



科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP定点調査2017)

データ集

2018年4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

【調査研究体制】

- 村上 昭義 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 研究員 [調査設計、深掘調査検討、
調査実施、データ集確認・修正]
- 伊神 正貴 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長 [調査設計、深掘調査検討、
調査実施補助、集計実施、データ集全般作成]

【Contributors】

- Akiyoshi MURAKAMI Research Fellow, Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators, National Institute of Science and Technology Policy, MEXT
- Masatsura IGAMI Director, Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators, National Institute of Science and Technology Policy, MEXT

本報告書の引用を行う際には、以下を参考に出典を明記願います。

Please specify reference as the following example when citing this NISTEP REPORT.

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2017)データ集」, *NISTEP REPORT*, No. 176, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

DOI: <http://doi.org/10.15108/nr176>

“Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2017 (NISTEP TEITEN survey 2017),” *NISTEP REPORT*, No. 176, National Institute of Science and Technology Policy, Tokyo.

DOI: <http://doi.org/10.15108/nr176>

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2017)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、約2,800名の産学官の一線級の研究者や有識者への継続的な意識調査を通じて、我が国の科学技術やイノベーションの状況変化を把握する調査である。本調査では、科学技術基本計画を踏まえて作成した質問票を通じて、定量指標では把握が困難な点も含めて、科学技術やイノベーションの状況やその変化について包括的な把握を行う。

本報告書では、第5期科学技術基本計画期間中の2016～20年度の5年間にわたって実施する調査(第3期NISTEP定点調査)の第2回目となるNISTEP定点調査2017の結果を報告する。NISTEP定点調査2017は、2017年9月から12月に実施し、92.3%(回答者数2,547名/送付者数2,760名)という高い回答率であった。

NISTEP定点調査2017では、回答者に前年度の回答結果を示した上で、回答の変更理由の記入を依頼し、第5期科学技術基本計画開始約1年半経過時点での状況を明らかにした。加えて、①業績評価の反映で期待するもの、②「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因、③組織的な産学官連携を行う上での問題点とその背景要因、④企業においてイノベーションを促進するために、大学、公的研究機関、国に期待することの4点について深掘調査を実施した。

本報告書はNISTEP定点調査2017の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2017 (NISTEP TEITEN survey 2017)

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

ABSTRACT

The 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 about 2,800 Japanese experts and researchers in universities, public research institutions, and private firms. It asks for respondents' views on the status of the S&T and innovation system, including things that are usually difficult to measure through the R&D statistics, using a questionnaire made by referring issues that are mentioned in the fifth S&T basic plan in Japan.

This report discusses the results of the NISTEP TEITEN survey 2017 which is the second round of annual survey which will be conducted in the duration of the fifth S&T basic plan (FY2016 – 2020). The survey was conducted from September, 2017 to December, 2017, and the response rate is 92.3%.

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 and respondents were asked to provide comments about why he/she changed their view from the previous survey. The following in-depth surveys were also conducted: (1) what is expected as incentives of performance evaluation; (2) the degree of activity and fluctuation factors of “activities that create research results and produce scientific publications;” (3) problems in the organization-level collaboration between industry, universities and private firms; (4) expectation for universities, public research

institutes, and the government to promote innovation in private firms.

This report is the data book which shows detailed results of NISTEP TEITEN survey 2017.

目次

データの見方	1
指数の計算方法	1
回答者属性	2
パート 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況	
【若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況】	
Q101 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思えますか。	5
Q102 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思えますか。	10
Q103 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思えますか。	13
【研究者を目指す若手人材の育成の状況】	
Q104 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えますか。	17
Q105 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は十分だと思えますか。	21
Q106 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は十分だと思えますか。	25
Q107 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思えますか。	28
Q108 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思えますか。	33
【女性研究者の状況】	
Q109 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思えますか。	37
Q110 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等)は十分だと思えますか。	40
Q111 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十分だと思えますか。	44
【外国人研究者の状況】	
Q112 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思えますか。	47
【研究者の業績評価の状況】	
Q113 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思えますか。	51
Q114 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サバティカル付与等)が十分に行われていると思えますか。	55
【自由記述質問】	
Q115 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。	58
パート 2 研究環境及び研究資金の状況	
【研究環境の状況】	
Q201 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思えますか。	95
Q202 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思えますか。	99

Q203	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ー等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。.....	104
------	--	-----

【研究施設・設備の状況】

Q204	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十分だと思えますか。.....	108
------	---	-----

Q205	組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思えますか。.....	112
------	--	-----

【知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況】

Q206	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思えますか。.....	116
------	---------------------------------------	-----

Q207	公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうですか。.....	121
------	---	-----

Q208	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思えますか。.....	124
------	---	-----

【科学技術予算等の状況】

Q209	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に鑑みて十分だと思えますか。.....	128
------	--	-----

Q210	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えますか。.....	133
------	--	-----

【自由記述質問】

Q211	研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	136
------	--	-----

パート 3 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

【学術研究・基礎研究の状況】

Q301	研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に応えるように行われていると思えますか。.....	167
------	---	-----

Q302	科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思えますか。.....	170
------	---	-----

Q303	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ると思えますか。.....	174
------	---	-----

Q304	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えますか。.....	179
------	---	-----

Q305	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つながっていると思えますか。.....	184
------	---	-----

【研究費マネジメントの状況】

Q306	資金配分機関(JST・AMED・NEDO 等)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等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思えますか。.....	188
------	--	-----

Q307	政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思えますか。.....	193
------	--	-----

Q308	政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思えますか。.....	196
------	---	-----

【自由記述質問】

Q309	学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	200
------	--	-----

パート 4 産学官連携とイノベーション政策の状況

【産学官の知識移転や新たな価値創出の状況】

Q401	民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思えますか。.....	221
------	---	-----

Q402	民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思えますか。.....	225
------	---	-----

Q403	研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。.....	229
Q404	ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。.....	232
Q405	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、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。.....	236

【知的財産マネジメントの状況】

Q406	研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。.....	239
Q407	研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)が十分に確保されていると思いますか。.....	243

【地方創生の状況】

Q408	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科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	246
Q409	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と思いますか。.....	250

【科学技術イノベーション人材の育成の状況】

Q410	社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。.....	253
Q411	起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。.....	256
Q412	我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。.....	259

【イノベーションシステムの構築の状況】

Q413	イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。.....	262
Q414	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、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。.....	264
Q415	科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。.....	266
Q416	金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じた、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。.....	268
Q417	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の整備が十分に行われていると思いますか。.....	270
Q418	急速に進展する人工知能技術や IoT 技術(インターネットを媒介して様々な情報が「もの」とつながる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。.....	272

【自由記述質問】

Q419	産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください。.....	274
------	---	-----

パート 5 大学改革と機能強化の状況

【大学経営の状況】

Q501	自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。.....	291
Q502	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。.....	294
Q503	多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。.....	298
Q504	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が	

十分に行われていると思いますか。.....	301
【学長や執行部のリーダーシップの状況】	
Q505 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思 いますか。.....	304
【自由記述質問】	
Q506 大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	308
パート 6 社会との関係深化と推進機能の強化の状況	
【社会との関係の状況】	
Q601 研究者の社会リテラシー（研究と社会との関わりについての認識）を向上する取組が十分に行わ れていると思いますか。.....	327
Q602 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会 科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。.....	330
Q603 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー（研究者、国民、メデ ィア等）が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が 十分に行われていると思いますか。.....	332
【科学技術外交の状況】	
Q604 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行わ れていると思いますか。.....	335
Q605 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組が十分に行 われていると思いますか。.....	337
Q606 インクルーシブ・イノベーション（新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション）実現 のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行わ れていると思いますか。.....	339
【政策形成への助言の状況】	
Q607 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。.....	341
【司令塔機能等の状況】	
Q608 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科 学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。.....	343
【自由記述質問】	
Q609 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自 由にお書きください。.....	345
深掘調査	
業績評価の反映で期待するもの.....	355
「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因.....	368
組織的な産学官連携を行う上での問題点とその背景要因.....	416
企業においてイノベーションを促進するために、大学、公的研究機関、国に期待すること.....	447
参考資料	
○ 大学・公的機関グループ調査票（大学・研究者用）.....	465
○ イノベーション俯瞰グループ調査票.....	472
○ 回答者名簿.....	479
○ 謝辞.....	524
○ 調査担当.....	525

データの見方

NISTEP 定点調査 2017 の全問集計結果を以降に示す。NISTEP 定点調査 2017 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

- 属性毎の回答の分布及び指数の集計値。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

- 属性毎の回答の分布及び指数の集計値。指数については平均値を掲載した。

(3) 自由記述式の質問

- 個別の自由記述については、原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、事務局の判断で、誤字等について修正を加えた部分もある。また、質問の趣旨と異なる記述、単に状況を述べた記述(状況が良いなど)については削除した。
- 大学、国立研究開発法人、会社、個人等の具体名が出ている記述は、該当箇所を伏せ字とし、必要に応じて【企業名】、【公的研究機関名】、【非営利団体名】等の補足をつけた。
- 文部科学省など省庁名、資金配分機関名、学会名については修正していない。また、ノーベル賞受賞者等の著名人については、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。
- 深掘調査のうち、「研究者へのインセンティブ付与として良い事例」については、大学等の具体名をそのまま掲載している。

指数の計算方法

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

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

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2位を選択する。そこで、第1位→10ポイント、第2位→5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。

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

回答者属性

NISTEP 定点調査の調査対象者は、大学・公的研究機関グループとイノベーション俯瞰グループからなる。前者は大学・公的研究機関の長、マネジメント実務担当者、現場の教員・研究者、大規模研究開発プロジェクト(SIP, ImPACT, COI)の研究責任者から構成される約 2,100 名のグループであり、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る約 700 名のグループである。

図表 1 に各回答者グループにおける回答率を示す。調査全体での送付者数 2,760 名に対して、2,547 名から回答が寄せられた。全体の回答率は 92.3%と、非常に高い。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 93.2%、イノベーション俯瞰グループで 89.5%である。

大学回答者については、論文数シェアによる大学グループ別、大学部局分野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。大学グループは 2009~13 年の日本国内の論文数シェア(自然科学系、分数カウント)を用いて分類を行った。論文数シェアが 1%以上の大学のうち、シェアが特に大きい上位 4 大学は、先行研究の大学グループ分類に倣い¹、第 1 グループに固定し、それ以外の大学を第 2 グループ、0.5%以上~1%未満の大学を第 3 グループ、0.05%以上~0.5%未満の大学を第 4 グループとした。

図表 1 各回答者グループの回答率

グループ	送付者数	回答者数	回答率
大学・公的研究機関グループ	2,083	1,941	93.2%
学長・機関長等	135	123	91.1%
マネジメント実務	178	162	91.0%
現場研究者	1,592	1,501	94.3%
大規模プロジェクト研究責任者	178	155	87.1%
イノベーション俯瞰グループ	677	606	89.5%
全体	2,760	2,547	92.3%

¹ 文部科学省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-日英の大学の研究活動の定量的比較分析と研究環境(特に、研究時間、研究支援)の分析-(2009.3)」

大学・公的研究機関グループの回答者属性

大学・公的研究機関グループの回答者属性を図表 2 に示す。所属機関区分別の集計の際、大学共同利用機関については大学等として、まとめて集計を行った。

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	
回答者グループ	大学等	学長・機関長等	104	5%
		マネジメント実務担当	133	7%
		現場研究者	1,271	65%
		大規模プロジェクト研究責任者	118	6%
	公的研究機関	学長・機関長等	19	1%
		マネジメント実務担当	29	1%
		現場研究者	230	12%
		大規模プロジェクト研究責任者	37	2%
性別	男性	1728	89%	
	女性	213	11%	
年齢	39歳以下	438	23%	
	40～49歳	669	34%	
	50～59歳	564	29%	
	60歳以上	270	14%	
職位	社長・役員、学長等クラス	193	10%	
	部・室・グループ長、教授クラス	699	36%	
	主任研究員、准教授クラス	633	33%	
	研究員、助教クラス	392	20%	
	その他	24	1%	
業務内容	主に研究(教育研究)	1058	55%	
	主にマネジメント	276	14%	
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	574	30%	
	その他	33	2%	
雇用形態	任期あり	597	31%	
	任期なし	1344	69%	
所属機関区分	大学等	1626	84%	
	公的研究機関	315	16%	
	民間企業等	0	0%	
大学種別	国立大学等	1171	72%	
	公立大学	92	6%	
	私立大学	363	22%	
大学グループ	第1グループ	259	17%	
	第2グループ	375	24%	
	第3グループ	396	25%	
	第4グループ他	532	34%	
大学部局分野	理学	203	16%	
	工学	441	36%	
	農学	173	14%	
	保健	417	34%	

注： 前年度から所属機関区分を越えて異動した回答者については、質問票を送付時点の属性情報を用いて集計を行っている。来年度以降は所属機関区分に応じて送付する質問票を変更する。

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。所属機関区分別の集計の際、民間企業、その他については民間企業等として、まとめて集計を行った。

図表 3 イノベーション俯瞰グループの回答者属性

		回答者数	割合
回答者グループ	大企業	196	32%
	中小企業	72	12%
	大学発ベンチャー	76	13%
	橋渡し等	262	43%
性別	男性	567	94%
	女性	39	6%
年齢	39歳以下	22	4%
	40～49歳	107	18%
	50～59歳	292	48%
	60歳以上	185	31%
職位	社長・役員、学長等クラス	240	40%
	部・室・グループ長、教授クラス	274	45%
	主任研究員、准教授クラス	47	8%
	研究員、助教クラス	10	2%
	その他	35	6%
業務内容	主に研究(教育研究)	51	8%
	主にマネジメント	321	53%
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	158	26%
	その他	76	13%
雇用形態	任期あり	219	36%
	任期なし	387	64%
所属機関区分	大学等	138	23%
	公的研究機関	36	6%
	民間企業等	432	71%
産学官連携活動	あり(過去3年間)	499	82%
	なし	107	18%
大学・公的機関等の知財活用	あり(過去3年間)	262	61%
	なし・分からない	170	39%

注： 前年度から所属機関区分を越えて異動した回答者については、質問票を送付時点の属性情報を用いて集計を行っている。来年度以降は所属機関区分に応じて送付する質問票を変更する。

パート 1

大学・公的研究機関における研究人材の状況

(裏白紙)

Q101. 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	23	251	574	387	390	266	50	1,918	4.0	3.9	6.0	4.1	4.0	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
大学等	19	217	486	326	334	203	41	1,607	3.9	3.8	5.9	4.1	3.9	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
公的研究機関	4	34	88	61	56	63	9	311	4.3	4.2	6.5	4.4	4.3	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	17	226	506	341	354	240	44	1,711	4.0	3.9	6.0	4.1	4.0	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
男性	6	25	68	46	36	26	6	207	3.9	3.7	5.8	4.1	3.9	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
女性	2	8	39	49	60	32	3	191	4.8	5.0	6.3	4.9	4.8	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	8	84	188	146	139	115	19	691	4.2	4.2	6.2	4.2	4.2	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
部長、教授クラス	5	94	198	128	115	75	18	628	3.8	3.6	5.7	3.9	3.8	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	6	65	140	59	73	41	8	386	3.5	3.2	5.6	3.9	3.5	-	-	-	-0.40	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	2	0	9	5	3	3	2	22	4.5	4.0	6.4	5.3	4.5	-	-	-	-0.72	-	-	-	-	
その他	10	67	180	122	130	74	14	587	4.0	4.0	5.9	4.2	4.0	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
任用あり	13	184	394	265	260	192	36	1,331	4.0	3.9	6.0	4.1	4.0	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
任用なし	1	5	24	30	38	24	1	122	4.9	5.1	6.4	4.9	4.9	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
業務内容別	5	5	31	46	49	22	4	157	4.8	4.9	6.2	4.9	4.8	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
学長・機関長等	16	223	480	277	273	193	39	1,485	3.8	3.6	5.8	4.0	3.8	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
マネジメント実務	1	18	39	34	30	27	6	154	4.4	4.3	6.4	4.4	4.4	-	-	-	0.00	-	-	-	-	
現場研究者	13	164	349	233	233	144	35	1,158	3.9	3.8	5.9	4.1	3.9	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	2	11	33	10	17	19	0	90	4.0	3.5	6.3	4.3	4.0	-	-	-	-0.33	-	-	-	-	
国立大学等	4	42	104	83	84	40	6	359	4.0	4.0	5.8	4.1	4.0	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
公立大学	2	42	59	49	60	39	8	257	4.1	4.3	6.2	4.2	4.1	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	
私立大学	3	48	117	75	81	43	8	372	3.9	3.8	5.8	4.1	3.9	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第1グループ	4	57	125	88	67	46	9	392	3.7	3.6	5.6	3.8	3.7	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
第2グループ	8	62	173	105	113	60	11	524	3.9	3.8	5.8	4.1	3.9	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
第3グループ	4	36	56	34	45	22	6	199	3.8	3.7	5.9	3.9	3.8	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
第4グループ	4	64	142	73	84	63	11	437	3.9	3.6	6.0	4.2	3.9	-	-	-	-0.34	-	-	-	-	
理学	1	35	50	29	31	24	3	172	3.6	3.4	5.8	3.7	3.6	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
工学	5	56	154	90	70	33	9	412	3.5	3.3	5.2	3.6	3.5	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分らない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	23	251	574	387	390	266	50	1,918	4.0	3.9	6.0	4.1	4.0	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q101. (意見の変更理由)若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。

2016	2017	差		
1	2	6	4	現所属機関は、適正なテニュアトラック雇用をしており、スタートアップ資金、人件費のサポートが非常に充実している。また共通機器も充実しており、若手研究者のスタートアップにはやりやすい環境である。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
2	2	5	3	若手向けの科研費等は充実しており、活躍の機会は十分と思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
3	2	4	2	スタートアップ資金などの金額はけっこう充実している。しかし、日本の若手研究者の質(能力もやる気も低い)はとても低いから、若手研究者はよい成績を上げられない。優秀な学生が博士課程に進まないのが原因だろう。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
4	2	4	2	最近よくなってきた(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
5	2	4	2	スタートアップ資金の提供に関する事項が増えたため。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
6	2	4	2	若手の研究・留学支援制度の増加(大学、第4G、農学、社長・学長等クラス、男性)
7	3	5	2	競争的資金の獲得に係る研修・指導を徹底している(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
8	2	4	2	国の資金制度が持続しているため(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
9	2	3	1	若手スタートアップや学内の同目的のグラントが充実しつつある(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
10	1	2	1	前年度の回答では所属研究所で助教が独立した研究活動を行える環境であるという点を考慮していなかった。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
11	3	4	1	科研費改革などで若手研究者にも研究費を獲得しやすい枠組みが徐々に整備されてきていると感じたから。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
12	4	5	1	お金そのものは増えてきていると思います。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
13	1	2	1	私立大から国立大に移ったが、有期だけではなく、無期の若手研究者の雇用が確保されている点は評価できる。しかしながら自立して活躍の機会を与えるための環境整備は十分とは言えない。また、准教授クラスでの有期雇用者も多く、教育、研究活動にとって好ましくないと考える。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
14	2	3	1	学長裁量経費での若手人材の年限付きであるが雇用数が増えた。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
15	1	2	1	そもそも若手研究者が少ない、ということも考慮したから。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
16	2	3	1	大学・部局として取り組みを始めている(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
17	4	5	1	テニュアトラック制度に基づく独立性の確保が徹底。但し、この独立性を自主返上している若手研究者がいることが課題。(大学、第3G、工学、研究員・助教クラス、男性)
18	2	3	1	研究費のサポート体制があつくなりつつある。(大学、第3G、農学、社長・学長等クラス、男性)
19	1	2	1	教授の退官後に、教授を補充せずに、若手を新規任用したため(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
20	1	2	1	人事が凍結されている中で学部長等の努力により、若手の採用が少し改善された。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
21	1	2	1	新規で助教に着任した教員に対して、スタートアップ資金が提供されたと聞いたため。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
22	4	5	1	科研費スタートアップなどの整備により若干改善したから(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
23	1	2	1	若手が独立して研究できるための比較的自由に使える科研費の充実がはかられてきたが、その効果が上がってきた。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
24	2	3	1	学長リーダーシップ経費により若手教員の競争的資金獲得支援経費を用意しているが未だ不十分であると考えられる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
25	3	4	1	文部科学省の「国立大学改革強化推進補助金」を有効に活用しているため。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
26	3	4	1	スタートアップ資金、学長裁量若手支援経費の提供、研究費申請書添削指導制度の導入、研究機器共用システムの整備、独自のテニュアトラック制度の整備を実施したため。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
27	2	3	1	資金獲得や雇用機会は確実に増えている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
28	2	3	1	これまでとは違い、一人で研究室をもつことになったため、自立の機会という意味では、予算など自身で動かせるものがある点で、やや評価を変更した。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
29	1	2	1	資金面の援助が改善している(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
30	2	3	1	科研費採択のための支援体制ができた(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
31	2	3	1	学内で若手のための研究創成プロジェクトを作り、研究資金を援助できるようになった。しかし、学内業務は依然減っていない(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
32	1	2	1	研究室から研究員のうちスタートアップの取得したものや〇〇【公的研究機関名】の基礎特研の採用者が出て少なからず環境の整備が実行されているのを実感して。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
33	4	5	1	当研究所と他機関の関係制度について認識が深まり評価が変わった。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
34	2	3	1	若手研究者を支援する研究資金制度を組織内で設立した。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
35	4	5	1	若手研究者としての資金は充実している(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
36	3	4	1	スタートアップ資金的な制度が改善されはじめた(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
37	3	4	1	競争的予算の充実で改善がみられた(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

38	4	5	1	独自の研究を進めるための枠組みが浸透しつつある。但し、独自の研究以外に割かれる時間は相変わらず多く、十分とは言えない。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
39	2	2	0	○大では、新天地で研究室を立ち上げるために資金の援助は一切ないのが現状(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
40	1	1	0	(変更理由ではないですが)若手に必ずしもちゃんとした研究資金が行くわけではない。慢性的な人材不足のために、若いというだけで雑用が集中している気がする。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
41	4	4	0	校費の配分は前職より大分少ないが、研究費は自分で獲得すべきものだと思う。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
42	1	1	0	スタートアップ資金などの制度を作ったところで、そもそも独立してラボを立ち上げる枠が減っているのだから意味がないと思います。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
43	2	2	0	任期付きの助教で、学内業務と教育と研究を担当する場合、仕事量が多く、次に移るための業績をつくりにくい。ポストはプロジェクト枠のため同じようには考えにくい。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	1	1	0	独立准教授のポストが少なすぎる。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	2	2	0	短期の任期制度が腰を落ち着けた研究を阻害している。スタートアップ資金は比較的充実している。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	2	2	0	大学からの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はない。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
47	3	3	0	若手研究Aが廃止され、基盤Bに組み込まれたことで、自立しにくくなることもあるのではないかと考える。(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 男性)
48	1	1	0	高学歴・40歳を過ぎた研究者の多くが、期限付きでおり、無期雇用になる目途も立たない現状を考えると、若手へのサポートは、皆無と言っても良い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)
49	6	6	0	雇用制度、研究を立ち上げるための初期資金に関しては、十分に整備されていると感じます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
50	2	2	0	スタートアップ資金が少ないため(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
51	4	3	-1	単年度の資金がほとんどなので研究を継続できるかどうか分からないため(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
52	4	3	-1	若手研究者の自立と活躍のための環境は近年悪化している(大学, 第1G, その他, 男性)
53	4	3	-1	スタートアップの資金がほとんどない。新規の雇用が、すでに業績を十分あげている人に偏り気味(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
54	5	4	-1	任期付きの雇用が多い(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
55	2	1	-1	大学の予算圧縮により状況は悪くなっている(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	定員削減のため、助教のポストが減った。外部資金を獲得しなければいけない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	具体的に放置された例があったため(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
58	5	4	-1	教員が自由に使える運営費交付金がほとんどないため、若手であっても外部資金を獲得しなければならない。しかし、そこでは実績が求められるため、新たな分野へのチャレンジがしにくい環境になっている。科研費の挑戦研究がチャレンジする唯一の外部資金であったが、その採択率が低下しているため、評価を前回から下げた。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
59	5	4	-1	ポストが減ってきている(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
60	4	3	-1	任期付き採用が増えていて、基礎的な研究や長期に渡る研究が実施できない(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
61	2	1	-1	人件費削減で正規雇用の就職口が大幅に減少した。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
62	5	4	-1	ポイント制が若手研究者向けの雇用制度に若干影を落としているように見える(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	3	2	-1	新規に採用される若手研究者の数が圧倒的に少ない(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	5	4	-1	海外の研究者と若手の環境について意見交換し、やや十分でないと感じたため。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	2	1	-1	あまりにも授業が忙しく研究の時間がない(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	2	1	-1	若手研究者の助教の職は時限付きな上に大学の雑用が多く、十分であるとは言えない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
67	2	1	-1	スタートアップ資金は全ての新規採用研究者に提供してもよいのではないかと。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
68	2	1	-1	運営費交付金削減のため、新規採用が難しい状況である。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
69	3	2	-1	小講座制なので基本的に助教は教授とともに研究を実施するスタイルだと気付いたため。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
70	2	1	-1	研究機関が数年前に開始したテニュアトラック制度(助教として採用し5年後に昇格審査を経て講師とする)が財源不足のため一旦廃止となった。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
71	2	1	-1	ポストがほとんどない。あってもヒモつきである。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
72	2	1	-1	研究活動スタート支援(科研費)の募集時期が限られている。採用は周年なのだから、スタート支援も周年で対応すべき。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
73	3	2	-1	科研費・若手研究の申請資格に学位取得後8年以内という条件が追加されたから、企業からアカデミアに転職したりしてまだ実績が十分に出ていないのに、年数だけで基盤研究にしか申請できなくなった。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
74	3	2	-1	ポストが不足している(私立大学と比べても)(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
75	2	1	-1	研究費の分配が欧米に比べて偏りすぎている(トップ大学への偏重が著しく大きい)。そのため、すそ野拡大へ向けた若手研究者支援が全く行き届いていない。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)

76	3	2	-1	テニユアトラックの失敗(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	財団等外部資金の管理権限がない。備品を購入すると所属研究室の教授が管理者となってしまう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
78	4	3	-1	テニユアトラック助成制度の期限終了を向かえ大学独自の制度に移行中。これに伴い,所期のスタートアップに対する支援は前年と比べて削減(相対的に手薄となったため)。今後も支援は継続されることから必ずしも不十分とは思わない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	-1	資金環境はある程度,整っているが,雇用期間が短く,研究環境は十分といえない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	2	1	-1	前回よりさらに基盤的な研究費の配分が少なくなった。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	障がい等を有する学生も増加傾向にあるが,それへの対応が不十分であるとともに,学生への教育に手一杯であることから,研究はままならない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	各研究者への研究費配分額が減少しているため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	2	-1	スタートアップ資金がさらに取得困難になったと感じます(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	研究費の減少(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	3	2	-1	環境整備が発展していないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
86	5	4	-1	大学における交付金などによる研究費が減少しているために,当初から外部資金の獲得がより求められている点で少し下げた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
87	5	4	-1	配分できる教育研究費が次第に減少しているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
88	2	1	-1	大学の部局として,新規採用者への補助が全くできなくなっている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	4	3	-1	新任の助教に対するスタートアップ資金がないため,所属研究室の教授(PI)のお手伝いの立場の人が多い。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
90	4	3	-1	スタートアップ資金の提供はあるが,それに対する成果物の提出を求めるため短期的取り組みをあっせんしているののように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
91	5	4	-1	大学全体の財源が圧迫され,若手にも影響が出てきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	4	3	-1	研究時間の確保が困難になっているように感じるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	5	4	-1	他大学の同年代の若手研究者と交流し,苦労している人も多いことを実感したため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
94	4	3	-1	変更したのは前回回答は初年度のため全体像を把握していなかったため。新規採用時のスタートアップ資金の配分方法に難があるように思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
95	3	2	-1	授業に対する責任時間の長さ,助教からの研究室運営の必要によって,研究を実施する時間は自身の休日を使用している。資金に関しては十分だが研究室運営の伴う学生の研究会参加費などの項目に割り当てられた金額が少ないため,やりくりが難しい場合がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
96	3	2	-1	教育や医療安全に必要な時間・労力がまわっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	4	3	-1	〇〇〇〇〇〇【公的研究機関名】は任期制の研究者の割合が高く,自律的な環境の提供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)
98	6	5	-1	運営費交付金の減少とともに研究に回される資金が減りつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	2	1	-1	研究現場に対して短期成果や産業への貢献を求めるプレッシャーが強くなっており,若手に自由裁量を与える余力がなくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	2	1	-1	科研費の若手枠が変更となり,これまでより博士取得者が優先されるようになった。博士取得者以外は,研究者への道が閉ざされる傾向にあり,多様な人材を確保する観点から,博士優遇は止めるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	3	2	-1	研究費取得の環境は年々悪化しているように感じています(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	6	5	-1	新規採用者でスタートアップ資金の提供を受けられなかったケースがあったことを知ったため(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
103	2	1	-1	テニユアつき採用の減少(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
104	3	1	-2	そもそもスタートアップ制度が存在していないため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	4	2	-2	将来の不安がある。任期付のポストは多いがパーマメントがすくない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
106	5	3	-2	常勤のポスト数が少なくなった(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
107	4	2	-2	任期付きの若手には教養の授業免除等の措置を取っていたが,教員削減によりこの措置がなくなったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
108	3	1	-2	大学などではベースとなる研究費が削減され,スタートアップ時の資金を提供できる状況にない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
109	6	4	-2	どうしてもボスの所有している装置に頼らざるを得ない事が多い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
110	3	1	-2	年々雑用が増えているため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
111	4	2	-2	新規助教採用者へのスタートアップ資金を大学として提供することができず,文科省の制度を活用しているが,必ずしも全員が対象となっていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
112	3	1	-2	准教授になっても教授から独立できず(教授が許さない),教授の雑用を負担しなければならない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
113	4	2	-2	業務が多いため,環境は整っていないと感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
114	4	2	-2	全学的にスペース,設備の老朽化が進んでいるが,予算面の問題で拡充,補充をするのが難しくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

115	4	2	-2	短期間の有期雇用が多くいうえ、キャリア形成の道筋が見えるようになっていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
116	4	2	-2	運営費交付金の支給額の減少に伴う人員不足のため雑用量が増加の一途をたどっているため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
117	4	2	-2	機関内経費でPDをグループで初めて雇用し,研究者番号付与や応募についての制約を知ったため.任期付きポストの任期を越える期間の科研費等への応募について,文科省から避けるべきという連絡があったことを知った.大学の問題というよりも競争的科研費制度と文科省の問題.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
118	4	2	-2	メンターになる側にメリットがないため,メンターとなる人材が少ない.従って,博士課程修了後もその延長でしか研究ができていない.(基指導教員が実質的なメンターになっている可能性が高い.)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
119	5	3	-2	かつては,任期のない雇用形態であったが,徐々に任期付き雇用にシフトしつつある.スタートアップ資金はかつての1/2程度に減額されている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
120	5	3	-2	臨床が忙しすぎる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
121	3	1	-2	若手研究者を指導する教授が少ない.新規採用時研究費の申請はできない.早くても翌年から.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
122	4	2	-2	制度はあるが,効果があるかどうか疑問に思うようになったから.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
123	4	1	-3	所属研究科の環境整備というよりも,人件費(ポスト)の不足の問題.不当に定員削減の影響がでている.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
124	5	2	-3	研究と直接関係ない雑務が多すぎる.異動先で,ドラフトも水道もない実験室を与えられ,かつそれらを自分の資金で整備することを要求される等,研究を立ち上げるまでに立ちはだかる障壁が大きい.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
125	5	2	-3	自分個人のスタートアップ時には十分であったが,現在新規雇用される若手研究者に対するスタートアップ資金は不足している.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
126	5	2	-3	最近の新規雇用はすべて特任扱い(任期あり)であり,若手研究者が自立できる環境とは言い難い.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
127	6	3	-3	人事凍結で業績に関わらずに任期途中で首になる研究者も出てきそう.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
128	5	2	-3	運営費交付金の一律削減のため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
129	5	2	-3	与えられた課題は非常に多く,それらを解決するには不十分(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
130	6	2	-4	若手の安定した雇用が確保されていない.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
131	5	1	-4	所属する研究所での現状から.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
132	6	2	-4	任期があるためチャレンジングな研究に取り組みにくい(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q102. 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	36	325	786	376	253	125	40	1,905	3.1	2.0	3.0	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	
大学等	30	262	643	325	221	108	37	1,596	3.2	2.0	3.1	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	
公的研究機関	6	63	143	51	32	17	3	309	2.7	1.8	2.7	4.2	2.8	2.7	-	-	-0.10	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	29	292	702	340	221	113	31	1,699	3.1	2.0	3.0	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	
男性	7	33	84	36	32	12	9	206	3.3	2.0	3.1	5.1	3.3	3.3	-	-	0.00	-	-	-	-	
女性	3	15	70	58	36	10	1	190	3.6	2.4	3.6	5.0	3.7	3.6	-	-	-0.09	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	11	102	300	142	87	45	12	688	3.2	2.1	3.0	4.7	3.2	3.2	-	-	-0.09	-	-	-	-	
部長、教授クラス	10	130	249	111	78	41	14	623	3.0	1.8	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	9	76	161	60	50	25	11	383	3.1	1.9	2.9	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.10	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	3	2	6	5	2	4	2	21	4.6	2.6	4.2	7.0	4.4	4.6	-	-	0.13	-	-	-	-	
その他	18	87	226	131	78	42	15	579	3.3	2.1	3.2	4.9	3.3	3.3	-	-	-0.01	-	-	-	-	
雇用形態	18	238	560	245	175	83	25	1,326	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.1	-	-	-0.07	-	-	-	-	
任期あり	1	8	47	34	26	6	1	122	3.6	2.5	3.6	5.2	3.7	3.6	-	-	-0.08	-	-	-	-	
任期なし	7	9	55	53	27	9	2	155	3.7	2.6	3.8	5.0	3.9	3.7	-	-	-0.21	-	-	-	-	
学長・機関長等	26	282	617	270	178	95	33	1,475	3.0	1.9	2.9	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.04	-	-	-	-	
マネジメント実務	2	26	67	19	22	15	4	153	3.3	2.0	2.9	5.2	3.3	3.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	
現場研究者	21	184	475	223	157	80	31	1,150	3.2	2.0	3.0	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	2	20	34	16	9	9	2	90	3.1	1.8	2.9	4.7	3.0	3.1	-	-	0.08	-	-	-	-	
国立大学等	7	58	134	86	55	19	4	356	3.2	2.1	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
公立大学	2	44	97	56	36	16	8	257	3.3	2.0	3.1	4.9	3.2	3.3	-	-	0.03	-	-	-	-	
私立大学	11	57	159	62	48	32	6	364	3.2	2.0	3.0	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.06	-	-	-	-	
第1グループ	5	74	150	78	56	25	8	391	3.1	1.9	3.0	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	
第2グループ	10	76	221	121	67	27	10	522	3.1	2.1	3.1	4.6	3.2	3.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	
第3グループ	2	33	83	38	20	18	9	201	3.3	2.0	3.0	4.9	3.3	3.3	-	-	0.02	-	-	-	-	
第4グループ	12	65	165	97	65	27	10	429	3.3	2.1	3.2	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.05	-	-	-	-	
理学	1	36	69	23	26	16	2	172	3.1	1.8	2.9	5.1	3.1	3.1	-	-	0.02	-	-	-	-	
工学	8	89	182	74	40	17	7	409	2.7	1.8	2.7	4.1	2.7	2.7	-	-	-0.03	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分らない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	36	325	786	376	253	125	40	1,905	3.1	2.0	3.0	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q102. (意見の変更理由)自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	5	4	私立大から国立大に移った点での比較であるが、国立大は若手研究者の層が厚く、同世代で活発なディスカッションができる点は高く評価できる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	若手研究者の採用が増加しており、特に活躍しそうな人材を採用しているため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	現所属機関は、テニュアトラック制で若手PI雇用を行っており、研究所の規模としても数は十分だと考えられる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	若手の助教を多く採用したため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	新たな若手研究者の加入があった。以前からの若手研究者も頑張っているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	問1-01の理由欄と同様に、一人で一研究室をハンドリングするため、ある程度自立的に研究開発をせざるを得ない環境であるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	4	2	団塊世代が減った代わりに若手が増えており、その分自立的な若手研究者も増えたように感じる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
8	1	2	1	前年度の回答では所属研究所でプロジェクトポストであっても一部の雇用を間接経費経由にすることで、科研費に応募できるという点を考慮していなかった。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
9	2	3	1	クラウドファンディングや起業など、従来のアカデミアの枠にとらわれず、自分のやりたいことをやる！という若手が徐々に増えているため。総数はまだ少ないが。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	人数は政策的に増加傾向にある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	自分が歳をとったせいもあるが、若手研究者が自立している例が目立ってきたように思う(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	1	2	1	有力教授の配下のヒトが多く、本当の意味での若手独立研究者とは言いがたい場合が目立つ(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	若手研究者である母集団が増えたことから、そのように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
14	1	2	1	若手研究者の採用が若干増えた。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	教授の退官後に、教授を補充せずに、若手を新規任用したため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	若手が独立して研究できるための比較的自由に使える科研費の充実がはかられてきたが、その効果が上がってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	同学科で大学院生の中から外部資金の取得ができてきている事例があるため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
18	5	6	1	最近の公募で若手研究者が複数採用されました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	全く不十分とまでは言えないが、少ないのは事実。ただ、環境的な要因が大きいので個人を責めるのは酷だと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	1	2	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	私立であり運営資金等の現実を考えた場合、数を増やすのは難しく、また人材の質を確保するのも難しい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	5	6	1	さがけ研究など、所属機関のミッションとは異なる研究への参加者が増えた(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
23	2	3	1	自立できる資金制度ができた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	大学でも私大のためか、若手が少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	○大の准教授レベルは、7割ほどの研究者が、前任者の遺産を使って研究をしている。自立なんて考えてもいない人もいる(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	引き続き、若手研究者数が著しく不足している。(大学,第1G,その他,男性)
27	2	2	0	予算の獲得に大きく左右される状況では。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0	科研の若手Bは金額が少なくて自立的に研究できる金額ではない。しかも若手SだけでなくAをなくすという暴挙に出たことが信じられないです。文科省は若手を潰す気だと思えません。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
29	2	2	0	テニュアトラック制度の実施、卓越研究員の採用など、PI育成を実施しているが、人件費の制限もあり、人数は全学で1桁以内であり十分とは言えない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	2	0	研究を主体的にやれる時間が少ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0	若手PIとして活躍する場(ポスト)が少なすぎる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	教育への負担が大きく研究時間の確保が困難です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	4	4	0	もともと若手研究者の数が多いため自立した若手研究者の数は多いと思うが、割合は多くない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	実質、教授の助手としての仕事を中心の助教が本研究機関にいることを知ったため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1	博士進学者が極端に減少したことによる輩出不足(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	教員年齢が上昇しているため、30歳代の教員割合が若干悪化した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1	成果が見えやすい(外部資金が獲得しやすい)研究分野が限られている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

38	3	2	-1	若手研究者の雇用が減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	若手の新規雇用が年々難しくなっている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	研究環境,将来展望は悪化継続(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1	教授ポストを若手研究者ポストに振替えようとしているが,なかなか進まない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	研究費の分配が欧米に比べて偏りすぎている(トップ大学への偏重が著しく大きい)。そのため,すそ野拡大へ向けた若手研究者支援が全く行き届いていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	オリジナルのある仕事を出来る環境ではない。結果がでてすぐに予算が取れる内容を選びがちで結局出身研究室のテーマを引き継いでいる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	3	-1	独立したプロジェクトを持つ若手研究者の数は不十分である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
45	5	4	-1	10月1日付けて学長が交代し,前学長との見解の相違があるため。以下,変更部分については同様。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	助教の職位にある研究者の殆どが,所属研究室のプロジェクトに関わっており,自らの研究プロジェクトを立ち上げている人は数少ない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
47	5	4	-1	一定数のプロジェクトが立ち上がっているが,若手研究者自らの意思でメンター教授等が代表するチームに入ることを選ぶ傾向が感じられる。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
48	3	2	-1	年々予算獲得が厳しくなり,学内用務も増えていることから,研究時間の圧迫が感じられる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	ポストクは多いが任期のない助教の数が減っている。責任ある若手として活躍するには任期付きのポストクでは十分とは思えない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	若手研究者の数が相対的に増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	運営費交付金のプロジェクトは既に2年目を迎えており,新しいプロジェクトの可能性はほぼ外部資金のプロジェクトとなる。採択率も必ずしも芳しくないのが実情。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	組織としての方向性が重視され,若手研究者もこれに従わざるを得ない状況に加え,若手の採用そのものも減っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	単純に若手研究者の数が減っている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	教授と同じような研究をしている(教授の研究を助けている?)准教授,助教が目につく。それを果たして「自立」といえるのか,疑問に感じてきた。一方,テニュアトラックはまだ少数だが良い制度だと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	5	3	-2	自主的研究に組むことのできない企画力のない院生が多くなっているように感じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
56	6	4	-2	変更したのは前回回答は初年度のため全体像を把握していなかったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
57	5	3	-2	研究が高度になり,時間がかかるようになったので,数が不足してきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	4	2	-2	運交金の減少により,新規に人を取りにくくなっている(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
59	5	3	-2	若手研究者の採用抑制・長期的展望のない採用計画により,研究者の年齢構成がアンバランス,いわゆる少子高齢化。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	2	-3	テニュアトラック制度(卓越研究者制)を推進しているが,人件費抑制のため,学部からの提供ポストの少なさに苦慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	6	2	-4	自分で研究設定のできる若手は限られている。文科省は幻想を抱きすぎなのではないか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q103. 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いませんか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	66	472	608	396	234	141	24	1,875	3.0	1.7	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	
大学等	54	409	500	334	198	110	21	1,572	2.9	1.6	2.9	4.7	3.0	2.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	
公的研究機関	12	63	108	62	36	31	3	303	3.2	1.9	3.0	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.11	-	-	-	-	
イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	53	418	538	361	212	124	22	1,675	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	
男性	13	54	70	42	35	22	17	200	2.8	1.5	2.8	4.6	2.9	2.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	
女性	3	18	40	68	36	20	6	190	4.2	1.8	4.2	5.7	4.2	4.2	-	-	-0.03	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	18	166	235	141	77	54	8	681	2.9	1.7	2.9	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	
部長、教授クラス	26	168	192	124	79	37	7	607	2.8	1.5	2.8	4.6	3.0	2.8	-	-	-0.15	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	17	117	135	60	36	25	2	375	2.5	1.3	2.5	4.1	2.7	2.5	-	-	-0.15	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	2	3	4	3	6	5	1	22	4.8	2.7	5.3	6.8	4.2	4.8	-	-	0.60	-	-	-	-	
その他	19	153	176	127	76	37	9	578	2.9	1.6	3.0	4.7	3.0	2.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	
任用あり	47	319	432	269	158	104	15	1,297	3.0	1.7	2.9	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	
任用なし	1	11	22	52	20	14	3	122	4.2	3.1	4.2	5.5	4.3	4.2	-	-	-0.13	-	-	-	-	
学長・機関長等	6	16	48	42	29	16	5	156	3.9	2.5	3.9	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.05	-	-	-	-	
マネジメント実務	52	400	489	272	170	103	15	1,449	2.8	1.5	2.8	4.5	2.9	2.8	-	-	-0.07	-	-	-	-	
現場研究者	7	45	49	30	15	8	1	148	2.6	1.4	2.7	4.3	2.8	2.6	-	-	-0.19	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	32	296	367	241	140	78	17	1,139	2.9	1.6	2.9	4.7	3.0	2.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	
国立大学等	7	27	21	18	11	7	1	85	2.9	1.3	2.9	4.8	3.0	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	
公立大学	15	86	112	75	47	25	3	348	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
私立大学	7	75	79	53	29	12	4	252	2.7	1.4	2.7	4.4	2.8	2.7	-	-	-0.08	-	-	-	-	
第1グループ	11	92	131	78	36	25	2	364	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.8	-	-	-0.06	-	-	-	-	
第2グループ	13	100	123	79	50	24	7	383	2.9	1.6	2.9	4.7	2.9	2.9	-	-	-0.01	-	-	-	-	
第3グループ	22	124	150	114	74	42	6	510	3.1	1.7	3.1	4.9	3.2	3.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	
第4グループ	12	60	66	29	20	16	0	191	2.6	1.3	2.6	4.3	2.5	2.6	-	-	0.07	-	-	-	-	
理学	13	118	120	84	67	35	4	428	3.0	1.5	3.0	5.0	3.1	3.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	
工学	2	47	53	36	24	10	1	171	2.8	1.5	2.9	4.6	2.9	2.8	-	-	-0.10	-	-	-	-	
農学	16	116	155	78	27	18	7	401	2.5	1.4	2.6	4.0	2.5	2.5	-	-	-0.02	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	66	472	608	396	234	141	24	1,875	3.0	1.7	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q103. (意見の変更理由)実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思えますか。

	2016	2017	差	
1	1	5	4	適正な審査でテニュアの決定がなされており、公正であると考えている。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
2	2	5	3	現職はテニュアトラックであるため。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
3	3	5	2	テニュアトラック制度を支援する資金を活用した新たな取組みが2例ほどあった(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
4	1	3	2	今年度から設置される新しい2つのポストに30代中盤の講師・准教授を雇用することが決まっているという意味で、改善に向けた取組みが評価できる。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
5	2	4	2	本学では、若手の任期無しポスト拡充の取組みがなされる見込みであるため(期待半分)。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
6	1	3	2	改善傾向(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
7	2	4	2	組織内で年俸制等の導入や任期付雇用への転換促進が進んでいる。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
8	1	3	2	正式な助教については、一定の業績があれば、少なくともパーマメントになれる点は評価できる。逆に、テニュアに参加できない助教は悲惨である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
9	2	4	2	新たに講師ポストが作られ、資格を満たせば助教から継続できるようになった(最大10年間)。(大学, 第4G, 工学, 社長・学長等クラス, 女性)
10	1	3	2	ある程度、採用した教員を再雇用するための働きがあると感じたため。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
11	1	3	2	若手研究者に対する積極的雇用案件が増えたと感じる。しかしながら、35歳未満と決まっている場合、企業からアカデミアに転進した場合、当てはまらない研究者が居ることは理解していただけると有難い。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 女性)
12	2	4	2	毎年度、パーマメント選考採用ポストを公募(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
13	1	3	2	理事長の判断により、改善の方向が見えつつある。本当に改善されるかどうかは、しばらく様子を見る必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
14	3	5	2	組織としてパーマメント化に取り組んでいる(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
15	3	4	1	実際に任期なし公募が増えている(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
16	2	3	1	ポスト拡充が始まっていると聞いているがまだ実感はない。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
17	3	4	1	テニュア制度によるポストの数は増えているように感じているから。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
18	3	4	1	国や全学の状況がわるいなかで、うちの部局としてはがんばっている。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
19	3	4	1	一部ポストアップ制度が制定され、不十分ではあるが若手教員のテニュア制度が拡大した。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	2	3	1	以前より組織として少しは意識されるようになってきたような気はします。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
21	2	3	1	大型資金を獲得した若手研究者の任期を付さないポストへの異動があった(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
22	2	3	1	テニュアトラックで採用される若手研究者が増えつつある。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
23	2	3	1	人数はまだ数件ではあるが、定年等で空く予定のポストを計画的に1~2年先取りして、卓越研究員等の制度を活用して、短期のテニュアトラック制度としての運用を開始した。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
24	1	2	1	テニュアトラック助教の資格審査が若干緩和された(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
25	4	5	1	部局としては任期後の職を確保しようと努力している(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	3	1	最初から人事の枠がないとできない。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
27	2	3	1	シニア研究者の年俸制を導入している(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	3	4	1	10年程度先まで見据えた教員人事計画の策定により、任期付き助教を採用する際にあらかじめテニュアポストを確保しやすく改善した。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
29	2	3	1	教員定員の削減が続く中で、若手ポスト拡大は非常に難しい。(大学, 第4G, 農学, 社長・学長等クラス, 男性)
30	2	3	1	任期付のポスト(特命特任助教等)が学内措置でやや拡充されたため。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
31	1	2	1	理事長交代で方針が変わった(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
32	4	5	1	シニア研究者を含む年俸制の対象者は年を追って増えている(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
33	2	3	1	一部の人事公募において、テニュアトラックを導入した結果、応募者数が明らかに増加した(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
34	3	4	1	シニアの承継ポストを若手向けに出す努力をしている(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
35	2	3	1	テニュアトラック制の導入を前向きに検討(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
36	3	4	1	当研究所と他機関の関係制度について認識が深まり評価が変わった。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
37	1	2	1	キャリア採用の取り組みをしている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
38	2	3	1	テニュアトラック制度の導入など、新たな取組が見られる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

39	1	1	0	そんな話,聞いたこともない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	若手が任期付きポストにほとんどの場合着任するため,研究者になる志望者数がどんどん減っている(大学,第1G,その他,男性)
41	3	3	0	人件費削減のためにポスト拡充にはなっていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	テニユア・トラックなどの任期付きの職が多いように見受けられる.長期間の研究も出来るようにするために任期なしの職への採用を増やすべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	1	1	0	日本の国民性の良さを生かすためには,安定したポストの拡充が必須。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
44	1	1	0	日本国全体の環境がどんどん悪くなっている気がする。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	2	2	0	年俸制は進められているが,雇用者の枠も減少し若手研究者の雇用の機会が減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	運営費交付金の減額とともに,若手にしわ寄せが相変わらず来ている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	1	1	0	テニユアをとったと思ったら,昇進時にはもう一度テニユアトラックをやらされるという世界中を見ても類をみない残酷な制度が横行しています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	1	1	0	このままの職場で研究を続けていきたいが,任期つきのため,次の職場を考えなければならず,異動したら今の研究続行がとてもしんどく,非常に困っている(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
49	1	1	0	定年を過ぎても雇用される教職員がいるため。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
50	1	1	0	短期の任期制度が腰を落ら着けた研究を阻害している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポストは存在しない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	1	1	0	制度がない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	3	3	0	法的に困難(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	年功序列,不透明な無期雇用手続きが,現場を失望させている.執行部に原因があるのではなく,場当たりの政策を取る,国に問題があると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	人件費削減の数値目標の短期間達成が優先し,長期的な人材育成ビジョンがない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	3	2	-1	若手のための任期無しポストが少ない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	3	-1	大切さは十分認識しているが,資金不足でやれることに限りがあります。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	何れの世代においても任期を付さないポストは減少している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	ポストは減少する一方です(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	今後,教員数を減らさなければならぬので,定年退職する教授の後任は採用しないという話を聞き,ポストはさらに減っていくのだと感じたから。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
61	2	1	-1	人件費の削減でポストは減る傾向にあり,教授が退職しても後任の教授が採用できない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	状況はさらに悪化している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	人件費削減により,若手のポスト拡充に取り組みない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	ポストが減り,悪化しています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	所属大学の財政状況の悪化により,当該人事ポストへの大幅な見直しがかかっているため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	5	4	-1	最初から任期なしの雇用の減少(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	年々厳しくなっていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	所属機関の雇用環境全体が悪くなっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	教員,職員削減傾向(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	地方では機会が減っているので総体的には減少傾向を感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	教員全体の雇用経費が賄えない現状となっていることから,組織的な取り組みが困難となっている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
72	2	1	-1	研究費の分配が欧米に比べて偏りすぎている(トップ大学への偏重が著しく大きい).そのため,すそ野拡大へ向けた若手研究者支援が全く行き届いていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	現在人事が凍結されており,また若手ポスト拡大への取り組みが大学の方針として後手に回っているため,今後の任期付きポストの拡大は見込まれない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
74	3	2	-1	運営費交付金削減などで現在昇任を含めて人事凍結をしている.年俸制は進めているが,外部資金で採用する若手は任期付きにせざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	2	1	-1	任期を付さない助教ポストの後任人事が凍結されているので。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	任期無しのポストの拡充が無いため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	任期のある特任教員等のポストが増加している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	-1	減っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	医師の雇用がメインとなるため,医師以外の雇用に関しては冷ややかである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

80	2	1	-1	研究実績を積みにくい状況が続いており、周囲にそれを理由にやめていく方が増えだした。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
81	4	3	-1	若手向けの公募の際,ますます任期付になって来た。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	6	5	-1	さらに改善の余地があると考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
83	5	4	-1	〇〇【公的研究機関名】は現在任期付雇用の研究者の無期雇用化を進めており,実績のある若手も中長期的には定年制ポストを与えられるようにしたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	定年による研究者減が,若手の任期を付さないポストの増加を上回っている印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	新規常勤職員は基本的に任期付きです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	3	2	-1	若手向けの研修内容が劣化。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	6	5	-1	テニュアトラック制度が無くなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	2	1	-1	優先した取り組みが行えておらず,優秀にもかかわらず任期を付さないポストを獲得できずに職を失う任期付き若手研究者を見た。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
89	4	2	-2	学内のポスト配分が現場の要望を必ずしも反映していない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	4	2	-2	年俸制度は導入されているが,シニア研究者がそれに変更している割合は低い。余剰分が若手研究者の安定雇用財源を生み出しているとは言い難い。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
91	3	1	-2	人事凍結優先で,まったく配慮されていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	4	2	-2	シニア研究者の年俸制移行は一つの手段ではあるが,同じパイの切り分け方を変えるだけであれば,高年齢層を切り捨てることになりかねず,士気低下の危惧がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
93	3	1	-2	運営費交付金が削減された事により,大学人事は停止し,実力のある若手の為の任期無しポストはより少なくなった。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
94	4	2	-2	シニア研究者に対する年俸制の導入が不十分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	4	2	-2	研究に費やす時間が制限されている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
96	4	2	-2	内部昇進のチャンスが少ない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
97	5	3	-2	人件費の削減が求められているので,恒常的に若手人材を確保するのは,容易ではない。むしろ時限付きプロジェクト達成のため任期付き研究者の割合が増加しているのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	4	2	-2	任期制若手職員から定年制職員への登用は極めて難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	5	2	-3	若手研究者の安定雇用財源の支給期間が終わりを迎えている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	2	-3	人員削減が先行して進んでおり,たとえ実績を積んだとしても空ポストがなければ任期終了後には離職しなければならないため。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
101	4	1	-3	所属機関に任期なしの若手ポストがない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	6	3	-3	かつては,任期のない雇用形態であったが,徐々に任期付き雇用にシフトしつつある。雇用継続の条件に透明性がない。急速に変わった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	6	1	-5	人事凍結で業績に関わらずに任期途中で首になる研究者も出てきそう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
104	6	1	-5	所属機関では, H27年5月13日以降採用の助教は, 最長の任期が8年と変更されました。任期なし審査はないです。必ず, 大学を出ることとなります。「任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組」とは真逆にあるといわざるをえない状況に劇的に変わりました。したがって, 不十分の評価です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q104. 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。

回答者グループ	2017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4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的機関グループ	173	360	597	319	268	164	39	1,747	3.3	1.9	3.1	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
大学等	95	320	510	279	240	150	32	1,531	3.3	1.9	3.1	5.3	3.5	3.3	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
公的機関	78	40	87	40	28	14	7	216	3.2	1.9	3.0	4.8	3.4	3.2	-	-	-0.24	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	142	334	534	285	243	141	31	1,568	3.3	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
女性	31	26	63	34	25	23	8	179	3.8	2.2	3.4	5.8	3.8	3.8	-	-	-0.01	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	6	18	55	36	55	20	3	187	4.1	2.5	4.3	5.9	4.3	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	52	136	216	105	97	71	12	637	3.3	1.8	3.1	5.4	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	70	141	197	100	70	44	6	558	2.9	1.6	2.8	4.7	3.2	2.9	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	39	63	122	75	44	27	16	347	3.4	2.0	3.2	5.0	3.6	3.4	-	-	-0.14	-	-	-	-	-
その他	6	2	7	3	2	2	2	18	4.1	2.3	3.3	6.3	6.0	4.1	-	-	-1.89	-	-	-	-	-
任用あり	50	82	181	113	95	60	14	545	3.7	2.2	3.5	5.6	3.8	3.7	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
任期なし	123	278	416	206	173	104	25	1,202	3.1	1.8	3.0	5.0	3.4	3.1	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
業務内容別	4	9	36	21	37	13	3	119	4.3	2.6	4.5	6.0	4.4	4.3	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
学長・機関長等	30	8	47	28	31	15	3	132	4.1	2.6	4.0	5.9	4.2	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
マネジメント実務	127	312	471	247	172	124	30	1,356	3.1	1.8	3.0	4.9	3.3	3.1	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
現場研究者	12	31	43	23	28	12	3	140	3.4	1.8	3.2	5.5	3.8	3.4	-	-	-0.46	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	55	244	378	193	176	98	27	1,116	3.3	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
国立大学等	7	16	25	18	16	9	1	85	3.5	2.0	3.5	5.5	3.6	3.5	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
私立大学	33	60	107	68	48	43	4	330	3.5	2.0	3.3	5.4	3.7	3.5	-	-	-0.16	-	-	-	-	-
大学グループ	4	52	92	46	35	23	7	255	3.3	1.9	3.0	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
第1グループ	17	76	118	62	53	40	9	358	3.4	1.9	3.1	5.4	3.5	3.4	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
第2グループ	27	82	122	77	47	39	2	369	3.2	1.8	3.1	4.9	3.4	3.2	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
第3グループ	40	103	160	90	91	38	10	492	3.3	1.9	3.2	5.3	3.5	3.3	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
第4グループ	8	49	69	34	21	16	6	195	3.0	1.7	2.8	4.7	3.2	3.0	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
理学	26	100	141	75	60	31	8	415	3.1	1.7	2.9	4.9	3.3	3.1	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
工学	6	55	50	33	12	16	1	167	2.6	1.3	2.6	4.4	2.7	2.6	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
農学	23	73	145	72	54	43	7	394	3.3	2.0	3.1	5.2	3.6	3.3	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	173	360	597	319	268	164	39	1,747	3.3	1.9	3.1	5.2	3.5	3.3	-	-	-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(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である。指数の範囲は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。

Q104. (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。

	2016	2017	差	
1	1	5	4	国内外から積極的に学生を募っており、研究の公用語が英語ということもあるのか、基本的にモチベーションの高い学生が多い。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
2	2	5	3	今年数名の日本人が受験し、合格した。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	2	4	2	最近そういう傾向(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
4	2	4	2	学生の意識の変化と、学内環境の整備の進行による(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	4	2	人数が少ないので、かなり、選別されている。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
6	3	5	2	私の研究室に〇〇大学卒の前途有望な大学院生2名が加わりました。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
7	1	3	2	自分の周りでは博士課程を目指す人間自体が減っている(大学, 第4G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
8	2	4	2	所属先の状況は適切な人材を入学させている。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
9	1	2	1	下記のとおり、博士課程後期修了の学生の民間企業・官庁への就職状況が上向いてきたことが、修士課程の学生の進学をわずかであるが促進している。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
10	4	5	1	大型研究費やプロジェクトなど実施研究室などが増え、博士課程後期への進学が幾分か増えている(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
11	1	2	1	博士号取得後の就職に不安があるため、学部、または博士前期課程で終了する学生が多い。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
12	2	3	1	景気が上向いてきたためか、博士後期課程進学に意欲を見せる学生が増えてきた。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
13	1	2	1	やる気のある学生が進学している。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
14	2	3	1	薬学部6年生を卒業後に博士後期課程に進学する学生が微増した。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
15	1	2	1	企業による博士号取得学生の採用が増えており、学生が進学しやすい状況になりつつある(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
16	3	4	1	昨年度、教育システムの改組再編を行い、博士人材像を明らかにした。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
17	3	4	1	入学金、授業料の無償化の奨学金の制度を確立し、経済的な負担が軽減された。(大学, 第4G, 農学, 社長・学長等クラス, 男性)
18	2	3	1	徐々にその傾向にあるように感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
19	2	2	0	能力のある人は、早く就職する傾向がある。博士に行く人は、自分に能力がないことを理由に、自分を高めるために行く人が多い。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
20	1	1	0	博士後期課程修了後の人生が大変すぎるのが広く知られ、頭の切れるひとは避けるため。(大学, 第1G, その他, 男性)
21	2	2	0	本専攻の学生は企業からの人気が高く、好待遇で就職できるため、あまり博士課程に進学しない。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
22	4	4	0	研究室によりばらつきが非常に大きい。学生の資質よりも、教員の資質に大きく左右される。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
23	5	5	0	博士課程後期に進むことが容易なことではないことは周知しているので、能力というよりも気持ちの強い人材が目指していると思う。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
24	4	4	0	就職したくない(できない)から博士に進学する学生も少なくない。大学側から拒否する権利も必要だと思う。これは博士だけではなく、修士進学も同様。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
25	1	1	0	安定した研究職が日本で減っているのに目指すわけがないでしょう。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
26	2	2	0	医学部基礎系は、大学院進学者が減少している。特に地方大学で顕著である。留学生に頼っている状況である。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	2	0	就職状況が学生の売り手市場が続く、優秀な学生を企業もほしがるとの結果、就職者が進学者よりも望ましい能力を持っているという印象を持っている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
28	2	2	0	産業界・民間が博士課程卒を戦力として認めない限り人材は集まらない(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
29	2	2	0	日本全体で、無期限のアカデミックポストがむしろ減っていることと企業からの求人が増加していることもあり、良い人材はむしろ、博士課程前期課程を終え、安定企業への就職を、まず第1に考える。博士後期課程へ進む若者は、外国人が多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
30	2	1	-1	博士課程への進学者のレベルがますます低下している。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
31	3	2	-1	大学での研究環境がさらに悪くなっているため。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
32	4	3	-1	学生が、博士後期課程に、なかなか進学してくれない。(大学, 第1G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
33	2	1	-1	所属機関の専攻内で博士後期課程進学者の少なさが問題になった。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
34	4	3	-1	閉塞感を感じて修士で就職する優秀な学生が一定数いる(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
35	2	1	-1	企業は、修士卒程度の学生に対しても年俵600万円程度を提示するところもあり、優秀な学生はほとんど企業に引き抜かれている。金銭が全てではないのはわかっているが、綺麗事だけ並べても仕方なく、成果に見合った報酬がもらえるような仕組みが必要だと思う。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
36	5	4	-1	本人の希望と能力のミスマッチはやむを得ないとしましても、将来の安定性から、企業など任期なしのポジションに移ってしまう優秀な人材も、見受けられます。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

37	4	3	-1	優秀な学生ほど就職してしまうと感じるから。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1	博士課程教育リーディングプログラムなど,博士課程振興を行っているにもかかわらず,工学関係等の博士課程進学希望者は増える傾向とならない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	後期課程への進学希望者が減少(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	優秀な人材が博士課程後期を敬遠した具体的な事例があったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	日本人に限ればほとんどの修士課程の院生が博士課程を目指していない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	5	4	-1	学力の高い学生は,安定志向で,公務員を目指すことが多い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	景気が上向いており,修士の学生は就職を指向している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	能力があり優秀だが,博士後期課程に対する間違ったイメージが日本には根強く存在しており(就職できなくなる,等),それが妨げになっていると思う。日本は,もっと,博士課程前期課程と博士後期課程との一体化を進めるべきだと思う。(欧米では,理系ではもとより両者は同じ。大学院=博士の追求。)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	日本人の博士課程進学率が一層低下している(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	任期なしの職を好み,より安定志向になっている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	1	-1	博士後期課程在学中の公的な経済的支援はそのまま,父母の経済状況は悪化している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	研究機関の各部局における状況に大きな格差がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	就職状況が良いためか博士後期への進学者数自体が減っている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	視野狭窄になってしまった学生が入学しているという印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	企業の採用意欲が旺盛で,研究者以外の条件の良い職に人材が流れている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	能力が不十分で退学した学生を経験したため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	やる気のある人材が少なく,学位が欲しいだけの者が増加傾向にある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
54	2	1	-1	将来的な不安から安定を求める学生が多く,優秀な学生が博士課程後期に進学していない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
55	4	3	-1	特に医学系では専門医志向が強く,学位取得にメリットを感じていない学生側の現状がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	博士後期課程を目指す人材が減る傾向にあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	博士課程を目指す学生が減少気味(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	アカデミックには興味があるものの,一般企業に就職する人が後をたたない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	進学希望者が減少している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	今の若手〜中堅研究者の現状を見て,進学しようと思う人はさらに減っていると思われる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	景気の回復により大学院への進学者が減少傾向にある(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
62	5	4	-1	博士進学希望者が減っているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	6	5	-1	企業の採用状況が良くなり就職環境が改善され,さらに父兄の教育費負担がきついつと感じるご家庭の割合が多くなったように感じ,やや博士課程への進学傾向が鈍り始めた。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	能力の低い院生が増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	私立薬学部では6年間の授業料が高く,大学院へ進んで研究するよりも,就職の道を選んでしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	医学部・医学研究科における状況としては,専門医制度の浸透によって,臨床研修後に学位取得のために博士課程へ進学する者が減少している。専門医と博士号をリンクさせるような制度構築があってもよいのではないか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	-1	医学研究科の場合,キャリアとしての学位取得を目指すケースも散見される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	薬学部であり,学生が博士課程を希望しない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	博士課程後期に進む学生が減少している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	4	-1	年々,博士課程後期への進学者が減少していると実感する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	能力の高い人材もいるが,モラトリアムの延長であったりする学生も散見され自主性を感じない学生を身の回りで見るようになった。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	任期付研究員(博士取得直後〜数年)に応募する女性が極めて少ない。(新規採用(学部・修士程度)は相当数いる)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	そもそも若手が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	大学の先生は,疲弊しており,学生は研究職に夢を感じなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	益々日本人の有望な人材が博士課程後期に進学していないように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	博士課程後期の学生が激減している。海外の若手の受入ればかりである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	3	-1	経済の情勢からして収入が確立されない博士課程への進学を若い人が躊躇しているのではないかと感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	1	-2	最近,博士後期課程に進む学生はほとんどいない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

79	4	2	-2	優秀な学生が博士課程に進学しない傾向にある(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	4	2	-2	減少しつつある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	3	1	-2	学内において,教育が最優先される結果,研究活動に対しては十分な支援が成されておらず,能力のある学生が博士号取得を目指したいと思えるきっかけとなる環境の提供ができていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	博士の学位取得によるメリットが感じられない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	3	-2	博士課程を目指す学生そのものが激減している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	2	-2	民間の採用改善と,大学の研究環境の悪化から,優秀な人ほど就職していく(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	2	-2	大学の助教等のポストが少なく,大学院希望者が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
86	6	4	-2	進学者が激減している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	1	-2	進学希望者が少ない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	4	2	-2	博士後期課程のRA制度などが旧帝国大学に比べ見劣りしており,経済的な心配無しに就学することが困難であることから博士後期課程への進学を諦める学生もいる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
89	3	1	-2	博士号を取得して十分活躍できる人材が,修士課程で一般企業へと就職してしまっているため,博士号が魅力的な資格では無いという現状がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
90	5	3	-2	就職状況が改善傾向にあり,博士前期課程で就職を希望するものが多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
91	6	3	-3	博士後期課程を進路から外し,民間企業に就職した学生が多かった。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	6	2	-4	修士進学にも躊躇している。大学院進学へのメリットを理解していない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q105. 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は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	113	415	550	345	275	176	44	1,805	3.3	1.8	3.1	5.3	3.5	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	
大学等	48	365	462	299	249	160	43	1,578	3.4	1.8	3.2	5.4	3.5	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-	
公的研究機関	65	50	88	46	26	16	1	227	2.9	1.8	2.9	4.5	3.1	2.9	-	-	-0.24	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	95	376	486	316	248	154	33	1,613	3.3	1.8	3.1	5.2	3.4	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	
男性	18	39	64	29	27	22	11	192	3.6	1.9	3.2	5.7	3.8	3.6	-	-	-0.16	-	-	-	-	
女性	6	25	46	46	40	28	2	187	4.1	2.5	4.1	6.0	4.1	4.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	25	156	218	120	98	61	11	664	3.2	1.7	3.0	5.1	3.2	3.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	
部長・教授クラス	52	150	183	97	79	47	18	574	3.1	1.6	2.9	5.0	3.3	3.1	-	-	-0.23	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	23	83	98	79	57	35	11	363	3.4	1.8	3.3	5.4	3.7	3.4	-	-	-0.23	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	7	1	5	3	1	5	2	17	5.2	2.8	4.7	7.6	6.0	5.2	-	-	-0.82	-	-	-	-	
その他	30	98	161	123	98	69	15	564	3.7	2.1	3.6	5.7	3.8	3.7	-	-	-0.11	-	-	-	-	
任用あり	83	317	389	222	177	107	29	1,241	3.1	1.6	3.0	5.0	3.3	3.1	-	-	-0.14	-	-	-	-	
任期なし	3	14	25	36	23	21	1	120	4.3	2.7	4.3	6.1	4.2	4.3	-	-	0.10	-	-	-	-	
業務内容別	22	10	45	35	33	14	3	140	4.1	2.6	4.0	5.8	4.3	4.1	-	-	-0.21	-	-	-	-	
学長・機関長等	81	353	437	254	194	125	38	1,401	3.2	1.7	3.0	5.1	3.3	3.2	-	-	-0.18	-	-	-	-	
マネジメント実務	7	38	43	20	25	16	2	144	3.2	1.6	3.0	5.5	3.3	3.2	-	-	-0.06	-	-	-	-	
現場研究者	30	292	328	204	178	107	32	1,141	3.3	1.6	3.1	5.3	3.4	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	4	13	29	26	10	7	3	88	3.5	2.2	3.5	4.9	3.8	3.5	-	-	-0.27	-	-	-	-	
国立大学等	14	60	105	69	61	46	8	349	3.7	2.1	3.6	5.8	3.8	3.7	-	-	-0.05	-	-	-	-	
公立大学	0	66	71	47	41	26	8	259	3.3	1.6	3.2	5.4	3.3	3.3	-	-	0.07	-	-	-	-	
私立大学	6	92	113	54	60	39	11	369	3.3	1.7	3.0	5.5	3.4	3.3	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第1グループ	11	103	114	75	59	29	5	385	3.0	1.6	3.0	4.9	3.3	3.0	-	-	-0.26	-	-	-	-	
第2グループ	28	91	154	113	78	53	15	504	3.6	2.0	3.4	5.4	3.8	3.6	-	-	-0.19	-	-	-	-	
第3グループ	5	59	66	36	15	19	3	198	2.8	1.4	2.7	4.4	2.8	2.8	-	-	0.00	-	-	-	-	
第4グループ	14	116	112	73	75	38	13	427	3.3	1.5	3.1	5.4	3.6	3.3	-	-	-0.30	-	-	-	-	
理学	3	55	54	27	20	10	4	170	2.7	1.3	2.6	4.5	2.9	2.7	-	-	-0.22	-	-	-	-	
工学	7	78	143	80	55	40	14	410	3.4	2.0	3.1	5.2	3.5	3.4	-	-	-0.12	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分らない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	113	415	550	345	275	176	44	1,805	3.3	1.8	3.1	5.3	3.5	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q105. (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は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	5	4	それなりに整っている様子(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	学内・学外奨学金などが充実してきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	十分とは言えないが、給付型の奨学金の創設等により、徐々に環境整備が進んでいる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	外国人に対しては整備が進んでいる(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	博士後期課程進学者への研究奨励金の増額,授業料免除率の充実,等を行っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	連携大学院制度の運用が改善された(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	やれることはかなりやっている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	少しずつ経済的支援が整備されてきました(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	留学生の受け入れ体制の改善(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	改組され,博士後期課程に進む学生に有利な制度を設けたため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	キャリアパス支援とか,少しずつは整備が始まっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	授業料や,RAなどの制度は充実してきた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	留学生を受入れる機運があがっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	飛び級・早期卒業の制度などは充実しているが,経済的支援が十分とはいえない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
15	2	3	1	助教の地位で所属している組織の博士課程後期課程に入学した場合に限定した経済的支援(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
16	5	6	1	標準年限内は学費や設備費等が免除される制度がある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	博士課程,特に後期課程に進学する人数が少ないため,議論をする機会が少ないのは課題だと思う。一方,研究室によっては丁寧な指導ができるのが地方大のメリットと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	助成金システム導入のため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	目指すための環境の整備はできてきているがその内容が周知されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	博士前期課程修了で企業等に就職した場合の,社会人博士課程入学の促進を始めた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	特別教育プログラムにより博士課程後期への進学希望者が増加したと感じる(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1	当研究室の博士課程の院生はいずれも優秀で,博士号を取得した院生もいずれもNatureやCellの姉妹紙などに論文を掲載しておりますが,学費が高いので生活面で苦労しております。博士課程の学費は安くした方が良いと思います。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	〇〇大学では大学院獣医学研究科を設置予定であり,進学希望者が増えることを期待。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	本年度から長期履修制度が導入されるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	比較的高額の給付型奨学金を制度化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	大学側の環境整備はまだまだ充分ではないが,若手医師や技術者として職を持つ人が,博士課程に受験してきたことは,社会の考え方が徐々に変わりつつあるように思える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1	国内外から学生を募集しているので,非常に国際的な環境で研究に集中できる。また奨学金制度も充実している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	大変な努力をして学振研究員に応募した学生が,今年は不採択になったことを考えると,能力を発揮する望ましい人材への補助が十分とは言えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	例として挙げられているものは不十分。博士後期課程修了者が安定した職,十分な給与を得ることが出発点。(大学,第1G,その他,男性)
30	1	1	0	大学の規模を維持するための大学院生数の確保が目的となっている可能性がある。そのため,本来要求される学力レベル以下の学生を大学院生として合格させてしまう可能性がある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	2	2	0	人口減少が避けられない中で,日本の将来を担う高度な人材の育成が不可欠である。そのためには,高い志を持って博士後期課程に進む学生には,日本人外国人を問わず,少なくとも授業料無償化を促進すべきである。大学独自予算でこれを実現するには,少し時間を要することから,何らかの国の支援が必要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	経済的支援は拡充されつつあるが,将来のポストへの展望が拓けない状況は変わらないために,環境の整備以前の問題だと思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0	博士課程後期在学者への経済的支援は不十分(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	博士課程に進学しても資料などをまとめるためのスペースを与えられるわけでもなく,十分ではない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	1	1	0	競争的資金申請書作成補助,学生実験補助などで博士号を必要とする職を増やし,博士号取得後の就職先を増やす必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

36	1	1	0	もう少し充実した経済支援が必要。科研費からのRA経費支給ももう少し融通がきくと良い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	4	4	0	学内の状況よりも,マスコミなどの親へ与える影響や周りの声が最も邪魔な要因だと考えられる。進学をやめる理由は親が許さない,就職がないというもの。事実,博士取得後に職がないのは,人間力の問題で,そういう学生はどういう状況でも就職できない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	1	1	0	給付型資金による学費・生活費支援の拡充・増大が必須。それに当てる予算を確保するため,外国人留学生の数を減らすことも必須。日本国民の税金を使用する限り,日本人の学生を最優先すべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	博士課程での援助を手厚くすることにあまり意味はないと思います。学生たちは将来が見えないことに不安を感じて進学を諦めるのです。明るい将来が見えるのなら借金してでも進学するはずです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	4	4	0	大学院リーディングプログラム事業や,理学研究科独自で在学者への経済的支援をおこなっており,大学として可能な範囲での環境整備の努力はしているが,学位取得後(ポストを経た)キャリアパスの不安定さが,優秀な人材が後期博士課程進学の大きな障害になっていると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	博士学位を目指す学生とそれ以外の学生に対する対応が平等すぎる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	4	0	博士課程修了後研究者になりたい者の受け入れ体制が財源難で抑制されているので3.5(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	博士後期課程在学者への経済的支援として,給付型の奨学金を支給しているなど,種々の取組みを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	企業側の受け入れ態勢に不備(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	経済的支援はやはり難しい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	個人の努力により時間の確保が可能であり,家庭や子育て者では,環境として厳しいと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	2	0	留学生の受け入れ体制が不十分(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	大学博士課程の教育研究環境と民間の博士活用マインドの両方の改善が必須であるが,進んでいない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	大学での研究環境がさらに悪くなっているため。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	企業の待遇が右肩上がりの状況下で,アカデミアの経済的支援は従前どおりということでは,博士課程を目指す人は増えない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	2	-1	留学生の受け入れ体制について,この間,構成員の積極性の低さを改めて確認したため(教員人事において,留学生の指導ができるか否かが採用基準となっておらず,海外での入試面接の担当意欲が低いなど)。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
52	3	2	-1	修了後のキャリア(就職先を含め)の明確化が十分ではない(大学内のみでできるものではないが)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	環境を整備しても後期課程修了後のポストが約束されないので,後期課程に進学することなく就職してしまう(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	博士課程後期に在学する学生への経済的なサポートが減る見込みであるため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	大学からのRA経費の支出が難しくなるなど,さらに悪くなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	研究室によりばらつきが非常に大きい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	本学で博士課程学生が得られていたTRA経費が無くなる方針であると聞いたので。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	研究機関からの経済的支援が減少した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	経済的支援の不足。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	大学の支援の縮小。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
61	3	2	-1	経済的理由が大きいように思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	財政的な要因で,学内の経済的支援が打ち切られようとしている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	大学内における博士課程進学者のための環境整備は,なされている。一方,博士課程修了後のアカデミックポストに期限があること,業種によっては企業が寛容でないこと,に対する学生の不安の方がよほど大きな課題である。各研究機関における期限付きアカデミックポストの更新率比較などの情報公開を進めるとともに,中小企業支援などの産業支援において博士課程修了者の採用と企業課題解決をセットにして支援するような新規制度の創設が望まれる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	特に留学生受け入れ体制が不十分。国費留学生枠の拡充等が必要。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
65	2	1	-1	大学院を目指す上で,学部生での研究経験が重要であるにもかかわらず,卒業研究単位を削減し,また学生の研究時間も実習で逼迫し始めた。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	経済的支援が不十分であり,それが理由で博士後期課程に進学しない学生が多いため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
67	3	2	-1	博士課程後のキャリアパスが描きにくい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	博士課程後期に在学者への経済的支援は国として不十分と考えます。また,修了後も任期付教員等のポストでは将来が見通せないため,博士課程後期へ進む人は制限されることになると考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	大学から配分される基盤的研究費がさらに削減され,従来は共通経費で支払われていた廃液処理,設備の維持費なども研究室負担となり,研究活動の継続そのものがますます困難になりつつある。博士課程で研究を継続するための物理的条件が悪化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	後期課程進学者が極めて少ないため,事務局のきめ細かな対応も前期課程までに留まっている印象があります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

71	2	1	-1	新専門医制度により大学院進学が減少すると思われるから(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	博士課程へ進学を希望する学生数は、一般的に学部卒学生の就職状況と相関する。就職が売り手市場の現在,収入(および修了後の就職)の保証がない大学院博士課程へ進学する学生が減少するのは避けられず,少なくとも大学院在学中に経済的な不安を伴わずにすむような奨学金・授業料免除のような経済的支援は必要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	研究者として生き残って行くには,熾烈な競争に勝ち続ける必要がある。脱落した人々を救う,受け皿が必要。または,脱落とは思わせない,雰囲気作りが重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	問題は,その時の環境整備なのか,歴代の先輩の修了後の就職状況や就職環境なのか分かりません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	若手ではありませんが,現職を維持しながらドクター取得を目指す研究者も多くいます。ただし,業務が多忙すぎ,諦める研究者が多いです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	2	1	-1	私立大学生に対する博士課程後期在学者への経済的支援が少ない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
77	3	1	-2	乏しい経済支援が問題。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	4	2	-2	経済的支援と,博士課程後期修了後の就職機会を高める必要を感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	3	1	-2	もっと経済的支援を増やすべき。それが欧米とくらべてpoor。学振DC1, DC2の当選率を今から大きく増やすか,博士後期学生に給与を配当する仕組みを作るべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	1	-2	博士取得への魅力は年々減少していると思われる。経済的なファクターよりも将来性への懸念が大きい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	-2	経済的支援が不足している(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	4	2	-2	経済的支援がほぼない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	3	-2	採用されているリーディングプログラムの期間が本年度で終了してしまうため,来年度以降の学生に十分な環境が整っていると説明できなくなった。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	6	4	-2	経済的支援が十分出来ていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
85	3	1	-2	校費の削減により,チャレンジ的な研究に取り組み難くなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	-2	論文作成の指導プロセスが未完成(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
87	5	3	-2	留学生への資金援助がたりない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
88	5	3	-2	最新の機器は入らない,時間ない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	6	4	-2	博士課程を開講出来る研究室の減少(定年直前の教授が多いのが原因)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
90	4	1	-3	学振等の支援プログラム(例えばリーディング大学院)の期間が短く,大学自己資金は減る一方であるため,学生への支援を継続することはほぼ不可能であるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
91	5	1	-4	環境は悪いと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q106. 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は十分だと思いますか。

	2017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4 四分点	中央値	第3 四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	137	356	591	405	274	133	22	1,781	3.2	1.9	3.2	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.07	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関グループ	81	302	496	350	253	125	19	1,545	3.3	1.9	3.2	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
大学等	56	54	95	55	21	8	3	236	2.7	1.8	2.8	4.2	2.5	2.7	-	-	0.13	-	-	-	-	-	
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション/雇職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	112	316	531	366	247	121	15	1,596	3.2	1.9	3.2	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
男性	25	40	60	39	27	12	7	185	3.3	1.8	3.1	5.0	3.3	3.3	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
女性	6	16	53	43	47	24	3	186	4.2	2.6	4.3	6.0	4.1	4.2	-	-	0.14	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	33	119	238	146	91	54	8	656	3.2	2.0	3.1	4.9	3.3	3.2	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	58	141	177	136	79	31	5	569	2.9	1.7	3.0	4.7	3.1	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	32	80	117	77	53	21	6	354	3.1	1.8	3.0	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	8	0	6	3	4	3	0	16	4.5	2.8	4.4	6.3	5.1	4.5	-	-	-0.57	-	-	-	-	-	
その他	39	102	182	117	96	49	9	555	3.4	2.0	3.3	5.3	3.4	3.4	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
任期あり	98	254	409	288	178	84	13	1,226	3.1	1.9	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
任期なし	4	15	35	22	33	12	1	118	3.9	2.4	4.0	5.8	3.9	3.9	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	24	10	41	38	24	22	3	138	4.2	2.7	4.1	6.0	4.5	4.2	-	-	-0.23	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	103	302	477	314	193	78	16	1,380	3.0	1.8	3.0	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
現場研究者	6	29	38	31	24	21	2	145	3.7	2.0	3.6	5.7	3.6	3.7	-	-	0.07	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	51	217	352	256	187	93	15	1,120	3.3	2.0	3.3	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
国立大学等	4	15	30	19	10	12	2	88	3.5	2.1	3.3	5.3	3.9	3.5	-	-	-0.32	-	-	-	-	-	
公立大学	26	70	114	75	56	20	2	337	3.1	1.9	3.1	4.9	3.3	3.1	-	-	-0.19	-	-	-	-	-	
私立大学	6	43	85	54	45	23	3	253	3.4	2.1	3.3	5.3	3.3	3.4	-	-	0.12	-	-	-	-	-	
第1グループ	12	62	106	95	58	37	5	363	3.5	2.1	3.6	5.3	3.6	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
第2グループ	18	88	122	83	55	28	2	378	3.0	1.8	3.0	4.8	3.3	3.0	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
第3グループ	39	99	159	108	87	32	8	493	3.3	1.9	3.2	5.1	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
第4グループ	10	37	73	39	32	11	1	193	3.1	1.9	3.0	4.8	2.9	3.1	-	-	0.16	-	-	-	-	-	
理学	17	84	136	101	67	29	7	424	3.3	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	-	-	-0.17	-	-	-	-	-	
工学	7	50	46	39	20	11	0	166	2.7	1.4	2.9	4.6	2.8	2.7	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
農学	20	86	138	92	53	23	5	397	3.0	1.8	3.0	4.7	3.2	3.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	137	356	591	405	274	133	22	1,781	3.2	1.9	3.2	4.9	3.3	3.2	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q106. (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は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	博士号取得者であっても、行政や企画・連携普及部門へ2年程度配置する場合がある。また、パーマネント選考採用直後に上記のポストを経験させるキャリアも設定している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
2	2	4	2	○○○○○○○○○○○○○大学との共同専攻設置をきっかけに、学生や指導教員の意識改革が進んでいる(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
3	1	3	2	産学連携の企画は増えているが、公的機関への就職先が増えるより博士号取得後の進路の選択肢が増えると思われる。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
4	2	4	2	博士号取得者が多様なキャリアパスを選択を考えるためのセミナーなどが開催されている。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
5	2	4	2	求人倍率の増加にもなって選択肢が増えている。広い意味で取組の結果。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
6	1	3	2	サポートの改善がみられる(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
7	2	4	2	本学部では、現在そういった環境整備に取り組んでいるところであり、自信を持って学生へ提示できる進路ができつつある。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
8	1	3	2	産業界が博士号取得者専用の採用枠を設けるようになったと感じる。特に大企業。うちの研究室からも複数人採用されておりありがたい。また、この博士号取得者の雇用が起点になり、その企業との産学連携研究が開始されつつあり、非常に上向きである。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
9	2	4	2	やや、改善している。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
10	2	4	2	研究成果等管理、産学連携、リスク管理の部署での職務への従事、公設試験場との人事交流などで整備されてきています。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
11	3	4	1	比較的企業などにも就職できる枠組みが整いつつあるように見える。(大学, 第1G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
12	2	3	1	アカデミアと企業などの交流が、若干ではあるが進んできている。(大学, 第1G, その他, 男性)
13	2	3	1	学生本人の意識改革は徐々に進んでいる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
14	3	4	1	博士学位取得後の企業への就職が特別ではなくなっている。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
15	4	5	1	企業が博士学位取得者をとりはじめた(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
16	3	4	1	最近では、企業でも博士学位取得者を雇用する動きができつつある(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
17	1	2	1	地域産業界からの教育参画が進みつつある(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
18	4	5	1	大学院生対象の公開講座や講習会、インターンシップの紹介等が以前より増えている。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	4	5	1	博士後期課程在学者の民間会社でのインターンシップ等を行っている。(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	3	4	1	現在、売り手市場であるため企業への就職の機会が増えているため(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
21	2	3	1	URAなどの高度専門職人材を増やしており、彼らの活躍で、多様なキャリアパスの実例が少しずつ知られ始めている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
22	1	2	1	一般企業の博士号取得者の採用実績が増えつつある点から(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
23	1	2	1	博士号取得者や企業等の意識改革が進んできている(大学, 第4G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
24	3	4	1	民間への就職がしやすいように大学で取り組みが本格化してきた(大学, 第4G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
25	3	4	1	全学的に取り組まれ始めている。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	3	1	○○大学では大学院獣医学研究科を設置予定であり、様々な進路を想定したカリキュラムを組んでいる。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	4	5	1	IT分野ではパスの多様化が進んでいる(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
28	2	3	1	少しは取り組みが増えているが、魅力に乏しいように思える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
29	2	3	1	結果的にはデータサイエンス的な仕事で企業への就職状況はよくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
30	1	2	1	任期付きのポストが増加しているため(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	1	2	1	任期付研究員が企業の前で発表を行う機会が設けられている(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
32	2	2	0	博士を採用してくれる企業が多いわけではないので、十分とは言えない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
33	2	2	0	この5～10年で大分よくなっているが。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
34	3	3	0	内発的な要因、就職状況の改善も大きいですが、近年博士課程後期を修了する学生の民間企業や官庁への就職希望が増加していると感じる。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
35	3	3	0	人材の流動性とのバランスですが、任期ありという卒業後ポジションに不安を抱く人材が多く見受けられます。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
36	3	3	0	大学側の意識は変わって来ている。例えば、インターンシップの受講の勧め。しかし、産業界の意識変化は感じられない。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
37	5	5	0	アカデミックのポストは限られているので企業への就職は念頭にあり。リーディングプロジェクトでの教育あり。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
38	1	1	0	取り組みは行なっているが、それが現実性が低い(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

39	1	1	0	博士号を安易に与えているのですから、博士号取得者の企業からの評価が低いのは当たり前ではないでしょうか。3割ぐらいが落第するのが正常だと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	3	3	0	ポストドクキャリア開発事業の支援が昨年度で終了したが、引き続き担当コーディネーターを配置し、キャリア開発関連の大学院共通教育の定着や、企業とのインタラクティブ・マッチングの取組みを継続している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	1	1	0	博士号を持つ人材の活用が不十分で、キャリアパスの整備が急務である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
42	2	2	0	以前に比べると、少しずつ博士号取得者の意識、指導者の意識も変わってきているように感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	大学だけでは改善出来ない企業文化、と霞ヶ関文化がある。文科省のキャリアが80%以上博士人材となるような制度にならないと、学外でのキャリアパスの道は開けないので2.5(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	リーディング大学院プログラムなど、産業界との連携による、実践的な教育を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	3	3	0	〇〇【公的研究機関名】内部では、RAや高度研究支援専門職の整備などを進めているが、社会全体での取組みは少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	5	5	0	まだ十分とは言えないが、卓越大学院制度など、大学だけにとどまらず、民間や国研などとの連携体制構築に力を入れている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	アカデミック志望者は依然として多いと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	3	2	-1	アカデミックな研究職以外であれば、後期課程に進学せず(博士号取得せず)に就職を選択する(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	産業界のさらなる意識改革が必要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	博士号取得者に対する産業界の意識改革が全く進んでいない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	必ずしも大学執行部の考えと学生が求めている内容が一致していない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	2	-1	問1-03に述べたように、雇用者の枠が狭まっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	産学官教育連携会議(円卓会議)にて仕組みについて検討中。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	大学の取り組みは見られて来たが、我が国全体の産業界の博士号取得者の受け入れ体制は全く改善されていない。国の取り組みが必要と思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	誰も関心が無い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	博士号取得者のキャリアパスの情報不足を感じているため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
57	5	4	-1	外国籍の博士号取得者が増加するにつれ、整備の必要性が薄れているため?(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	周辺では悪くなっている印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	我が国でもっとリサーチアドミニストレーター(RA)が活躍できる環境と待遇の確保が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	多様なキャリアパスを選択できた実績が必ずしも十分とは言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	企業側の評価が高くない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	6	5	-1	社会的に博士課程卒業生の有用性が認められると、より博士課程学生が、企業で重宝されると思います。社会の中での存在感・理解を得るには、日本の場合は、義務教育が世界で最高峰のため、ボトムアップ的に、「学士・修士・博士があること」を、小学校・中学校で、制度としてあることを、教えてもいいように思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	3	2	-1	制度的な取組みは昔より充実してきた一方、依然として指導教員の理解は得にくい事が多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	4	3	-1	本学では、博士号(薬学博士)取得者も大学病院薬剤部への採用を広く受け入れているが、それ以外の多様な進路先が開拓できていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	博士を取得しないと出来ないような資格の拡充、あるいは博士卒専用の公務員試験などをもうけることがキャリアパスの多様化につながる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	研究指導者の意識改革が行われていない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	任期制若手職員から定年制職員への登用は極めて難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	結局は、新規採用を重宝する流れは、変わらない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	現状では選択できる就職先が少ない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	2	-2	日本の国全体として、「最近では、博士号を取得した人の、産業界での就職口も多く、むしろ仕事内容もより高度でよい内容になってくる」という事実を、もっと学生に周知教育すべき。現状、まだ足りないように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	3	-2	新しく実施される取組は増えているが、効果は少なく、従来からの取組に頼る部分が多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	4	2	-2	博士課程後期教育修了者への支援プログラムが打ち切られた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	3	1	-2	産業界がもっと博士号取得者を受け入れるシステムが必要。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	2	-2	教員が忙しすぎて、十分な教育のための時間が取れない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	5	3	-2	多彩なキャリアパスは用意されていると思うが、選択されていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	2	-2	前回は医学研究科の状況のみで回答したが、全学部で見ると十分とはいえないと感じた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	1	-3	医師以外は全ての面において冷ややかである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q107. 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	185	161	397	475	417	249	57	1,756	4.4	2.8	4.5	4.4	4.4	-	-	-	-0.05	-	-	-	-		
大学等	120	112	300	409	390	239	56	1,506	4.7	3.1	4.7	4.7	4.7	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
公的研究機関	65	49	97	66	27	10	1	250	2.8	1.9	3.0	2.8	2.8	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
イノベーション/企業グループ	87	32	192	153	112	30	0	519	3.7	2.5	3.7	3.7	3.7	-	-	-	0.25	-	-	-	-		
大企業	23	4	72	51	37	9	0	173	3.7	2.6	3.7	3.7	3.7	-	-	-	0.23	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	36	13	44	37	17	1	0	112	3.1	2.2	3.3	3.1	3.1	-	-	-	-0.01	-	-	-	-		
中小企業	18	4	24	19	7	0	0	54	3.1	2.3	3.3	3.1	3.1	-	-	-	0.27	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	18	9	20	18	10	1	0	58	3.1	2.1	3.3	3.1	3.1	-	-	-	-0.26	-	-	-	-		
橋渡し等	28	15	76	65	58	20	0	234	3.9	2.6	4.0	3.5	3.9	-	-	-	0.38	-	-	-	-		
男性	247	172	533	566	489	243	45	2,048	4.2	2.7	4.3	4.2	4.2	-	-	-	0.03	-	-	-	-		
女性	25	21	56	62	40	36	12	227	4.4	2.7	4.3	4.5	4.4	-	-	-	-0.04	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	56	20	104	96	96	52	9	377	4.4	2.9	4.5	4.1	4.4	-	-	-	0.32	-	-	-	-		
部長、教授クラス	89	67	226	242	224	108	17	884	4.3	2.8	4.4	4.3	4.3	-	-	-	0.06	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	69	58	163	181	126	70	13	611	4.1	2.6	4.1	4.1	4.1	-	-	-	-0.02	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	41	47	84	92	77	44	17	361	4.2	2.5	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-0.25	-	-	-	-		
その他	17	1	12	17	6	5	1	42	4.2	3.0	4.1	4.5	4.2	-	-	-	-0.22	-	-	-	-		
任期あり	85	63	181	185	188	92	22	731	4.4	2.8	4.4	4.4	4.4	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
任期なし	187	130	408	443	341	187	35	1,544	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	-	-	-	0.05	-	-	-	-		
学長・機関長等	11	3	6	15	32	33	4	93	6.1	4.9	6.2	6.1	6.1	-	-	-	0.09	-	-	-	-		
マネジメント実務	21	1	11	30	38	27	5	112	5.7	4.2	5.6	5.7	5.7	-	-	-	0.05	-	-	-	-		
現場研究者	82	100	265	330	292	161	41	1,189	4.5	2.9	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-0.06	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	6	8	18	34	28	18	6	112	4.9	3.4	4.8	4.8	4.9	-	-	-	0.08	-	-	-	-		
国立大学等	106	87	213	306	257	165	37	1,065	4.6	3.1	4.6	4.6	4.6	-	-	-	-0.05	-	-	-	-		
公立大学	1	7	20	19	34	7	4	91	4.6	3.0	5.0	4.8	4.6	-	-	-	-0.19	-	-	-	-		
私立大学	13	18	67	84	99	67	15	350	5.0	3.4	5.1	5.0	5.0	-	-	-	0.08	-	-	-	-		
第1グループ	21	28	50	53	60	39	8	238	4.5	2.7	4.6	4.5	4.5	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
第2グループ	26	25	67	111	86	49	11	349	4.6	3.2	4.6	4.6	4.6	-	-	-	0.01	-	-	-	-		
第3グループ	13	29	83	113	95	52	11	383	4.5	3.0	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
第4グループ	28	27	87	123	146	95	26	504	5.1	3.5	5.2	5.1	5.1	-	-	-	0.02	-	-	-	-		
理学	17	20	45	49	48	22	2	186	4.1	2.6	4.3	4.1	4.1	-	-	-	-0.18	-	-	-	-		
工学	21	27	75	121	111	62	24	420	4.8	3.4	4.8	4.8	4.8	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
農学	7	15	33	45	41	27	5	166	4.6	3.0	4.6	4.5	4.6	-	-	-	0.03	-	-	-	-		
保健	20	36	104	108	90	49	10	397	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-0.05	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	68	31	154	122	97	27	0	431	3.7	2.5	3.8	3.5	3.7	-	-	-	0.24	-	-	-	-		
なし	19	1	38	31	15	3	0	88	3.6	2.6	3.6	3.6	3.6	-	-	-	0.31	-	-	-	-		
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	38	13	86	67	47	11	0	224	3.6	2.5	3.7	3.6	3.6	-	-	-	0.42	-	-	-	-		
なし/分からない	36	8	57	45	20	4	0	134	3.3	2.4	3.4	3.3	3.3	-	-	-	0.00	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	272	193	589	628	529	279	57	2,275	4.2	2.7	4.3	4.2	4.2	-	-	-	0.02	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q107. (意見の変更理由)学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	様々な講義やセミナーが用意され、周知されている。(学生が参加するかどうかは別問題)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	実務実習で、生の現場の声を聞く機会が増えたことは良いことである。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	カリキュラムが変わり、アクティブラーニング方式の講義が増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	5	2	むしろ、そういった体験学習的なものが増え過ぎており、あまりよい教育効果が得られていないと思われる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	アクティブラーニングへの取り組みは盛んに行われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	学部教育で研究に触れる期間が長くなった。そのため時間的に余裕を持って動機付けも含めた教育を行いうると思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	学内での教育については、代わりませんが、企業研究の大学での講演依頼が増えており、社会での研究を学習する機会が増えていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	工場見学や課題解決型学習は充実してきている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	研究への動機付けの機会は増えているが、現実が伴っていないので、学生もあまり興味を持たない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	「社会課題について、概論として立派な意見を申し述べることは出来るようになったが、解決に必要な実力について、まだ自分は未熟だ」と気づかせる仕組みが必要だと感じる。持ち上げるだけではなく、打ちのめすことも必要では。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	3	4	1	COC及びCOC+,またAPの事業等を通して、社会で生きる学びの重要性が学生に浸透しつつある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	1・2年生に海外インターンシップなどを体験させるグローバルチャレンジプログラムがスタートした。また、3・4年生を対象にした高度教養セミナーが来年度から開講されるため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	5	6	1	2016年4月に開始した教育改革による効果が出てきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	当該分野の教育の機会は確実に増加している。例えば、国連のSDGsに関する情報提供。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	年々工夫したプログラムを取り入れている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	アクティブラーニングは積極的に行われているが効果的かどうかはわからない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	5	1	本学の教育改革でそういった視点を持つための教育が始まっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	5	6	1	アクティブラーニングは、「やりすぎでは」と思うくらい充分している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	4	1	自主性を重んじる講義にシフトしている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	徐々に設置されつつある。ただし、今後講義数を減らす処置が行われる中で削減対象となることが懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	実習等で努力はしている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	5	6	1	学部を超えて、さまざまな専門領域の教員が多角的に刺激を与えている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
23	1	2	1	社会的課題を意識する講義が増えてきた(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	今年度理学部改組に伴い、新1年生よりアクティブラーニングの科目が必修となった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	学部改組がH29.4に行われ、社会的課題に触れる機会をカリキュラムの中に盛り込んだ。ただし、実績が出ていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	パブリックアチーブメント型教育を意識して教育を行っている面が見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	ALを中心に新たな教育方法の底上げが進みつつある(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	6	1	学生が自由にプログラムを選択できる環境が整っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	当大学は、新しく授業をつくり、いろいろ開始しているイメージがあります。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	アクティブラーニングをすべての科目で必修化したことに伴い、評価を上げた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	少し改善がみられる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	実が上がっているとは思わないが、仕組みを作り動かそうとはしている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	新入生の必修講義であるフレッシュマンコースの内容が改訂されたので。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1	グローバルPBLの実施教が増加したため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

35	4	5	1	私の属する学部では十分すぎるほど、教育の機会を与えている。むしろ与えすぎているようにさえ感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1	H29年度に学科が再編され,学部学生へのチュートリアル教育が強化されたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	アクティブラーニングの推進や地域関連科目の新設が行われたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1	本学ではアクティブラーニングは充実してきていると思うが,本学の場合においては(学生の資質や地域性の関係上),研究への動機づけや科学技術の魅力の実感,については,あまり行われていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	2	1	そもそも動機が低い学生もある一定の割合いるため,まず勉強する意義を見出してもらうための大胆な仕組みが必要である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	3	1	研究指向をもつ学生が増えつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1	大分改善されてきていると感じている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	3	1	アクティブラーニングを組み込んだカリキュラムへの変更があった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
43	4	5	1	アクティブラーニングが増えてきたため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
44	4	5	1	地方創生の観点で地域との協働が増えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
45	1	2	1	アクティブラーニング等が少し行われつつあるので(大学,社長・学長等クラス,男性)
46	2	3	1	アクティブラーニングなどがカリキュラムに含まれるようになった。ただし,カリキュラム化することで逆に,進め方や課題が予定調和的なものに限定され,本来の意味での発見的学習・問題解決型の学習になっているとは思えない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
47	2	3	1	アクティブラーニングがカリキュラムに少し導入されてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	3	1	アクティブラーニングなどを行ってきているが,効果がまだ十分に浸透してはいない(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	3	1	FD等での取り組みが行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	4	1	大学に籍を置いていて,アクティブラーニングに対する取り組みが本格的に動き始めていることを実感する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	4	1	IPBLなど実践的教育は増加傾向にある(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	3	1	アクティブラーニングへの注目(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	4	1	カリキュラム見直しが進んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	1	2	1	シラバス等への記載を必須とするようになった。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	4	1	FDの一環として,アクティブラーニングに力を入れていると感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	4	1	各大学で,問題解決型学習や体験学習のプログラムが増えていると思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	3	1	個々の教員の教育方法に依存するところが大きい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
58	1	2	1	学生が興味をいだいていない。抱かせる工夫ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	3	4	1	周辺アカデミアの取り組み状況から推測(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	2	3	1	SIP等産学官連携の推進により,学部生に社会の課題や動機付けができてつつあり,研究のモチベーションの向上が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	3	4	1	AI関連研究の活発化により,ビジネスシーンに近い研究テーマが選択されるケースが見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	3	1	知己の大学教授からこのような教育を意識して変えようとしている,と聞くから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	3	4	1	大学から企業へ学生のインターンシップ相談があったことから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	2	3	1	連携大学院等で体験的なことが実践され始めていると感じたため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	1	2	1	社会情勢を反映しつつあるが未だ不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	2	3	1	今年から実施したインターンシップにおいて,学生諸氏に,研究の社会的意義を考えると意識の変化を感じた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	3	4	1	研究室に入る前の学生であれば,まだ必要ではないと思う。4年生になり,研究室で与えられた研究テーマを行っていくこと自体が,気づきや動機づけを学ぶ機会に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)
68	4	5	1	知識より問題解決に重点をシフトしつつある話を聞いている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
69	4	5	1	各大学の取り組みが進んでいるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
70	4	5	1	各大学で社会人を招聘した講義など,多くの工夫がされていることがわかったので。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
71	2	3	1	採用面接で学生さんと話をして考えが変わりました。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	3	0	いろいろな試みはなされているが,まだ十分とは言えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
73	2	2	0	アウトリーチ的な活動により,社会的なニーズを気付かせたいと思っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	5	5	0	研究意欲のある学生も多く,博士号取得後の進路に不安がなければ進学者は増えると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
75	1	1	0	短期成果主義の中で教育を行っている限り,優れた研究者は育たない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
76	2	2	0	ターム制が導入され夏季休暇や春期休暇が長期化されたが,それをアクティブラーニングに充てる学生は極めて少ない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

77	3	3	0	医学部医学科の学生で、将来研究の道に進み研究医を目指す人材が少ない状況は変わっていない。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
78	5	5	0	社会課題への気づきは6だが、研究への動機付けは3〜4程度と感じている(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
79	6	6	0	学部課程への教育は今で十分、これ以上の変化は、不要と思います。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
80	4	4	0	学生のレベルにあっているか、学生の学びに繋がっているかは不明だが。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
81	3	3	0	形骸化された実習、演習では社会で求められるスキルとの乖離がある。基礎は重要であるがアドバンス(実データの解析など)は社会の変化に合わせてほうが学部学生の就職活動、進学意識の向上につながると思う。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、女性)
82	5	5	0	医学部においてはある程度行われていると思う。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
83	1	1	0	予算の問題。Stanford、Columbia、MIT、Harvardなどのトップスクールと比べると明らかに不十分。(大学、部長・教授等クラス、男性)
84	2	2	0	幾分改善されたように思われるが、いまだ十分ではない。(大学、その他、男性)
85	1	1	0	研究室単位でできることは行われていると思うが、学士、修士のコース全体でこういった学習の機会を増やすべき(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
86	1	1	0	ここが一番の問題点です。大型予算主導のプロジェクトが走り、思想の多様性が教育現場から消えている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
87	5	5	0	いろいろな取組がなされていることは間違いないが、予算措置の年限が短いことなどから、具体的な成果として結実していないように思われる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
88	2	2	0	社会側に受け口を作ること、その接点を指導研究者、教官が作る努力をすることが重要。さらには日本社会自体に成熟が求められる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
89	1	1	0	十分な基礎領域の教育がなされていない。企業などのインターンが時間の浪費となっている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
90	1	1	0	実務に直結しすぎ、テクニックの横行が気になる。就職予備校ではいけない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
91	2	2	0	全体像が把握できているわけではありませんが、企業から見るとインターンシップ活動が活発になってきているように見え、教育の機会は増えてきているように思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
92	2	2	0	即戦力として活用できる技術創造人材や問題解決型人材の育成は不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
93	2	2	0	特に研究倫理の教育がもっと必要と感じます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
94	2	2	0	大学院生については「リーディング大学院」など耳にするが、学部生については(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
95	2	1	-1	主体的な問いをたてる訓練が欧米に比べて不十分(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
96	4	3	-1	結果論として、学術研究に意欲的な学生数が減ってきていると感じる。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
97	4	3	-1	カリキュラムで工夫はするものの、その効果が担当者の力量に左右される(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
98	2	1	-1	卒業させることに尽力しすぎている。低年次教育ではアクティブラーニングを取り入れているが、高年次まで学生の意欲が続いていない。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
99	5	4	-1	修士課程教育では積極的に取り組んでいるが、学部学生に限れば十分とは言えない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
100	3	2	-1	今年度より、〇〇大学から〇〇大学に異動し、アクティブラーニングはなされているが、研究への方向性には向いていないと感じる。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
101	4	3	-1	特に医学部学生はカリキュラムが密であるためかと思われるが、あまりにも詰め込み型で自立して問題解決をする能力を養う機会が無いように思えたため。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
102	4	3	-1	カリキュラムは一定程度用意できているが、例えば、修士への進学率など、成果が思うようには伸びていないため。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
103	5	4	-1	様々な講義やインターンシップは用意されているが、全般的に機能不全に陥っている。例えば、企業インターンシップにおいては、企業側にメリットがないため、受け入れを断られるケースが増えている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
104	2	1	-1	最近始まった学科教員による1年生対象講義の感想を1年生(新学科のため1期生でもあります)に聞いたところ、教えられる側に立ったものではないとの返事が返ってきました。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
105	3	2	-1	研究指向が強まることで、教育内容の範囲が狭くなっているように感じる。視野が狭い。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
106	3	2	-1	医学部の職業訓練校化がますます進んでいるように感じる。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
107	3	2	-1	組織的な教育は不備と思われる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
108	3	2	-1	アクティブラーニングが不足している。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
109	2	1	-1	社会的課題に関心を持つ教員の割合が少なすぎ、大学で行っているアクティブラーニングなどは形に留まることが多い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
110	2	1	-1	前回から、あまり進展していないので、不十分とした。(大学、部長・教授等クラス、男性)
111	3	2	-1	学生が、効率重視の傾向が強まり、本気で考える傾向が薄くなっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
112	3	2	-1	理系で比較的早い学年から研究に取り組める場合は、研究活動を通じて自然になされるが、学部時代は座学での教育が主である場合には、なかなか難しいと思うに至った。(大学、部長・教授等クラス、女性)
113	3	2	-1	学会発表等を拝見すると、残念ながら学生発表の質は低下していると感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
114	4	3	-1	いろいろな教育活動が行われているが学生も教員も多忙すぎるように思います。そのため、落ちていて真剣に考えられるかどうか若干疑問です。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
115	4	3	-1	機会は増えているが、学生が乗ってこななくなっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

116	3	2	-1	中高生からの動機づけ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,女性)
117	2	1	-1	大学教員の研究費の減少により実験を伴わないシミュレーションの卒研が多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
118	3	2	-1	著名な研究室であればあるほど予算取りに躍起となり,時間が割かれている.次世代を担う研究者育成が難しい状況.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
119	3	1	-2	アクティブラーニングは推奨されているが,実際にアクティブラーニングが取り入れられた講義は少ないと思う.アクティブラーニングの方法,リット,必要性を教員に教育する必要がある.学生が自発的に講義に参加する工夫はまだまだできると思うが,教員個人個人が研究と教育の両方のレベルアップを語り,さらにはグローバル化や産学官連携を目指す様々なプログラムの責任者にもなっている.とくに若手研究者にとっては負担が大きく,時間的にも精神的にも非常に厳しい.どちらかに重きをおくよう教員配置を工夫するなど,対策が必要だと強く感じる.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
120	5	3	-2	キャリア教育の導入,展開が教養教育において遅々として進んでいない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
121	5	3	-2	工学部においては伝統的に,卒業研究でそのような教育は行われていたと考える.しかしながら,卒業研究をする環境は損なわれるばかりである.卒業研究がコストカットの対象となり,まともな卒業研究ができない現状である.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
122	4	2	-2	講義に縛られすぎて,研究への時間を十分に確保出来ていないと思う.特に薬学部については,その影響が強いと思う.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
123	4	2	-2	大学によって差がある.(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)

Q108. 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	184	116	319	417	502	351	52	1,757	4.9	3.4	5.1	5.1	4.9	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
大学等	131	80	237	346	452	329	51	1,495	5.2	3.6	5.3	5.3	5.2	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
公的研究機関	53	36	82	71	50	22	1	262	3.6	2.3	3.6	3.7	3.6	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	103	31	141	124	137	64	6	503	4.3	2.8	4.4	4.4	4.3	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
大企業	33	5	41	46	46	25	0	163	4.6	3.1	4.6	4.6	4.6	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	36	12	36	27	25	11	1	112	3.8	2.4	3.8	3.8	3.8	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	
中小企業	20	4	17	12	7	0	0	52	4.0	2.5	4.0	4.0	4.0	-	-	-	0.15	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	16	8	19	15	13	4	1	60	3.6	2.3	3.7	3.7	3.6	-	-	-	-0.34	-	-	-	-	
橋渡し等	34	14	64	51	66	28	5	228	4.4	2.8	4.5	4.6	4.4	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
男性	258	133	417	475	587	376	49	2,037	4.8	3.2	5.0	5.0	4.8	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
女性	29	14	43	66	52	39	9	223	4.8	3.3	4.7	4.7	4.8	-	-	-	-0.29	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	54	21	73	89	116	74	6	379	4.9	3.3	5.1	5.1	4.9	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	
部長、教授クラス	96	35	175	208	265	171	23	877	5.0	3.4	5.1	5.1	5.0	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	77	57	122	155	150	107	12	603	4.5	2.9	4.7	4.7	4.5	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	43	33	81	77	99	55	14	359	4.6	2.8	4.8	4.8	4.6	-	-	-	-0.27	-	-	-	-	
その他	17	1	9	12	9	8	3	42	5.1	3.4	4.9	4.9	5.1	-	-	-	-0.27	-	-	-	-	
任期あり	80	47	151	168	217	133	20	736	4.8	3.2	5.0	5.0	4.8	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
任期なし	207	100	309	373	422	282	38	1,524	4.8	3.2	4.9	4.9	4.8	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
学長・機関長等	1	2	7	16	39	37	2	103	6.1	5.0	6.1	6.1	6.2	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	
マネジメント実務	28	0	6	23	50	23	3	105	5.9	4.8	5.8	5.8	5.9	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	
現場研究者	101	76	212	284	321	237	40	1,170	4.9	3.4	5.1	5.1	4.9	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	1	2	12	23	42	32	6	117	5.8	4.4	5.9	7.1	5.9	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	
国立大学等	74	65	168	249	332	246	37	1,097	5.2	3.6	5.3	6.7	5.4	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
公立大学	7	3	21	16	22	20	3	85	5.0	3.1	5.2	6.8	4.9	-	-	-	0.09	-	-	-	-	
私立大学	50	12	48	81	98	63	11	313	5.2	3.7	5.3	6.6	5.2	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	
第1グループ	2	12	40	45	75	71	14	257	5.5	3.8	5.7	7.2	5.5	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
第2グループ	19	20	53	96	100	78	9	356	5.1	3.6	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第3グループ	43	26	59	90	107	65	6	353	4.8	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第4グループ	62	20	78	103	151	98	20	470	5.2	3.6	5.4	6.7	5.3	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
理学	16	15	37	37	47	47	4	187	4.9	3.1	5.2	6.8	5.1	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
工学	46	17	70	86	112	93	17	395	5.2	3.6	5.4	6.9	5.4	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
農学	16	7	22	56	36	30	6	157	5.0	3.6	4.8	6.5	5.4	-	-	-	-0.39	-	-	-	-	
保健	21	35	79	97	115	58	12	396	4.6	3.0	4.8	6.2	4.6	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	80	28	117	100	118	51	5	419	4.3	2.8	4.4	6.0	4.5	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
なし	23	3	24	24	19	13	1	84	4.4	2.9	4.4	6.1	4.2	-	-	-	0.26	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	49	13	53	56	59	32	0	213	4.4	2.9	4.5	6.1	4.3	-	-	-	0.12	-	-	-	-	
なし(分らない)	41	8	46	33	28	13	1	129	3.9	2.5	3.9	5.6	4.3	-	-	-	-0.39	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	287	147	460	541	639	415	58	2,260	4.8	3.2	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-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(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q108. (意見の変更理由)博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	4	6	2	就職先に不安がある中でも進学した学生は意欲的かつ自主性も高い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	3	5	2	学生は博士論文審査,中間発表等で非常にレベルの高い研究を完成させており,十分な指導が行き届いていることがうかがえる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	毎年,数名の大学院生,及び高等の専攻科の学生を指導してみると,左記のような研究ができる学生は,進んで就職を選択しており,博士課程に進まないのが実情.大学等での指導が不十分とは思えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1	教員に依存するが,所属研究所では教員がそのような心がけて指導にあたっている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	3	1	アカデミックアドバイザー等の集団指導体制の定着(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	指導に不十分な点があることも否めないが,それよりも研究に対するモチベーションを感じない博士課程学生が増えているように感じる(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
7	3	4	1	新修士課程が稼働し始めた(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	現在,博士課程の学生を受け持っています,意識して行うようにした。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	研究室によって,差が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	周辺アカデミアの取り組み状況から推測(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	社員が社会人ドクター課程に入り理解出来た(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	博士課程では学生が自律的にテーマを見出す方向に指導が十分行われていることを確認した。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
13	2	2	0	研究室によって波がありすぎて,全然,指導が行き届いているとは思わない.学生のやる気次第..というような無責任な教員も多数いる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	学生の質的低下のために,従来以上の指導と支援が不可欠である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	4	0	研究室によりばらつきが非常に大きい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	5	5	0	少なくとも我々の研究室は自由な環境を与えることを信念としている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	5	5	0	個々の教員は,指導の努力を行っておられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	2	0	与えられた時間の中でせざるを得ず,十分な時間が取れていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
19	2	2	0	博士課程学生は後輩の実験指導や研究室内の雑務に追われることが多く,教員も多忙なので十分に向き合う時間が取れないことが多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	1	1	0	日本ではたこつぼ型の研究が大半で,学際的なイノベーション的研究が少ないため,そもそも学生が自由な発想に基づく研究テーマを見出すことが難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	指導者の資質が十分でない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	将来への不安を抱えたままで,精神論的な指導が難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	指導教員・研究者は年々運営や雑務により時間を割かれるようになってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	大学以上に,大学以前の教育に問題が多い.基礎の知識とテーマを見つける力の両方が必要.序列化のためでなく,大学で教育を受ける上で必要な学力の確保のための試験と,入ってからの篩い分けも必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	大学に落ち着いた研究環境が整っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	なんのための研究か?研究者自身のモチベーションがあいまい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	3	0	大学によるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
28	5	4	-1	本人の自覚の問題かも知れないので,指導の問題ではないかも知れないが。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	1	-1	うちの部局の教授は,最近特に指導能力が落ちている.年功序列の弊害である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	1	-1	大学院生への指導に問題がある(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	教員数の減少に対し学部としてのトータルの業務量(授業,実習等)は変わらないため,大学院生1人にかける時間は減少する傾向があると感じる.大学院在籍中に確実に博士論文を作成するためには,一定の教員の介入が必須になってきていると感じる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	4	3	-1	医者兼務であり学生自身が臨床最優先の立場があるため,最後までやり抜くことはほぼない.また,博士取得はSubmit卒業が可能であるため,本人たちに危機感はない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
33	5	4	-1	あくまでも,私どもの研究室で,このような研究指導に務めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	留学生が多くなりすぎており,腰を据えた研究を行えさせられているかが疑問である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	4	3	-1	基礎的な研究への資金面,その他でのサポートが弱くなっているかもしれない.応用研究志向の学生はかまわないでしょうが。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	指導のための時間が減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	研究費の逼迫から学生の自由な発想に基づく研究をさせるような余裕はなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

38	5	4	-1	教育・研究以外の校務が増え、指導時間が結果的に少なくなってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1	共同研究実績が増えたために独自の研究テーマを設定しにくい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	1	-1	指導者としての実績のある教員が他大学へ流出し、学位のない教員が増えている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	上位の指導者やメンターが研究・教育以外のアドミ業務に忙殺され、時間が削られることは問題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	5	4	-1	指導する教員に財政的・時間的余裕がなくなって、学生の研究に対する自由度が、以前より減る傾向にありそうであるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	6	5	-1	研究戦略経費等の激減のため、大学院生への研究支援が十分でない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	指導時間不足(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	学生の基礎力の低下が著しく、実験の構想から論文の執筆まで、ほぼ指導者主導のまま進んで行く。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	運営交付金が減額された事により、博士課程学生を教育するために十分な経費がない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
47	5	4	-1	指導プロセスが決まっていない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
48	3	2	-1	一旦手がけたテーマを最後までやり抜くことはできていると思うが、自ら研究テーマを見いだすに至っていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	博士取得者を増やすために、在学期間の短縮や促成栽培的な指導が増えてきているように思われる。逆に、難易度の高い研究が減っているのではないか？(大学,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	どちらかと言うと、未だに指導教員の下働きになっている感じがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	学生の変化に、指導、カリキュラムがついていっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	大学も貧富の差が激しくなり、多くの地方大学は予算がなく、十分な研究環境が与えられていないと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	指導教官の質に依存する。学会に参加すれば分かるが、学生の発表には、まるで個性がなく、ロボットのように、皆同じ事を言っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	最近、積極的に欠ける方が増加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)
55	3	2	-1	研究予算が減っているためなのか分かりませんが、博士課程学生やポストドクターの自主独立性が少し薄れているように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	博士課程を目指すことが、不安定な生活につながるという知識が学生の間に拡がりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	実際に博士課程卒の人材を採用した経験から申し上げると不十分であると感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	途中で就職活動する人材が増えてきているように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	質が落ちている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	5	4	-1	医薬に関わるライフサイエンス分野ではAMED運用により研究テーマが出口志向で短期・実務的な傾向になりつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	大学が成果を求められるあまり、学生が創意工夫する余地は減っていると思われる。しているとしてもその範囲はかなり限定されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	最近受け身の学生が多い気がする(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	-1	指導教官による(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	5	3	-2	私自身、熱心な指導とアカハラ・バワハラの境界がよくわからなくなってきております。必然的に、学生の自主性に任せる方針に転換しています。その分アウトプットは低下している気はしますが、仕方ないですね。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	指導教員により、指導の仕方のばらつきが大きい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
66	5	3	-2	教育経費の削減(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	1	-2	教員の雑務が増えているので指導に十分な時間がさけないです。また、大学院重点化事業によって明らかに大学院生の質が落ちたため、まともに研究できる能力のない学生のサポートに時間をとられてしまい、才能ある学生の指導に十分な時間をさけないのが現状です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
68	5	3	-2	自ら課題や研究テーマを見いだせるかどうかは、学生によって大きく異なる(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
69	5	3	-2	局所に研究対象がとどまっており大局観を持った物事の考え方を教える体制と教授陣がそろっていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	5	3	-2	校費の削減により、チャレンジ的な研究に取り組み難くなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	教員が忙しすぎて、十分な教育の時間が取れない。学部生の教育の一部を大学院生が担っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	5	3	-2	指導者の時間もない。雑用に追われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	5	3	-2	医学研究科の場合、業務との兼ね合いから時間的な制約のあるケースが多く見受けられ、研究テーマの設定、遂行には指導者によるある程度のサポートは必須と思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	1	-2	博士課程学生が自ら研究を遂行できるような助言・指導できる教授が少ない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	5	3	-2	指導教員の指示が学生の主体性を尊重していない場合や逆に十分な指導を怠り放置する場合も少なくないことを意識した。(大学,部長・教授等クラス,女性)

76	4	2	-2	指導者が受けるプロジェクト研究に関係することが多くなりつつある。(大学,その他,男性)
77	5	3	-2	大学学部による差が大きい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
78	3	1	-2	博士課程学生の受入れがほとんどない現状で指導のしようがない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	6	3	-3	教員が様々な業務(特に複数年プロジェクト)に費やす時間が多く,学生と十分に議論できていない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	5	2	-3	この5年間,ストレートで修了する学生数よりも退学する学生数が多い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	2	-3	自分の研究室では実施している(はずである)が,周りを見るとそうではなさそうである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	1	-3	個人差があり一概にはいえない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q109. 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	91	336	629	430	230	143	82	1,850	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	
大学等	78	289	517	360	199	117	66	1,548	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	-0.02	-	-	-	-	
公的研究機関	13	47	112	70	31	26	16	302	3.5	2.1	3.2	4.9	3.4	3.5	-	-	0.08	-	-	-	-	
イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	84	293	558	387	214	126	66	1,644	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	0.03	-	-	-	-	
女性	7	43	71	43	16	8	16	206	3.4	1.9	3.1	4.9	3.6	3.4	-	-	-0.21	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	2	27	86	51	16	8	3	191	3.0	2.1	3.0	4.3	2.8	3.0	-	-	0.15	-	-	-	-	
部長、教授クラス	22	145	253	149	67	42	21	677	3.0	1.8	2.9	4.6	3.0	3.0	-	-	-0.01	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	31	99	188	147	81	55	32	602	3.7	2.1	3.5	5.4	3.6	3.7	-	-	0.06	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	33	60	97	79	62	36	25	359	4.0	2.2	3.8	5.9	4.0	4.0	-	-	-0.01	-	-	-	-	
その他	3	5	5	4	2	1	21	21	3.6	1.8	3.5	5.7	3.6	3.6	-	-	0.04	-	-	-	-	
任期あり	36	88	183	142	78	44	26	561	3.6	2.1	3.4	5.2	3.6	3.6	-	-	0.03	-	-	-	-	
任期なし	55	248	446	288	152	99	56	1,289	3.3	1.9	3.1	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.01	-	-	-	-	
学長・機関長等	0	20	56	32	10	5	0	123	2.8	2.0	2.9	4.2	2.7	2.8	-	-	0.09	-	-	-	-	
マネジメント実務	7	18	72	40	16	6	3	155	3.1	2.1	3.0	4.4	3.0	3.1	-	-	0.04	-	-	-	-	
現場研究者	76	259	456	326	185	123	76	1,425	3.6	2.0	3.3	5.3	3.6	3.6	-	-	-0.01	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	8	39	45	32	19	9	3	147	3.0	1.6	2.9	4.7	3.0	3.0	-	-	-0.03	-	-	-	-	
国立大学等	52	216	365	263	149	81	45	1,119	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	-0.02	-	-	-	-	
公立大学	7	15	32	23	6	3	6	85	3.2	2.0	3.1	4.5	3.0	3.2	-	-	0.23	-	-	-	-	
私立大学	19	58	120	74	44	33	15	344	3.5	2.1	3.3	5.2	3.6	3.5	-	-	-0.09	-	-	-	-	
第1グループ	12	57	73	53	39	16	9	247	3.3	1.8	3.2	5.1	3.3	3.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	
第2グループ	20	63	108	81	50	31	22	355	3.7	2.1	3.5	5.5	3.7	3.7	-	-	0.02	-	-	-	-	
第3グループ	16	61	141	89	47	28	14	380	3.4	2.1	3.2	4.9	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	
第4グループ	29	89	181	124	57	35	17	503	3.3	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	-	-	-0.05	-	-	-	-	
理学	16	29	68	40	30	9	11	187	3.5	2.1	3.2	5.2	3.5	3.5	-	-	-0.03	-	-	-	-	
工学	23	105	124	87	50	35	17	418	3.2	1.7	3.1	5.0	3.2	3.2	-	-	0.06	-	-	-	-	
農学	7	31	63	33	17	15	7	166	3.3	1.9	3.0	4.9	3.2	3.3	-	-	0.13	-	-	-	-	
保健	19	50	119	107	61	37	24	398	3.9	2.4	3.8	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	
産官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
知財活用(企業等)なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	91	336	629	430	230	143	82	1,850	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	-	-	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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q109. (意見の変更理由)多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	4	3	定員内教員23人のうち女性が0人と、絶対数自体はとも十分とはいえない。しかしながら、公平な(積極的是正措置も含めて上で)人事審査の結果そうなっているので仕方ない。学部ひいては高校の科目選択の段階で女性が物理学を選択する仕掛けの構築が必要だと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	5	3	女子学生が増えていない状況下で、これ以上女性研究者を増やす必要はないかと個人的には思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	うちの部局は最近女性研究者が増えた(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	6	2	私の分野においては、学生の男女比と研究者の男女比を比較すると、女性研究者の割合が高いように感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	1	3	2	まだ十分な数とはいえないが、新規に採用された女性研究者の数が3以上あり、増加傾向にある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
6	2	4	2	女性支援プログラムが行われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	研究分野の特性からみて、女性研究者の数が特に少ないとは思っていません。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	3	5	2	女性研究者の数は増えていると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	絶対数は少ないがそもそも学生の時点で少ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	女性研究者のポストは増えつつあると感じているから。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	5	6	1	研究能力で判断すべきで、女性研究者の数を増やすことが目的化しているのはおかしい。研究能力が劣る場合は、女性であっても研究者として採用すべきではない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	近くで二名の女性教授が誕生しました。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	未だ十分ではないが、増加の傾向にある。人数は政策的に増えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	微増してきた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	女性研究者のための環境改善が少しずつ進んでいるが、その絶対者数が少なく、現状としては飽和している感がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	5	6	1	女性の雇用数を一定まであげる目標を設定するなど、行き過ぎている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	増えつつある、少なくとも機会は増えている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」中間評価結果を受けて(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	ダイバーシティ研究環境研究所による女性研究者支援事業の効果が出始め、全学的に女性研究者の比率が徐々に上がってきている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	女性研究者は増えています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	研究者に性別の区別をつける必要はない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	女性研究者の採用を増やしたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	女性スタッフの増員(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	少しずつではあるが、女性研究者が増えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	新規に採用されている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	女性が増えてきています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	増やすよう努力している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	本学科ではないが、他学科では増えてきており、学部としては若干女性の数は増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	前回調査時よりも女性研究員数が増加しているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1	前職よりも女性研究者が多いため、評価を変更したが、依然として少ないため、2とした。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	1	2	1	女性研究者は6%程度であるため十分であるとは言えない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
32	2	3	1	所属する学部では少しずつ女性教員が増えている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	徐々に増加している傾向が感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	2	1	女性教授数が増加してきたから(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	男女比が1:1とは言わないまでも、女性研究者の割合が40%弱まで増加した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	2	1	努力しており、厚労省のえるぼし取得(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	組織内の女性研究者・技術者の数が増加傾向にあるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	2	1	分野による。特定の生物学領域では、足りていると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1	女性枠をよく見かけられるようになった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	3	1	新規採用が増えたため、女性が増えた。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
41	1	1	0	まず、分野的に学生レベルで少ないのに、研究者が十分にいるはずがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

42	1	1	0	分野により差があるが、私の分野では10%以下しか女性研究者がいなく、全く不十分である。(大学,第1G,その他,男性)
43	2	2	0	そもそも学生の男女比率が10:1程度であることを改善する必要がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	6	6	0	男性,女性で区別して考える必要性を感じない。能力のある女性は現在でも研究者として尊重されている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	6	6	0	多様化と性別を結びつける発想に違和感を覚えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	1	1	0	問題の本質は,女性研究者数でなく,その母体となる女子学生数が不十分なこと。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	特に准教授以上で女性の数が圧倒的に少ない。女性研究者は実績があっても助教・講師までで留め置かれているケースが多い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	全く不十分。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	2	2	0	特にシニアリーダークラスの研究者が少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	5	5	0	母数が増えないまま,同じ数の確保は不可能。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	女性研究者確保の取り組みは様々なされているが,まだ実際の増加には至っていない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	特に女性への処遇は悪い(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	看護学部等の女性優位な学部も存在するため,他大学よりは女性研究者の割合は多いと思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	分野によって差が激しい。全体的にもまだまだ少ないと感じる。結婚などにより退職後の復帰を希望しても数年から10年ほどのブランクがあると再就職にくい方が多く居ることを知った。(大学,第2G,工学,その他,女性)
55	2	1	-1	ここ数年で多くの女性研究者が異動または退職しました。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	しかしこれは時間が解決する問題だと思います。徐々に増えてきてはいます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	4	3	-1	数的にはより多くの女性研究者の確保が望ましいと思う。しかし,現在の日本の大学においては,性別にかかわらず,若手研究人材の常勤ポストが十分に供給されているとはいえず,性別を指定しない若手研究人材に向けたポストの拡充が,先に解決すべき課題と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	教員の流動性が低下しており,女性が加わりにくい環境に改善が見られない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	分野により女性研究者の数は極端に異なる。若手女性研究者を採用する動きはあるが,ほとんど任期制が採られている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	実力がある女性は採用されていると思う。アクティビティがあまり高くないのに,女性優先で採用されるのはよくない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	3	-1	男女比率に大きな変化はないと推測するが,絶対数は減少している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	総数はいるように見えるが,30代以下の若手が極端に少ない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
63	2	1	-1	人口の比率を考えたら,圧倒的に女性研究者の数は依然として少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	女性研究者がチームに加わる機会を得た。多様性の観点で想像以上に影響は大きかった。参画機会をより増やすことは良いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	単に数として考えれば,女性研究者が十分だとはいえない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	5	3	-2	女性研究者が少ないというしてきがある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	2	-2	結婚,出産に伴い,以前以上に離職する研究者が多い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	4	2	-2	若手の女性教員を増やす努力は眼に見えているが,上位職に就いている女性教員の数が少ないことに気が付いたため,回答を変更する。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
69	6	4	-2	領域の特殊性から男性教員の数が少ないのに,全学から女性研究者を優先して採用するように言われることは遺憾です。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
70	5	3	-2	専門分野のためか,女性研究者が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	女性のPIが少なすぎる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q110. 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等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	168	222	511	426	329	207	78	1,773	4.0	2.4	3.9	5.9	4.0	4.0	-	-	0.03	-	-	-	-		
大学等	150	189	411	373	274	168	61	1,476	4.0	2.4	3.9	5.8	4.0	4.0	-	-	0.03	-	-	-	-		
公的研究機関	18	33	100	53	55	39	17	297	4.1	2.4	3.8	6.1	4.1	4.1	-	-	0.05	-	-	-	-		
インバウンジョン所属グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
男性	158	174	448	389	303	185	71	1,570	4.1	2.5	4.0	5.9	4.0	4.1	-	-	0.07	-	-	-	-		
女性	10	48	63	37	26	22	7	203	3.3	1.7	3.1	5.3	3.6	3.3	-	-	-0.23	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	1	8	50	54	47	30	3	192	4.5	3.0	4.5	6.1	4.3	4.5	-	-	0.23	-	-	-	-		
部長、教授クラス	37	84	213	166	106	64	29	662	3.8	2.3	3.7	5.5	3.8	3.8	-	-	0.01	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	69	81	162	134	95	66	26	564	3.9	2.3	3.8	5.8	3.8	3.9	-	-	0.11	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	59	45	81	69	74	45	19	333	4.3	2.5	4.3	6.2	4.4	4.3	-	-	-0.09	-	-	-	-		
その他	2	4	5	3	7	2	1	22	4.1	2.2	4.4	6.1	4.4	4.1	-	-	-0.33	-	-	-	-		
任期あり	70	57	154	120	112	65	19	527	4.1	2.5	4.1	6.0	4.0	4.1	-	-	0.07	-	-	-	-		
任期なし	98	165	357	306	217	142	59	1,246	4.0	2.4	3.9	5.8	4.0	4.0	-	-	0.02	-	-	-	-		
業務内容別	0	5	31	34	31	21	1	123	4.6	3.1	4.6	6.2	4.2	4.6	-	-	0.36	-	-	-	-		
学長・機関長等	7	8	42	44	38	18	5	155	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	-	-	-0.01	-	-	-	-		
マネジメント実務	148	188	386	318	240	156	65	1,353	4.0	2.3	3.9	5.9	4.0	4.0	-	-	0.00	-	-	-	-		
現場研究者	13	21	52	30	20	12	7	142	3.6	2.1	3.3	5.3	3.5	3.6	-	-	0.11	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	97	127	284	282	207	127	47	1,074	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	4.1	-	-	0.05	-	-	-	-		
国立大学等	12	12	22	22	16	6	2	80	3.7	2.3	3.8	5.4	3.6	3.7	-	-	0.13	-	-	-	-		
私立大学	41	50	105	69	51	35	12	322	3.7	2.2	3.5	5.6	3.8	3.7	-	-	-0.07	-	-	-	-		
第1グループ	22	36	68	58	47	18	10	237	3.8	2.2	3.8	5.6	3.7	3.8	-	-	0.08	-	-	-	-		
第2グループ	43	35	87	107	51	38	14	332	4.1	2.6	4.0	5.7	4.0	4.1	-	-	0.03	-	-	-	-		
第3グループ	36	49	99	91	66	43	12	360	4.0	2.4	3.9	5.8	3.9	4.0	-	-	0.02	-	-	-	-		
第4グループ	47	60	147	102	94	63	19	485	4.0	2.4	3.9	6.0	4.0	4.0	-	-	0.00	-	-	-	-		
理学	26	20	56	35	38	16	12	177	4.1	2.4	3.9	6.0	4.0	4.1	-	-	0.07	-	-	-	-		
工学	66	52	109	86	65	47	16	375	4.0	2.3	3.8	5.9	3.8	4.0	-	-	0.15	-	-	-	-		
農学	10	28	38	44	25	21	7	163	3.9	2.2	3.9	5.8	4.0	3.9	-	-	-0.04	-	-	-	-		
保健	30	55	111	105	64	39	13	387	3.8	2.3	3.8	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.15	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	168	222	511	426	329	207	78	1,773	4.0	2.4	3.9	5.9	4.0	4.0	-	-	0.03	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q110. (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等)は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	女性に限らず男性研究者に対してもライフステージに応じた支援を行うフェーズではないかと個人的には思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	5	3	女性研究者の待遇は大幅に改善されていると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	若手女性研究者への研究補助者等の配置等に大学が努力していると感じられる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	女性研究者に対する配慮が多くなったと感じる(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	託児所ができる方向で検討されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	5	2	予算獲得等で目に見える形で女性が優遇されるケースが増えた。むしろ,男性に不利になっている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	えるばし指定を受けている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	十分ではなく,各種支援策は実施している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	JSTの子育て支援制度を利用できるようになった(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	少しずつ支援についての取り組みは始まっている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1	学内保育園やシッター補助など,機関としての支援は充実してきた。今後は,男女を問わず,育児中の教員がいる場合は,会議を保育園等の迎え時間までに終わらせるというような,構成員同士の意識改革が求められる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	5	1	子育て中の研究者は時間外労働や出張を免除されており,現状で十分な環境が確保されている場面が多くあったため。逆に,その分負担が増加するそれ以外の研究者に支援が渡る仕組みがあれば良いと思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
13	1	2	1	一時預かり保育施設を拡充(保健学研究科)したことや,育児・介護支援制度を導入したことから環境改善が進んだため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	男女共同参画室がセンター化して活動を拡張した(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	サポートは充実しつつある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	保育施設の拡充が決定した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	女性研究者の支援を推進している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	保育所の設置が進むなど,環境の整備が進みつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	女性研究者研究環境整備費制度が普及してきた(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	授乳室を設置,合宿での育児支援実施。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	大学全体として女性ポストを増やす努力をしている。女性の教授が増えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	育休制度の活用者が増えたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	研究支援員を配置してくれるなどのサポートはできたが,業務量が多いため,土日や夜間にも業務が及ぶのが現状である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	3	4	1	JST補助事業の採択もあって,環境改善の取組を始めつつあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	少しずつ改善されてはいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	2	1	医師に関して言えば多少改善傾向あり(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	取り組みを強化している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	すこし改善がみられるようになってきた。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	改善の傾向が見える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	男女共同参画プロジェクトを推進し,女性に対する支援制度をかなり整備している。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1	研究者でも産休育休が遠慮なく取れるようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	産休制度が以前より整備された(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	保育支援等を整備(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	保育ルームの開設・運用に踏み切ったため。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	保育士の配置等,多少改善されてきた(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	3	1	十分ではないが,アフターマティブアクションを採用し改善につとめている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	1	2	1	意識の向上は進んでいる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1	できる支援は進めているが,社会全体が変わっていくことが重要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1	事業所内に保育施設を設ける予定(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1	充実してきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	2	1	事業所内に保育所の設置などが検討されはじめた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

42	1	2	1	育休を取得した場合契約職員を雇用する資金がサポートされる制度がある(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	4	1	女性研究者を増やしたいとの意志を感じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	2	1	徐々にだが取り組みがされつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	2	1	育児休暇・休業や勤務地限定の就業制度等の整備が徐々に進んできているため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
46	1	1	0	結婚・出産により一時休業せざるを得ない女性は,ポスト獲得に関して著しく不利である状況に変化はない(大学,第1G,その他,男性)
47	3	3	0	雇用形態のフレキシビリティは向上しているが,大学が”働き方改革”に取り組むと,臨床系講座の医局員(男女を問わず)が持つジレンマである”臨床も研究も教育も雑用も家事も頑張る”と言うことが否定されるべき働き方になってしまう。答えが見つからない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	3	3	0	本学においては女性支援の部署が設置されて充実してきたように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	質的な環境改善は進んでいないのが実状である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	育児についてはかなり充実しているが,介護の問題については,全く進んでいない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	4	4	0	RPDなどはよい制度だと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
52	1	1	0	夜18:00以降に会議を組まないなどの配慮が欲しい(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
53	3	3	0	特に保育所等の施設の拡充が求められる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
54	4	4	0	根本的には日本の社会全体が変わらないと無理だと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	1	1	0	幼稚園,保育園に入りづらい(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	6	6	0	女性研究者への支援は手厚い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
57	2	2	0	育休制度は制定されたが,通常の業務は夜遅くまでの仕事になりがち。土曜日の出勤も多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	6	6	0	職場の環境改善は,よく努力されていると感じます。女性の活躍を阻害する環境とは,職場だけでなく社会全体の問題だと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	2	2	0	ライフイベントに対する時間的猶予が不足(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	2	2	0	子育て期間は長いので,長期的な支援も必要に感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	4	3	-1	理工系学部では入学してくる女性の比率が低い。理由を解析する必要があると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	少しずつ改善されているが,まだ不十分である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	子育て支援は不十分です。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	職場内保育園の充実が望まれる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	大学の財政基盤の劣化にとまらぬ,支援は薄くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	大学の交付金など,組織として融通の利く研究費が全体として減少しているために,組織は努力しているにしても限度があるように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	継続が難しい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	出産のためにやめていく若手が目立つ。(戻ってきた時に研究室がなくなっている危険があると感じるため,戻らずに辞めている)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	男性と同様のことを求められ,女性がワークライフバランスを考えて働ける環境ではない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	3	2	-1	保育所や学会時の保育支援などの整備は行ったが,在宅勤務制度を作ることが喫緊の課題であるが,公務員制度が対応できていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	共働き子育て世代では男性研究者が見落とされがちだと思います。男性職員も活用できる子育て支援制度などが出てきて,活用させてもらっています(支援員,ベビーシッター割引券等)(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	1	-1	出産,子育て時期に少なからず支援はしているものの未だ十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	更衣室が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	女性に限らず,男性に対しても育児休暇制度の充実が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	2	-1	改善が停滞している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	3	-1	産休を取ると不利になる状況はあまり変わっていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	2	-2	男女共同参画の取組み(セミナー)はなされているが,具体的にポジション確保などの取組みはなされていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	5	3	-2	新たな視点での取り組みがなされていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	1	-2	着任したばかりの時,育児休暇を取得できず,産後2ヶ月という早期に復職せざるを得ない状況がある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
80	3	1	-2	いまだ非常勤(研究・研究支援)職員の産休,代替措置,自宅勤務(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
81	5	3	-2	あまりよくない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	-2	環境の変化に応じてキャリアの変更が行えるための外的なサポートと自己啓発を促す教育が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	4	1	-3	希望者がいるにも関わらず,これまでに利用可能だった支援制度が縮小される,または廃止される方向に向かっているため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

84	6	2	-4	研究施設への託児所の配備,または最寄りの託児施設との提携など,働きやすくするための整備は必要と感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	5	1	-4	留学,出産を経た女医/研究者の声を聞く機会があり,環境の改善が必要であると思うようになった。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

Q111. 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十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	215	149	325	441	406	261	144	1,726	4.9	3.1	4.8	6.6	4.8	4.9	-	-	0.02	-	-	-	-	-		
大学等	190	129	263	372	344	207	121	1,436	4.8	3.1	4.8	6.5	4.8	4.8	-	-	0.02	-	-	-	-	-		
公的研究機関	25	20	62	69	62	54	23	290	4.9	3.1	4.9	6.8	4.9	4.9	-	-	0.06	-	-	-	-	-		
インバウンジョン所属グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
男性	199	108	270	400	379	240	132	1,529	5.0	3.4	4.9	6.6	4.9	5.0	-	-	0.06	-	-	-	-	-		
女性	16	41	55	41	27	21	12	197	3.7	1.9	3.4	5.7	3.9	3.7	-	-	-0.25	-	-	-	-	-		
社長・役員・学長等クラス	2	4	34	53	60	36	4	191	5.1	3.6	5.1	6.3	4.8	5.1	-	-	0.26	-	-	-	-	-		
部長・教授クラス	35	48	141	193	144	88	50	664	4.7	3.1	4.6	6.3	4.7	4.7	-	-	0.04	-	-	-	-	-		
主任研究員・准教授クラス	90	66	89	129	118	87	54	543	4.9	3.0	4.8	6.8	4.9	4.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-		
研究員・助教クラス	86	29	55	62	77	48	35	306	5.1	3.1	5.2	6.9	5.1	5.1	-	-	-0.03	-	-	-	-	-		
その他	2	2	6	4	7	2	1	22	4.4	2.6	4.6	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.27	-	-	-	-	-		
任期あり	89	40	95	132	125	79	37	508	4.9	3.2	4.8	6.5	4.8	4.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-		
任期なし	126	109	230	309	281	182	107	1,218	4.9	3.1	4.8	6.6	4.8	4.9	-	-	0.03	-	-	-	-	-		
学長・機関長等	0	3	25	33	39	22	1	123	4.9	3.5	5.0	6.3	4.7	4.9	-	-	0.22	-	-	-	-	-		
マネジメンツ実務	10	6	23	59	38	22	4	152	4.8	3.6	4.7	6.1	4.7	4.8	-	-	0.08	-	-	-	-	-		
現場研究者	196	124	248	321	294	195	123	1,305	4.9	3.0	4.8	6.6	4.9	4.9	-	-	-0.01	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	9	16	29	28	35	22	16	146	4.9	2.8	5.0	6.8	4.8	4.9	-	-	0.13	-	-	-	-	-		
国立大学等	130	89	176	270	253	154	99	1,041	5.0	3.3	4.9	6.6	4.9	5.0	-	-	0.06	-	-	-	-	-		
公立大学	15	6	14	20	24	11	2	77	4.7	3.2	4.9	6.2	4.4	4.7	-	-	0.27	-	-	-	-	-		
私立大学	45	34	73	82	67	42	20	318	4.4	2.7	4.4	6.2	4.6	4.4	-	-	-0.18	-	-	-	-	-		
第1グループ	33	25	44	49	51	31	26	226	4.9	2.9	4.8	6.7	4.7	4.9	-	-	0.14	-	-	-	-	-		
第2グループ	41	24	55	93	71	54	37	334	5.1	3.4	4.9	6.9	5.0	5.1	-	-	0.11	-	-	-	-	-		
第3グループ	49	31	76	89	81	47	23	347	4.6	2.9	4.6	6.3	4.7	4.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	-		
第4グループ	64	45	85	128	114	69	27	468	4.7	3.1	4.7	6.4	4.8	4.7	-	-	-0.08	-	-	-	-	-		
理学	35	14	32	40	41	17	24	168	5.0	3.1	4.9	6.6	5.1	5.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	-		
工学	72	34	64	91	82	61	37	369	5.0	3.2	4.9	6.8	5.0	5.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-		
農学	15	13	34	41	36	23	11	158	4.7	3.0	4.6	6.4	4.7	4.7	-	-	-0.03	-	-	-	-	-		
保健	48	44	78	97	76	48	26	369	4.5	2.7	4.4	6.3	4.5	4.5	-	-	-0.04	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	215	149	325	441	406	261	144	1,726	4.9	3.1	4.8	6.6	4.8	4.9	-	-	0.02	-	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q111. (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十分だと思えますか。

	2016	2017	差	
1	2	6	4	女性限定公募が圧倒的に増えた。これにより、子育てに強く関わっている男性教員が差別される状況をうんでいる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	女性だから昇進させた,という風潮が見え見えすぎる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	女性教員を対象としてグラント,ポストが増えています。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	教員選考への他学科からの参画(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	6	2	最近増えてきた「(国の顔色を見て)女性だから採用する・数目標を置いて女性を増やす」という風潮は、非文明的で非理知的なある種の性差別だと思う。女性を取ると人事ポイントが増えるとか、上層部の覚えが良くなるとかは、結局自分の身がかわいいからやっているだけであって、論外だと思う。どこまでも研究業績で評価しない点が、日本らしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	5	2	男性から見て,うらやましい状況に思える(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	女性の管理職の割合が増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	十分ではなく,女性研究者に特化した採用・昇進等の促進策を始めたところである。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	国プロ及び本学独自財源にて環境整備を行っている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	男性に差別と思えるほど,女性は優遇されている。人数も少ない上に,競争もゆるいので,政治家で問題になるような能力の問題が研究者レベルでも起きるのでは?と危惧している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	女性限定公募は増えてきている(それはそれで逆差別になっていて,男性若手研究者のモチベーション低下となっているため問題ではあるが)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	採用・昇進での女性優遇は進んで来た。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	女性限定公募制度などの制度化を進めた。女性限定ポストアップ制度も検討中(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	5	6	1	自身がその恩恵を受ける立場で大変ありがたいが,最近始まった女性研究者の採用・昇進支援は少し十分すぎる気もするため,優秀な男性研究者が不利になり,本来昇進を熟考すべき人材が昇進することが懸念される。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
15	2	3	1	ポイント制の導入やマルチソースシステムの構築等により,人事システムの工夫が進んだため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	その結果で近くで二名の女性教授が誕生しました。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	女性限定の公募が増えた(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	5	6	1	優秀な女性教員の昇進が目立つ(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	女性限定公募がいくつか行われた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	2	3	1	若手女性教員の優先的採用が進められている雰囲気がある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
21	4	5	1	男性よりむしろチャンスは大きくなっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	教々分離による全学的採用システムを開始した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	女性研究者採用・昇任において(特に女性比率の少ない理工系で)人事面で女性限定公募や女性優先採用等のポジティブ・アクションやインセンティブ付与に対する学内の共通認識が多少醸成されつつある。また,クロスアポイントメント制度の整備も進めつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	不十分ではあるが,大学全体として整備されつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	女性限定公募などが行われ,努力は認められる。女性の大学院進学率の向上が課題と思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	大学全体として女性ポストを増やす努力をしている。女性の教授が増えている。ただ,まだ不十分である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	JST補助事業の採択もあって,採用・昇進等の人事システムの工夫を導入したため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	医師に関して言えば多少改善傾向あり(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1	改善の傾向が見える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	機関自体がキャリアアップについて政策を採り始めたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	特に性別に関係なく,昇進する形は整いつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	採用条件に女性の記載(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	女性限定の人事公募の実施(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	女性研究者の採用枠の確保などの努力はしている。しかし,実際の採用では能力・実績が同等の時に女性を採用するという意識が全体では共有できていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	女性研究者をクロスアポイントメントで,公募でなく特定人事として採用することを進めていく(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1	組織側は逆差別と取られかねないほど,女性登用の努力をしていると思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

37	2	3	1	アフターマティブアクションを取り入れ女性管理職の積極的登用を進めている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
38	3	4	1	昇進等の基礎データとなる職務日数等の算出において育児短縮等で不利な方式だったものが改められる等, 改善が図られた。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
39	3	4	1	女性研究者を増やしたいとの意志を感じている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
40	4	5	1	十分だと思うが, 女性研究者の比率を高めることに重点を置きすぎているように感じる。比率を高めるためだけに, 能力が不十分にも関わらず昇進させる例があるのでとはと懸念している。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
41	1	1	0	同上。先生によっては, 研究員が妊娠しただけで首を切る人もいるくらいである。(大学, 第1G, その他, 男性)
42	2	2	0	クロスアポイントメントなどで, 外部から女性の特任教員を雇い入れ, 多様性を確保しようとするのであれば, いっそもっと世界的に著名な人を雇用して欲しい。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
43	4	4	0	これからは男性研究者が育児, 家事を担う事例が増えてくるため, 大学に雇用される女性研究者数のみで環境改善を評価するのは男性にとって公平性を欠く。女性研究者のみならず, 男性研究者にも同様の支援が必要である。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
44	2	2	0	数値目標を達成するために, 人事システムによって強引に進められている印象が強い。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	6	6	0	男性, 女性で区別して考える必要性を感じない。能力のある女性は現在でも研究者として尊重されている。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
46	3	3	0	現状では, 男女問わず, 研究者が活躍するためのシステムが不十分です。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	6	6	0	女-男の差別があるように思われる。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
48	4	4	0	業績次第。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
49	3	3	0	女性に優遇はなく, 男性と同条件である。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
50	1	1	0	同格なら女性を採用すべき(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
51	2	2	0	評価に関しては男女間の差はないと思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
52	6	6	0	時代のせい, 女性研究者自身が頑張りが以前より少ない。簡単に休んでしまうと見受けられる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
53	2	2	0	外枠でポストを用意する等しない限り, 男女応募比率を超えることはない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
54	6	6	0	少なくとも自分の周りでは, 女性というだけで差別された経験はありません。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
55	1	1	0	ライフイベントへの配慮が不足(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
56	3	2	-1	積極的な取組みはなされていない。教授人事においても, 特に女性教員を採用するという議論にも至っていない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	女性研究者の場合, 結婚出産昇進転勤などのライフステージが大きく変わるときのサポート体制ができていない。パートナーとのキャリア形成に関する軌跡に対する支援が全くない。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
58	2	1	-1	掛け声だけで支援が見えてこない。理系出身の女性を施策立案に加えないと実が得られないのでは?(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
59	4	3	-1	過剰な女性優遇があるように感じる。その点は公平性という点でマイナスである(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
60	2	1	-1	本学で3年間の女性支援PJを獲得したが, PJ終了後の大学の支援はほとんどない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 女性)
61	3	2	-1	さらなる工夫が必要(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
62	2	1	-1	圧倒的に男性が優遇されている(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
63	4	3	-1	魅力が十分には伝わってない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
64	4	3	-1	掛け声が成果につながっていない。荒療治ではあるが, トrendとして定着するまでは女性研究者の採用や昇進を一定教義務付けるべきではないか。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	2	1	-1	昇進後のサポートも必要, ロールモデルも少ない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
66	4	2	-2	子育てをしていると昇進が難しい(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
67	5	3	-2	期待されるほど, 進んでいない。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	1	-2	全く, 工夫がみられない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
69	4	2	-2	若手の女性教員を増やす努力は眼に見えているが, 上位職に就いている女性教員の数が少ないことに気が付いたため, 回答を変更する。海外と比較して女性の比率が低い, 多様な人材確保のために女性の比率を上げる, などはよく聞くが, 女性の比率を増やすとどんないいことがあるか, 女性はどのように活躍できるのか, など, ポジティブ・アクションの本当の意義は女性にも男性にも伝わっていないことが多いと感じる。数字目標だけではなく, 実益をもっと訴えてほしい。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
70	5	3	-2	教授職への採用枠が遅々として増えていない。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
71	4	2	-2	実質的に内部昇格が不可能となっている。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
72	5	3	-2	採用時に女性限定とするなどの対応が必要(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
73	5	3	-2	キャンパス間の温度差がある。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
74	4	1	-3	他大学で一般的な, 公募の際に女性採用に積極的に取り組むなどの文言を記述していないため。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

Q112. 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	150	418	583	396	232	122	40	1,791	3.1	1.8	3.0	4.8	3.1	3.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	
大学等	129	354	493	337	184	99	30	1,497	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
公的研究機関	21	64	90	59	48	23	10	294	3.4	1.8	3.2	5.3	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	
イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	126	366	522	357	210	111	36	1,602	3.1	1.8	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	
男性	24	52	61	39	22	11	4	189	2.8	1.5	2.8	4.6	3.0	2.8	-	-	-0.18	-	-	-	-	
女性	3	29	59	57	29	13	3	190	3.4	2.2	3.5	4.9	3.4	3.4	-	-	0.06	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	30	156	240	145	80	35	13	669	2.9	1.7	2.9	4.5	3.0	2.9	-	-	-0.06	-	-	-	-	
部長、教授クラス	53	141	186	124	71	46	12	580	3.1	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	-	-	-0.03	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	60	89	90	67	46	28	12	332	3.2	1.6	3.1	5.1	3.3	3.2	-	-	-0.12	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	4	3	8	3	6	0	0	20	3.2	2.1	3.1	5.3	3.6	3.2	-	-	-0.45	-	-	-	-	
その他	50	109	168	132	88	39	11	547	3.3	1.9	3.3	5.0	3.3	3.3	-	-	0.00	-	-	-	-	
任用あり	100	309	415	264	144	83	29	1,244	3.0	1.7	2.9	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
任用なし	1	23	35	36	19	9	0	122	3.3	2.0	3.5	4.9	3.2	3.3	-	-	0.06	-	-	-	-	
学長・機関長等	10	14	63	37	29	8	1	152	3.4	2.3	3.3	5.0	3.5	3.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
マネジメント実務	133	345	440	289	165	93	36	1,368	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
現場研究者	6	36	45	34	19	12	3	149	3.1	1.7	3.1	4.8	3.1	3.1	-	-	-0.02	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	83	232	345	260	151	75	25	1,088	3.2	1.9	3.2	4.9	3.2	3.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
国立大学等	13	30	23	7	10	8	1	79	2.6	1.1	2.4	4.8	3.0	2.6	-	-	-0.32	-	-	-	-	
公立大学	33	92	125	70	23	16	4	330	2.5	1.5	2.6	4.1	2.7	2.5	-	-	-0.18	-	-	-	-	
私立大学	14	57	53	69	34	23	9	245	3.5	1.8	3.6	5.2	3.6	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	
第1グループ	27	60	112	88	55	28	5	348	3.4	2.1	3.4	5.0	3.4	3.4	-	-	0.03	-	-	-	-	
第2グループ	33	116	131	67	36	10	3	363	2.4	1.3	2.5	4.0	2.4	2.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
第3グループ	51	113	183	102	41	33	9	481	2.9	1.7	2.8	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第4グループ	21	53	58	30	17	18	6	182	3.0	1.4	2.8	4.8	3.1	3.0	-	-	-0.08	-	-	-	-	
理学	40	84	127	105	45	32	8	401	3.2	1.9	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.10	-	-	-	-	
工学	13	53	59	31	8	5	4	160	2.3	1.3	2.4	3.8	2.4	2.3	-	-	-0.08	-	-	-	-	
農学	39	101	122	73	54	21	7	378	2.9	1.6	2.9	4.7	2.9	2.9	-	-	-0.01	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	150	418	583	396	232	122	40	1,791	3.1	1.8	3.0	4.8	3.1	3.1	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q112. (意見の変更理由)優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

2016	2017	差		
1	2	6	4	外国人研究者を入れることが自己目的化している。1流の研究をしているから外国人研究者が集まるのであって、外国人研究者を集めるから1流であるというわけではない。欧米の価値観に傾倒する前に、日本国の国益を考え、日本人の若手研究者にポストを多く与えるべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	優秀な外国人研究者は、給料の安い日本には来ない。無理なグローバル化を進めず、ガラパゴス化を逆にとった日本独自の研究を生み出す視点も重要。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	内部の必要書類には英語が併記されるなど、事務のサポートが手厚い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	5	3	現在所属部署では外国人研究者に関する国際公募を実施しています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
5	2	4	2	外国人研究者受け入れの外部資金等いくつかを獲得している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	・ワンストップサービスにより、渡日直後の生活面のサポート(光熱水の連絡業務,開栓及び支払いの立ち会いに関する事,銀行等の口座開設,役所関係等)や入国手続きのサポート(ビザの申請,在留資格認定証明書に関する事等)を実施。・〇〇大学招へい外国人研究者に対する宿舍費補助,外国人研究員に対する渡日・帰国旅費,研究費,宿舍費補助制度を実施。・学内規則の英訳(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	2016年4月に開始した研究改革による効果が出てきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	5	2	外国人(もともとの対象は日本人を含めたものを加えて)かなり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)
9	2	4	2	サポートの改善がみられる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	1	3	2	日本語が必須となっているため外国人研究者の受け入れが難しい状態だと考える。しかしながら外国人研究者は増加傾向にあるため、魅力を感じてもらえるようと教員の努力がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
11	2	3	1	雇用はしやすい環境です。研究室を持つにはやはりハードルが高いと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	事務方が外国人教員に慣れてきたと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	所属機関と言うより大学として支援態勢が拡充が行われているようです(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	組織の対応は進んでいるものの,国際感覚のスピード感は海外に比べて国内はまだゆっくりとしていると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	外国人教員支援を専門とするURAを新たに確保した。加えて,各種文書の英語化を進め,外国人教員から不満が多かった,情報不足をやや緩和したため,点数を上げた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	外国人研究者の採用は増加しているが,定着率は低い。優秀であればある程,その能力を発揮する場と機会が無いと言われている。任期途中で辞任して帰国した例がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	事務的連絡が英語でも表記されるようになった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	外国人留学生に対する支援は向上しているため,この流れが外国人研究者受け入れまで波及することを期待する。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	取り組みが進んでいる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	改善されつつあると感じます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	優れた外国人研究者を招へいする取組が開始されているが,実際に定着させることができるかどうかは現段階で不明である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	2	1	大学院への受け入れ態勢はできつつあります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	文科省による大学の国際展開力強化事業の採択や,JICAによる新しい留学生受入プログラムの受入開始など,具体的な取り組みを開始した点で,1点向上とした。ただし,恒久的な取り組みはいまだ不十分と言わざるを得ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	外国人教員比率は比較的高く,少しずつ定着しつつあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	クロスアポイントメント制度など,制度が充実されつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	やや改善が見られる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	日本人と外国人で特に支援に差がない状況であり,十分ではないが不十分ともいえない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	外国人研究者用の宿泊施設が用意された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	研究関係の会議や通知の英語化(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	家族へのサポート,給与面でのサポートなどの取り組みを行った。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
32	3	4	1	公募条件に外国人優先採用等の方針を入れるなど改善に努めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	4	5	1	支援組織が様々な問題に日々取り組んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	外国人研究者を受け入れる体制が,昨年度より強化されたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1	取り組みだしました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	5	1	実際に増えた。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
37	1	1	0	事務・管理部門で英語が使えていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

38	1	1	0	結果がすべて、現在外国人研究者数が著しく少ない。(大学,第1G,その他,男性)
39	3	3	0	事務手続きの英語化は進んできている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	まだまだ給与と英語使用の面で、香港、中国に雇い負けている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	1	1	0	外国人研究者を受け入れても、大学がその面倒を教員に丸投げしている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	2	2	0	大学の事務員と事務書類が英語にならない限り促進はどこかで行き詰まる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
43	1	1	0	そもそも学生と事務員がともに英語コミュニケーションできないのだから定着しないでしょう。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
44	1	1	0	米国に比べれば皆無といっても過言ではありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	大学に英語ができる事務官がほとんどいないため、外国人の住まい探しなど、研究者がおこなわねばならず、過剰な苦勞がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	能力に応じた給与を支給できない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	2	2	0	学内業務対応が英語だけでは無理(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	所属大学では、組織改革や学部学生のリメディアル的な教育、数値目標達成のための外国人学生の受け入れに忙殺されており、外国人研究者に対する対応はほとんどなされていないのが現状。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	所属学部には外国人研究者がいない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	1	1	0	日本語ができることを前提としているため、受け入れ体制ができていない、話にならない！(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	1	1	0	そのような意思があるとは感じられない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	1	1	0	これは社会の仕組みにも問題あり(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	3	3	0	外国人研究者が研究しやすい環境であると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	2	1	-1	取り組みはあるのかもしれないが、そんな話があるとは思えないくらい何もない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	外国人研究者の採用枠は限られている。また、事務手続き上の言語の問題も解決がされていない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
56	2	1	-1	海外では年収1200～1800万円で雇用されているのに、日本ではその半分くらいの給与しかでいていないことが日本を敬遠する理由の一つ、とはっきり知り合いの研究者から言われました。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	3	2	-1	外国人研究者を受け入れたいという人事の工夫は多く行われているが、“定着”の試みはほとんどないように感じられる。特に重要な通知の英語化が不十分。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
58	4	3	-1	本年度の人事で海外在住者の教授が候補者となったが、給料や年金を含めて情報が十分伝わっておらず、最終的に取り下げられており、情報提供や書類の不備等がまだ見られるようである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	機関(各大学や研究所、事業所)によっての差が激しいことを知ったから。十分な(努力している)機関もあるし体制を整えられない状況のところもあることを知ったから。(大学,第2G,工学,その他,女性)
60	2	1	-1	こちらが取り組むこともあるが、先方が日本語に習熟するなど、社会が取り組むべきことも考慮すべき。部局でできることには限界がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	支援が低下している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	優秀な研究者は大学側が英語でのコミュニケーションを必須にすることが多く、〇〇大学では十分対応可能とはいえない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	経済的支援の削減(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	特に組織運営における英語化が進んでいない。また、英語での教育を行う姿勢への変化も見られない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
65	2	1	-1	必要性は分かっている中々組織的な取組までもっていない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	掛け声だけで実質が伴っていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	-1	住居などのあっせん、日本国内での生活習慣にも配慮したサポートを大学が進めるべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	物品購入等の手続や組織運営にかかる規定が増え、英語化ができていない。サポート人員が減少。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	外国人教員に同うと、生活の立上補助および情報が必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	ホームページなどの不備(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	英語での対応に及び腰な状況が更に見えてきた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	国際化が叫ばれているが、国際化の予算の大幅減で、人材確保が出来なくなっており、英語での規定や通知の整備が遅れている。研究者に任されて、グループ長等にロードがかかりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	規定類の英語化は遅れている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	環境は改善してきているが、特に事務手続きでは依然日本人研究者のサポートが必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	4	3	-1	職員採用に関しては、少し後退気味。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	外国人がパーマネントの職に就く場合、日本では日本語の文書提出が必要なので、それをサポートするスタッフが必要と思われます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	将来のキャリアが見えにくいので、定着が困難と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	研究環境は年々劣化し、事務手続きは煩雑化する一方である。外国人研究者の目に魅力的に映るとは思いがたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

79	4	2	-2	特に事務の国際化(英語対応)が遅れている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	3	1	-2	外国人招へい教員制度があったが,それが中止されたため.また,招へい教員も1年間のみで継続雇用できないため.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	2	-2	組織としての対応が不十分であり,組織には十分に余力はない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	書類の英語化は十分に行われていない.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	3	1	-2	外国人受け入れの手続きや審査は,年々厳しくなっており,受け入れ者の負担が増加しています.受け入れ者側へのサポートを希望します.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
84	4	1	-3	そもそも国立大学法人に限っては海外(ここではUSAを例にするが)とは全くもって事務の仕事内容が違うために,日本に積極的に期待とは思わないだろう.有能な外国人がすすんで日本に来るのは政治的な別の意味があると思う.とにかく給料も安いし,雑用多いいいこと無し.そんなことよりも有能な日本人が海外に流出するのを防ぐためにお金を使った方が良い.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	6	3	-3	科研費などの英訳,大学から発信される情報の英訳,これはすぐに対応すべき課題と思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	6	3	-3	組織自体が不安定なために雇用ルール変更が起きた.この状況の説明が不十分なため,外国人研究者が不安に感じていると思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	6	2	-4	日本に定住してもらうためには,採用者に対する日本語教育を充実させる必要がある.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
88	6	1	-5	人事凍結で多様性の確保に真っ先に歪みが集中している.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q113. 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	65	205	389	388	464	354	76	1,876	4.6	2.8	4.8	6.5	4.7	4.6	-	-0.07	-	-	-	-			
	大学等	61	169	329	330	387	289	61	1,565	4.6	2.8	4.8	6.5	4.7	4.6	-	-0.06	-	-	-	-			
	公的研究機関	4	36	60	58	77	65	15	311	4.8	2.8	5.0	6.7	4.9	4.8	-	-0.11	-	-	-	-			
	インバウンジョン所属グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	男性	57	185	344	336	416	319	71	1,671	4.7	2.8	4.9	6.6	4.7	4.7	-	-0.07	-	-	-	-			
職位	女性	8	20	45	52	48	35	5	205	4.5	2.8	4.5	6.3	4.5	4.5	-	-0.04	-	-	-	-			
	社長・役員、学長等クラス	2	2	16	47	56	55	15	191	6.0	4.4	5.9	7.3	6.1	6.0	-	-0.07	-	-	-	-			
	部長、教授クラス	18	49	147	138	184	142	21	681	4.8	3.0	5.1	6.6	4.9	4.8	-	-0.10	-	-	-	-			
	主任研究員、准教授クラス	21	98	143	118	125	101	27	612	4.2	2.3	4.3	6.3	4.3	4.2	-	-0.08	-	-	-	-			
	研究員、助教クラス	22	54	76	85	94	49	12	370	4.2	2.5	4.4	6.1	4.3	4.2	-	-0.06	-	-	-	-			
	その他	2	2	7	0	5	7	1	22	5.0	2.5	5.7	7.3	5.9	5.0	-	-0.89	-	-	-	-	-		
雇用形態	任期あり	21	67	101	124	143	111	30	576	4.8	2.9	4.9	6.6	4.8	4.8	-	-0.03	-	-	-	-			
	任期なし	44	138	288	264	321	243	46	1,300	4.6	2.7	4.7	6.5	4.7	4.6	-	-0.08	-	-	-	-			
	学長・機関長等	0	0	10	32	32	39	10	123	6.1	4.4	6.0	7.4	6.2	6.1	-	-0.10	-	-	-	-			
	マネジмент実務	5	6	19	32	49	42	9	157	5.6	4.1	5.7	7.1	5.5	5.6	-	0.12	-	-	-	-			
大学の公的研究機関Gを対象	現場研究者	55	183	320	296	348	245	54	1,446	4.4	2.6	4.6	6.4	4.5	4.4	-	-0.09	-	-	-	-			
	大規模PIの研究者	5	16	40	28	35	28	3	150	4.4	2.6	4.5	6.4	4.4	4.4	-	-0.07	-	-	-	-			
	国立大学等	42	119	240	233	287	208	42	1,129	4.6	2.8	4.8	6.5	4.6	4.6	-	-0.02	-	-	-	-			
	公立大学	4	7	14	19	18	23	7	88	5.3	3.4	5.4	7.2	5.3	5.3	-	-0.04	-	-	-	-			
	私立大学	15	43	75	78	82	58	12	348	4.4	2.6	4.5	6.3	4.6	4.4	-	-0.18	-	-	-	-			
	第1グループ	11	34	57	54	64	36	3	248	4.2	2.5	4.4	6.1	4.2	4.2	-	-0.01	-	-	-	-			
	第2グループ	18	35	83	70	106	57	6	357	4.5	2.8	4.8	6.3	4.6	4.5	-	-0.11	-	-	-	-			
	第3グループ	11	46	80	82	86	72	19	385	4.6	2.7	4.7	6.6	4.7	4.6	-	-0.07	-	-	-	-			
	第4グループ	16	50	101	115	116	108	26	516	4.8	3.0	4.9	6.7	4.9	4.8	-	-0.04	-	-	-	-			
	理学	13	17	38	36	54	37	8	190	4.8	3.0	5.1	6.6	4.8	4.8	-	0.09	-	-	-	-			
産学官連携活動あり(過去3年間)	工学	17	67	77	91	91	84	14	424	4.4	2.5	4.6	6.5	4.5	4.4	-	-0.07	-	-	-	-			
	農学	6	22	37	39	40	24	5	167	4.3	2.6	4.4	6.1	4.4	4.3	-	-0.18	-	-	-	-			
	保健	12	42	113	82	101	54	13	405	4.3	2.5	4.3	6.1	4.3	4.3	-	-0.09	-	-	-	-			
産学官連携活動あり(過去3年間)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
全回答者(属性:無回答を含む)	なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	全回答者	65	205	389	388	464	354	76	1,876	4.6	2.8	4.8	6.5	4.7	4.6	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q113. (意見の変更理由)研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	やはり論文の方が重要ではないかと考えるようになった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	今年度より評価の手法が変更されたため,より客観的な評価がされるようになった。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	論文業績があつてはじめて他の活動が認められる状態にある.研究の質を高めるためには論文は必要であるのは理解できるが,全ての項目に対して業績を求められる状態は負荷が高い.※論文業績に限らない項目を全て埋めるよう指導されるため.全ての項目を満たすオールラウンダー型,特定の項目を満たす追求型など評価方法の多様性が必要ではないかと考える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
4	2	4	2	論文以外にも視点も取り入れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	若干,視点が広がってきているとは感じる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	4	1	研究科長の評価基準に依存する。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	教員評価が着実に実行されているため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	教授採用の際に役員会資料に,国際的な活動を記載する欄を新たに設け,構成員に国際活動の重要性を意識させた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	改善されていると思います(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	人事選考の方法が若干改善された(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
11	2	3	1	年度評価・関門評価のシステム改革(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	教育,社会貢献,産学官連携活動への取組に対する評価が,緩やかではあるが,研究者の業績評価に取り込まれつつあるように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	論文だけでなく,大学院生(特に博士後期課程の学生)の指導経験,外部資金の獲得,社会貢献,等も評価対象にしている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	業績評価の基準が改善された(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	むしろ,あまり研究は評価の対象になっていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	かねてより導入していた教育,研究,社会貢献,管理運営,臨床に関する業績情報を収集し,解析する多元的業績評価システムの改善を図った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	多様な観点からの評価が定着しつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	業績評価の個人的目的は「昇進」と思いますが,その人事会議でプライベートな嘘の噂などが影響していること,かつ当人が反論する機会が無いのは問題。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	赴任して2年目で,学内で多面的な評価(大学運営への協力など)が行われ,本人に通知されることがわかりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	学内外からサポートがある(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	2	3	1	論文以外の業績は適切に評価されていると感じるが,論文の評価については,論文教のみが評価され内容が考慮されていない.筆頭以外の共著論文に対する評価が著しく低く,現在の科学の現状にそぐわない.筆頭で論文数を増やすことを優先した結果,研究の質の低下が懸念される。(大学,第4G,農学,主任研究員・助教クラス,男性)
22	2	3	1	外部資金獲得額も評価査定に加わった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	研究成果の社会実装,均てん化のための活動についての評価がより強く取り入れられている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	評価システムには,論文のような客観評価と上長評価の両方が加味されており,これ以上の評価は難しいのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	所属機関における評価システムがそのように設計されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	研究者は,業績重視で評価されるべき.所属機関の状況はこれに近いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	改善傾向が認められるため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	前年に比べ,学際的・分野融合的な研究への取組等を評価する機運が高まっているように感じるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	評価指標が曖昧で何がいいのか?の議論をしている段階だと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	評価する高齢教員の意識を改革することは難しい.民間企業メンバーを入れた外部評価等も導入して良いのでは。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	評価が多様な観点から行われる様にシステムが構築されている.しかし,分野に依る相異が大きいにも拘わらず,その多様性は考慮されていないので,不十分である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	3	0	研究者の業績評価に一定の価値観はあるのでしょうか?少なくとも評価指標もないし,評価の定量的な手法もないし,結局は上司?の意見一つだけ。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	4	4	0	この質問でいう「研究者の業績評価」ということが何を指しているのか必ずしも明瞭ではない.公募の選考基準のことなのか,現職における活動の評価なのか,内部昇格の審査基準のことなのか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	研究業績に対する評価が相対的に低くなっている.オールマイティな人材しか評価されないのは問題ではないかと。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	既に研究能力と意欲を失った教員も多いが,社会貢献や教育に努力しているのであれば,それを評価すべきだと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

36	3	3	0	評価の多様化は表面的には悪いことではないが、無能な教員の逃げ道を作ることにもなる。使い道のない特許出願や、実質的な効果のない地域貢献・インターンシップの主導など、学生や学問の進歩よりも、自身への利益誘導を目的として怪しげなプログラムを企画する輩が多く、吐き気を催しているのが現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	5	0	逆に言うと、研究・教育能力よりも(悪い意味で)学内コミュニケーションに長けた人が上に上がる傾向は否めない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	6	6	0	所属機関では、むしろ研究業績より過剰に教育が評価されている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	1	1	0	教育の評価は不平等、客観性のないものである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	3	3	0	工夫はあるが、評価に結びついていない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	5	5	0	〇〇【公的研究機関名】としては基礎研究の成果を中心に評価したうえでその他の業績も評価している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	5	5	0	〇〇【公的研究機関名】においては、審査員の目が肥えていることから、IFだけでは、評価していないと思うが、大学では、人事評価表を視れば分かるが、IF,論文数,筆頭著者論文の数,等,研究内容が評価に反映されていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	研究者が評価に過剰適応して研究が歪められている。特に、組織の内向き傾向を評価が強めている。このような評価であれば、やらないまうが良い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	組織目標(成果の社会実装)と人事評価(論文重視)のズレが著しい(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	論文の発表数だけでなく、マスコミの注目を集める内容等が優先されるように感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	5	5	0	企業との共同研究を含む産学官連携活動が評価されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	5	4	-1	助教が教授や准教授を支援して行う仕事はどこにも評価されることはない。例えば留学生の受け入れ・海外研究者を受け入れ手続きを全て助教がしても、人事評価では教授にポイントがつくシステムとなっている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
48	4	3	-1	様々な工夫がされているが、実質的な改善につながっていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	教育に関する評価の基準が不十分かつあいまいであると思うようになったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	研究しかせず、アドミを全くしてくれない、互いに助け合わない人ばかりが評価されやすいのが現状。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
51	2	1	-1	雇用形態によると思うが、研究者の自由な活動が制限されている(専従率,エフォート)ため、様々な観点からの評価を行える体制にない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	2	1	-1	論文すらインパクト・ファクター、国際誌でないという意味がないような風潮が目立つ。社会貢献をどのように評価するかは課題となっていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	施設老朽化や法律規制への対応業務が膨大にも関わらず何もフォローされない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	研究力強化ということで、論文を重視した評価が強まっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	やはり、IFが重要視されている。変更を考えている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	論文以外の取り組み(教育や学内の雑用)は評価が難しいのかもしれないが、年齢が上がるにつれて、研究以外のことに割かれる時間がかなり多い。そのため、自身の研究をする時間がかなり少なくなり、業績が出せない状況にある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
57	2	1	-1	学部における教員採用ではより論文等の特定学会での実績を重視する保守的な傾向が顕著となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	様々な観点からの評価は行われているが、論文のウェイトが高くなっていて他の活動へのインセンティブが足りない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	論文のみが評価される傾向がより進んでいると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	論文評価がベースになっていると思いますが、社会貢献等も重要なファクターと考えています。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	最近では、業績中心となっており、学生への対応力などの多面的評価が必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	評価の対象としては様々な観点を取り入れられているが、比重はやはり論文数やインパクトファクターなどに置かれているため、論文以外のについて、客観的な評価が難しいこともある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
63	2	1	-1	論文や業績は求められないため、モチベーションを維持することが難しい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	2	1	-1	研究業績における評価がなされているとは感じられない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	論文以外の業績を記載する欄はあるが、実際のところ高IFの論文あるいは学会賞等がないと高評価は得られない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	5	4	-1	業績評価基準が、組織統合・社会情勢により、ころころ変わる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	職制で活動を縛り、評価基準が短絡的(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	4	3	-1	自己評価とのずれを感じる事が少なかった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	業績は直接評価されない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
70	3	1	-2	研究者の業績評価は、採用人事の時しか行われていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	データベースなどで業績評価をしているようであり、定性的項目は評価されなくなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	2	-2	研究業績以外の項目は客観的な基準の導入が困難と思われる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
73	5	3	-2	論文以外の評価がどのように行われているかが不透明。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

74	6	4	-2	逆に、論文の業績に対する評価はあまり感じない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	1	-2	昇進については一部の方の意見が大きく影響するようになり、あまり研究、教育活動の成果が影響しなくなってしまった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	2	-2	評価されているように見えるが、結局不十分である。日々の学生教育に追われ、研究どころではない先生が多い一方、研究もしなければならず、無理を強いられていて大変そうである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	6	4	-2	任期の更新年限に研究実績が重視される事例が生じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	4	2	-2	出口研究が評価され、基礎、特に技術への評価が足りない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	6	4	-2	アウトリーチ活動など直接研究成果につながらない活動への評価は十分でないように感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	4	2	-2	昇格に反映されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	6	3	-3	教員の場合、受け持ち授業の数は評価されているが、授業内容(どれだけ時間をかけて準備をしているか)は考慮されない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	5	2	-3	もっと、業績で評価すべきである。論文を出さない研究者は研究者ではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	6	3	-3	異種の基準をどのようにして総合評価とするか難しい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)
84	5	2	-3	学術論文等の研究業績の重みが、以前に比べて低くなりすぎている。目先の実用的な開発ばかりが重視されすぎている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q114. 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、研究適所の人材配置、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	85	412	578	447	272	118	29	1,856	3.1	1.8	3.2	4.8	3.3	3.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	
大学等	77	357	474	381	216	95	26	1,549	3.1	1.8	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	
公的研究機関	8	55	104	66	56	23	3	307	3.3	2.0	3.2	5.2	3.5	3.3	-	-	-0.17	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	65	368	511	404	252	102	26	1,663	3.1	1.8	3.2	4.9	3.3	3.1	-	-	-0.18	-	-	-	-	
男性	20	44	67	43	20	16	3	193	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	
女性	2	11	50	66	39	25	12	682	3.2	2.9	4.2	5.7	4.4	4.2	-	-	-0.19	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	17	161	216	151	106	36	12	682	3.0	1.7	3.1	4.8	3.2	3.0	-	-	-0.20	-	-	-	-	
部長、教授クラス	29	149	196	136	83	31	9	604	2.9	1.7	3.0	4.7	3.1	2.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	34	89	108	91	40	23	7	358	3.0	1.7	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.13	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	3	2	8	3	4	3	1	21	4.1	2.3	3.6	6.1	4.7	4.1	-	-	-0.57	-	-	-	-	
その他	35	106	173	144	82	45	12	562	3.4	2.0	3.4	5.0	3.5	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-	
任期あり	50	306	405	303	190	73	17	1,294	3.0	1.7	3.1	4.8	3.2	3.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	
任期なし	0	3	32	42	28	18	0	123	4.4	3.1	4.4	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.22	-	-	-	-	
学長・機関長等	6	9	42	53	32	16	4	156	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
マネジメント実務	73	357	458	323	193	74	23	1,428	2.9	1.7	3.0	4.7	3.1	2.9	-	-	-0.15	-	-	-	-	
現場研究者	6	43	46	29	19	10	2	149	2.8	1.4	2.8	4.6	3.1	2.8	-	-	-0.30	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	57	248	340	272	157	76	21	1,114	3.2	1.8	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.12	-	-	-	-	
国立大学等	4	19	23	28	13	4	1	88	3.2	1.9	3.5	4.8	3.4	3.2	-	-	-0.21	-	-	-	-	
公立大学	16	90	111	81	46	15	4	347	2.8	1.6	2.9	4.6	3.1	2.8	-	-	-0.23	-	-	-	-	
私立大学	12	65	81	50	36	11	4	247	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.10	-	-	-	-	
第1グループ	20	67	111	96	49	26	6	355	3.3	2.0	3.3	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.15	-	-	-	-	
第2グループ	18	99	112	93	55	12	7	378	2.9	1.6	3.0	4.6	3.1	2.9	-	-	-0.24	-	-	-	-	
第3グループ	21	114	151	134	68	38	6	511	3.2	1.8	3.2	4.8	3.2	3.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	
第4グループ	12	45	60	43	30	10	3	191	3.0	1.7	3.1	4.8	3.1	3.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	
理学	22	109	114	98	61	29	8	419	3.1	1.6	3.1	4.9	3.2	3.1	-	-	-0.11	-	-	-	-	
工学	9	49	58	37	14	6	0	164	2.4	1.4	2.6	4.1	2.6	2.4	-	-	-0.19	-	-	-	-	
農学	20	99	134	98	44	13	9	397	2.8	1.7	2.9	4.4	3.0	2.8	-	-	-0.18	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	85	412	578	447	272	118	29	1,856	3.1	1.8	3.2	4.8	3.3	3.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q114. (意見の変更理由)業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	6	3	業績評価を研究者への処遇に過度に反映することはよくないと思うので(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2	所属部局で,新たにサバティカル制度が発足した。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	外部資金申請内容に基づく柔軟な学内研究費配分(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	研究成果に見合った報酬がなされるようになった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	個人評価のやり方を見直したことで,処遇へ反映されやすくなったように感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	サバティカルも含めて1年ほど自由に活動できる自由研究という制度があり,とても良い制度であると感じたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	1	3	2	論文本数で研究費配分がおこなわれるようになったので,処遇は行われるようになったが,それが適切な処遇かは評価できない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	3	1	教員評価の結果を処遇に反映させる規則が着実に実行されているため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	少しずつ対応していると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	昨年度の自分の働きが評価され,幾つかの点で反映されたので,いままではそもそも評価の俎上に上がっておらず,実態を知らなかった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	本年度から処遇への反映をきめ細かくした(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	研究,教育,社会貢献,大学運営の各分野で優れた業績をあげた教員への学長表彰制度を開始したが,給与等への処遇への反映等については,課題が多い。本学的な教育・研究IRに取り組む必要性を感じており,その体制整備を図りつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	研究者の論文評価も異分野間ではなかなか難しい。人材配置については,流動性を高める工夫が必要。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
14	2	3	1	多様な観点からの評価結果が,研究者の処遇に十分に反映されているとは言い難いが,徐々に意識改革が進んでいるように感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	研究業績を評価する制度を検討している。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	教育,研究実績に応じた手当の新設(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	給与への反映が行われるようになった。ただし,評価の公平性が問題でそれ以上の改善がされ難い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	業績評価システム(目標共有・人材育成システム)を整え,運用を開始した。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	改善傾向が認められるため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	そんな話は全くないと思う。だいたい,給与が業績と関係してるなら,年間1本も論文を書かず,学生の指導を殆どしていない教員は,基本給のみで手当てや賞与は無しにするくらいの処遇が必要と感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	サバティカルを取得するのが不可能な状態。私立大学教員の同期は2度も取得していて羨ましい限りである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	2	2	0	制度としては整備されて来たが,処遇の程度は微々たるものである。それ以前に,業績評価の妥当性に不信感があるため,処遇に対する不満が潜在化していると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	業績だけが評価の対象なら,研究室の運営にあまり貢献しない人,自分のことしかしない人が有利です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
24	2	2	0	業務量の差が大きい(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
25	4	4	0	サバティカルの付与は,是非とも行っていただきたい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	アメリカやドイツの状況と比較すると日本の研究者の処遇は,かなり不十分と言わざるを得ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	4	0	運営費交付金削減から,業績評価結果をインセンティブとしてボーナス等へ十分に反映できない。理事等は,給与の削減が行われている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	組織改革のため,有能な人材が事務作業に忙殺され,研究・教育にかける時間が益々少なくなっている。その一方で,研究教育も事務処理能力もない無能教員が多数のさぼっており,適材適所とは程遠い状況である。人件費削減による退職教員不補充のため,サバティカルもますます機能なくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	全国的に見ても本学(地方公立大学)の給与水準は低いことがわかりました。これでは良い人材を呼び込み,定着させることは難しいのではないでしょうか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	何もないのが現状。変えようという動きはあるが。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	4	4	0	研究ではなく教育に重点が置かれているため研究環境の改善は見られないが,サバティカルの推奨など風通しの良さが感じられる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
32	2	2	0	業績評価が良いからと言って必ずしも給与等の十分反映されているとは言いがたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	給与への反映,研究環境の改善,適材適所の人材配置,サバティカルの付与等は全くない。行き当たりばったりといった感じである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	3	0	研究環境の改善等十分に行われていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

35	3	2	-1	業績による評価が適正に行われない場合が多々見られる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	1	-1	給料が据え置きになっているなど成果にたいする評価がちゃんとおこなわれていない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	特段として,業績評価を踏まえた処遇の変化を感じない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	1	-1	給料は年齢で決定されており,同年齢ならば基本的には同じである。業績などは全く反映されないシステムでおかしいと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	運営費削減に伴う人件費削減のために定員削減などが進み,組織に余裕がなくなりつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	教育,研究の負担は年々増加し,受け入れ大学院生は増加し,論文も数多く出したが給与はむしろ減少している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1	教員の定年年齢が上昇しているのに,ポストの運用が旧来通りのため,中堅教員の昇任が足止めされている(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
42	2	1	-1	サバティカル制度の重要性をもっと強調してほしい。最終的には個人の性格・責任であるが,国際競争力を上げるには日本人教員を海外へ積極的に送り出し,1年ほどそこに滞在させる機会を与えるのが最もよいと思う。国際感覚は,言語力だけでは到底身に付かず,異文化に触れて初めて身に付くものだと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
43	3	2	-1	不十分だと思うので(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	業務が集中し業績評価が形骸化している人間も見られるなど処遇はまだ未発達である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	サバティカル等の制度が十分に活用されていない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	大学の財政基盤の劣化にともない,金銭的な支援は困難となっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	学内業務が多忙で人材不足のため,若手にサバティカルを与えられない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	適材適所の人材配置が不十分と思われる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	業績に基づく処遇はそれなりにされているが,教員の希望を反映する仕組みが全くない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	サバティカルなど導入が望まれる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	まったく為されていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	2	-1	対象数が限られる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	4	3	-1	業績評価が組織内で重要視されていないように感じるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	適材適所の人材配置とは必ずしも言えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	1	-1	職制で活動を縛り,評価基準が短絡的(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	4	3	-1	頑張っている人が十分報われているか疑問に感じる時もあった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
57	2	1	-1	結局のところ給与や待遇の基本は年功序列であり,人材配置も保守的である。業績評価と結びついていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
58	4	2	-2	人件費が減少する一方で,管理業務が増え続けているので,サバティカルなどは取りづらくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	2	-2	期待されるほど,あまり実施していない。業績評価の結果が殆ど処遇に反映されていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
60	4	2	-2	大学全体としては不十分(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	5	3	-2	海外と比べてサバティカル制度の活用が十分でないと感じたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	2	-2	部局長側に立つと,結果的に処遇されていないことを実感した。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	サバティカル制度はあるが,不在時の補助体制が不十分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	2	-2	病院機能へ人員が取られ,研究分野において事務的な作業が増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	2	-2	研究者人口が減ってしまい,自転車操業のサイクルに入っている。新たなことを学ぶ余裕よりも,自分たちの仕事の足元が危うくなっている。(予算削減等)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	6	3	-3	業績評価の結果として,実際に処遇を変えた例を最近は見ている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
67	5	2	-3	学術的に高評価の研究業績よりも,実用的な業績ばかりを重視しすぎている。また,組織への貢献(研究管理など)が低いと昇格できない,という傾向が強まりすぎている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	5	2	-3	サバティカルがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	5	1	-4	学校改革が進んでおり,研究軽視の傾向が強みられる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q115. 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。

(101)・資金よりも安定的な雇用が重要である。・ポストドクターや任期付教員のキャリア支援制度の整備が多くの分野でまだ不十分と思われる。セーフティネットも含め、より積極的なキャリアパス支援が必要だと思います。また、〇〇大学卓越研究員制度など独自のスタートアップ支援も進めており、改善は進んでいると思いますが、逆にスタートアップ資金で購入した機械のメンテナンスなどを行う、部局の共通技術職員や部局内、もしくは部局を越えた連携研究を支援するURAなどの存在がまだ不十分なところが多いと思います。さらに、一部の部局によっては大講座制のなかで、似た分野の研究者がおらず、世代を超えた関係が構築できないケースもあるので、メンター制度なども整備した方がいいと思います。・10年以上の安定した雇用・有期雇用が多い。・一定期間自由に研究できるポジションの増加・安定した身分・スタートアップ資金が必要・本人からのプロポーザルに基づき、スタートアップ資金並びに、適切なスペースが提供されることが望ましいと思います。・私の所属する研究所に共同利用研究の公募があります。どの所属でも新任の方には少し補助を出すなどはしています。また、テニュアトラックの制度を活用してテニュアトラック期間にスタートアップ支援をしています。(102)・40歳以上でも任期付きの職のままの研究者が目につく。・研究プロジェクトの定義にもよりますが、研究資金の大型が進む中、多くの若手研究者は大型のプロジェクトの中で研究を推進するか、もしくは個人な小さな研究課題の中で研究を進めているケースが多く、自ら研究プロジェクトを立てている人は少ないのではないのでしょうか。・部局によって事情が異なると思われるが、大学全体の状況はわからない。・自立的に自立しているように見えても、大型プロジェクトの研究分担者のような形で、研究資金で縛られて自立的に研究できてないケースも多い。部局に十分な研究費が必要・個人差があると思います。私の場合に研究所で、研究所のプロジェクトに参加する場合がほとんどです。うまく合致した形で研究開発を行うことができる研究者もいます。外部から【続く】

来た研究者で他のグループと既に研究を行って、かつ、本人が科研費を獲得している場合ですと継続して自立的に研究開発をしている若手研究者もわずかにいます。(103)・任期無しポストへの転換の制度やテニュアトラックの採用などは始まっており、評価できる。・シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期付雇用への転換促進などの試みは始まったものの、実際の実施例はまだ限られていると思います。但し、若手雇用に関する意識改革は進んでおり、若手教員とそれ以外の教員の比率の減少傾向は止まりつつあるように感じています。・若手の有期雇用を減らす努力が進められているものと承知している。・必ずしも独立ではなくとも任期無しポスト(准教授、助教)を増やすことから始める。・任期のないポストを増やす努力をしているが不十分。・日本全体としては厳しい状況にあると思いますが、総長のリーダーシップのもと、若手雇用の安定化に向けた制度が始まり、徐々に充実していくことを期待しています。・〇大総長はこの問題を重要視してこれまでの傾向を示して取り上げて改善に努めようとしています。私が所属する研究所では、その取り組みはある程度なされています。(104)・能力のある学生は社会で活躍しようとする指向性も強く、すべてが研究者の道を選ばずにはない。・博士課程に進学希望のものについては、望ましい能力を持っているものがほとんどですが、逆に博士課程進学希望をしていないものの中に、かなり優れた能力を持っている学生が多く含まれており、優秀な人材の確保という面で問題があると思います。・若手研究者養成を、博士課程経由で行っている部局と助教ポストを利用している部局とがあり、博士課程を目指しているかどうかだけで、若手人材の育成について語れるわけではない。・競争が激しい割に、勝ち残った者への報酬(給料)が少ない。・修士修了後直ちに就職しないと不利になる状況である。・内部生については、先行き(卒後)の不安定感から、必ずしも優秀な人材が博士課程を目指しているとは限らず、適切な情報提供等が重要と思われます。一方で、特にアジアからの優秀【続く】

な留学生を呼び込むための交流が、さらに活発になることを期待しています。博士課程前期で会社等に就職する学生が半分ぐらいでしょうか。(105)・博士課程在学中の経済的支援や、その後の就職先の充実が重要である。・日本学生支援機構の奨学金が返済を基本としている点、博士課程後進学者にとっては大きな負担です。また、学生の住居としてdomitoryなどが圧倒的に不足している点は大きな問題だと思います。さらに、日本学術振興会特別研究員の採択率の低さは多くの学生の進学希望を妨げる大きな要因になっていると思います。・RAなどの形の経済支援・経済支援・博士課程修了者に対する大学・社会の受け入れ不十分・優秀な人材が研究に専念できるような経済的支援がさらに充実することを期待します。・学費などで不安に感じている人もいますので、経済的な支援が必要な場合もあります。他では、半年など早期に論文を終えて卒業する人もわずかに見られます。私の所属する研究所では国際共同で行うプロジェクトが多いので、留学生の受け入れ態勢は整っています。(106)・大学の職員に博士号取得者を適切に評価したうえで採用するといった工夫が必要である。・様々なキャリアパス支援に関する試みが行われていますが、産業界とうまくマッチングしている一部の分野を除き、うまくいっているケースは限られていると思います。多くの場合、産業界側の意識、学生の意識、研究指導者の意識にあると思います。それぞれの相互の意識改革を進めるには相互役割を果たす専門員の拡充が必要だと思います。・博士人材の会社への就職システム(橋渡し)の充実・産業界がこうした人を優遇する制度が必要。・研究職以外でも、広く社会貢献につながる進路への人材育成についての教員側の意識改革と、産業界の教育参画については、努力されているものの、まだ途上であり、今後の発展に期待したいところです。・研究所ですと研究と学業の遂行が主になるので、多様なキャリアパスの選択という観点では本人の考え方によると思われます。(107)・科学技術と社会の関わりを伝える講義や演習は充実している。・〇〇大学で独自に行って【続く】

いる初年次ゼミナール、体験学習、フィールドスタディ型政策協働プログラムなど社会的課題への動機づけの教育はかなり積極的になっていると思います。・日々の授業の中で様々な形で動機づけのための教育が行われているとは思いますが、より意識的に行うことが望ましいと考える。・大学は、色々と学生に与えて縛るよりも、完全放置し、自ら考え行動する時間を十分に与える方が、時間はかかっても良い人材が育つと信じる。・必須の初年次ゼミに加え、選択の体験活動プログラムやフィールドスタディ型政策協働プログラムなど、最近開始された多くのプログラムが準備され、環境はかなり整っていると思います。・研究への動機づけはなされています。ただし、社会的課題への気づきに対する教育は十分でないと思います。これは、教員の方も産学官連携に対する意識がそれほど高くない可能性もあると思います。また、地域に対する還元意識もそれほど高くないと思います。(108)・放任気味の場合とその逆の場合が混在しているが、おおむね十分に行われていると思われる。・〇〇大学で独自に行っている初年次ゼミナール、体験学習、フィールドスタディ型政策協働プログラムなど社会的課題への動機づけの教育はかなり積極的になっていると思います。・「手取り足取り」の指導ではなく、もっとも適切なタイミングで考えるヒントを与えることが重要。どの部局も努力はしている。・まず研究室に入った際に、本人に何をやりたいかを尋ねます。また、しばらく研究に携わった過程でも何をしたいかを尋ねます。分野の動向を含めて、研究室の人の話し合いもさせて、決められます。博士論文を仕上げるのは人生の中で最も大きな試練の一つだと思います。この過程で悩む場合もありますので、いろいろな研究者と研究目的および本人の適性などの本人からの質問を個別に話し合うこともあります。(109)・分野別のばらつきもあるが、全般的に少ない。・理系の女性研究者は少ない。・いろいろな視点をもった研究者の確保という点では十分ではないと思います。(110)・制度は整っているが認知度が低いかもしれない。・制度としてはかなり整備が進ん【続く】

でいると思う一方で、保育所での児童受け入れ数などまだ不十分な部分も残されていると思います。しかし、一番問題なのは、一人一人の研究者が十分な研究時間を取れるかという問題です。研究資金を始め、競争的な原理が働く研究職において、無理をしなければ研究時間が確保できないほど、研究以外の業務が多い環境を改善しない限り、女性に限らず、家庭において何らかの負担が大きい職員にも不利になると思います。・保育園が不十分。・だいたい環境は整ってきつてはいる。・保育園の確保が困難なのは驚きました。・職務内容にもよると思います。恒常的に施設を維持する職務の場合に、余裕をもった人員が必要である一方で、資金には限りがあります。(111)・当事者からの意見を重視すべきものと思われる。・採用、昇進に関しては、女性への配慮等が進んでいます。・公募では男女機会均等を記述しています。(112)・組織運営に関わる形の場合、会社あるいは官庁関連との交渉の場合に、日本語で十分交渉できないと不利である場合があるように見受けられます。・特に子供がいる場合の、家族へのサポート、保育園の確保は、課題です。・上記の例に挙げられたものはいずれも不十分。給料体系の多様化。欧米に比肩できるような高いサラリーを支払わなければ優秀な外国人はこない。例として挙げられていることすべて。・事務組織の英語化が不十分。賞与の変更を可能にしたり、大学独自の試みは進められているものの、研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与、家族へのサポート、物品購入にかかる手続、組織運営にかかる規定や通知の英語化等全てで不十分だと思います。また、世界トップ校と比較して、現在の資金状況ではとても対応できる問題ではないと思います。・事務組織の英語化がさらに必要であるように思われる。(113)・博物館での展示制作など、気づかれにくいが大変な時間・労力の割かれる貢献が評価されないことがある。・論文以外の観点からの評価をどの程度の割合とするのか自体が問題である。・教育・部局としていくらかの評価はされている。・大学として人材育成が重要なポイントなので、教育貢献への評価がさらに改【続く】

善されていくことを期待をします。・教育に関する貢献も評価の対象になります。(114)・これまでサバティカルを利用した研究者はあまりいないように見受けられます。・雑用が多く、研究時間が不十分。評価自体が容易な作業ではないため、処遇に反映させるのも容易ではない。・サバティカルの活用が行い辛い制度設計になっています。・行政的な仕事は一部の研究者に集中する傾向がある。・業績踏まえた処遇の是非自体も問われるべき(115)・純粋に研究のみに従事している者は少ないし、その他の重要な業務も担っており、研究人材のみに対する意見から政策を構築するリスクも考慮しておく必要がある。・近年状況は改善して若手研究者の就職についても配慮されるようになってきたが、それ以前に研究者としてのキャリアが開始したために、常勤・無期のポストに恵まれていない世代(40代?)があるように思われる。・世界的に競争が激しい研究という職種において、日本では分業が進んでおらず、従来のように公務員的な側面が多く残されていると思います。事務的サポート、技術的サポート、企画的サポート等サポート分野の充実が進まない限り、このままでは国際競争力を維持できないと考えられます。・大学院教育費が高すぎて、卒業後の給料が低過ぎるので、お金がないと研究職に進むことが困難。従って、研究職に残っている人材のレベルが段々下がっている。・近視眼的なメリットを提供するだけで優秀な若手や女性が研究者を目指すわけではないと考える。現役の研究者の研究環境改善も含め根源的な対策が必要だと考える。・若手のキャリアパスが不十分である。30代に負荷をかけすぎである。45歳くらいまで若手としてはばを上げ、さらにシニアの力も借りて若手がもっとライブイベントや自身の研究に時間を使えるように工夫すべきである。・欧米に比べると、新規採用者に対するスタートアップ資金などに十分な予算が割られていないため、若手研究者は、どうしても大型プロジェクトの研究分担者などになり、資金を確保する傾向がある。その結果として、自立的に研究しているように見えても、実質的には、大型プロジェクトの中での自【続く】

分の担当を遂行するような形になってしまい、真に自立して活き活きと研究しているのとは異なる状況となっている場合も少なくない。若手人材の育成の観点からは、採用時、最初の3~5年ぐらいは、無条件で十分なスタートアップ資金が与えられ、それらの予算を使って、海外への3ヵ月程度の滞在も自由にできるようにしているのが望ましいと考えるが、現状はそのような環境整備は達成できていない。現在、議論はされているので、今後改善の可能性あり。・女性教員に関しては、女性が働く環境を良くする方向の議論が多く、男性側の働く環境や働き方を変えて、女性が後ろめたさを感じずに男女が同じ状況で仕事できるような環境づくりをするという方向の議論が進まない。この辺りは北欧などと比べ、だいぶ遅れているように思う。女性教員の採用に関しては、女子学生の割合が多いのに、女性教員の数が少ない組織は、その理由について十分な検討と対策を行う必要があると考える。・研究に専念できるまとまった時間の確保が難しくなっている点が、最大の問題点だと思う。特に筆者の関係する、個人研究の色彩の強い領域については、研究資金もさることながら、個々の研究者がいかにかに自己の研究時間を確保するかがポイントとなる。個人の創意・発想をベースとした、必ずしも大型・集団型ではない研究プロジェクトの遂行可能性の確保が、若手人材に対する魅力の提示という点でも不可欠のように思われる。・公募において、公募をもった方を採用して研究プロジェクトを推進しています。ただし、任期付きのポストではじっくりと研究できない、研究を継続できない場合もあり、難しいところもあると思います。・海外の研究者が研究・教育スタッフとなる場合のフォローが受け入れ研究室の責任になっているが、これでは優秀な研究者に来てもらえず、定着しない。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

大学は様々な取り組みを試みているが、予算の裏付けが不安定なため、施策は限られたものになる。人材の流動性が少ないことも問題で、これは社会システム(退職金等)が大きな原因と考えられる。年俸制にしても導入には自主努力では限界がある。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

選択肢が増え、自由度が増すことが重要なはずなのに、一律に員数あわせで実力のない人間でも女性研究者を増やしたり、一律残業をなくしたりするのは、全く効果がないと思います。本来研究者がしなくてもよい管理業務を、研究者にさせている部分が多すぎます。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

大学は若手に膨大な雑用を押し付けて、貴重な研究の時間を奪っていると思われる。回答者の前所属の〇〇〇〇〇〇研究所【公的研究機関名】は、若手は研究しかすることがなかった。この様な環境が極めて重要である。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

ポスト等の関係で、本来ならば研究のアクティビティを向上する上で不可欠な若手研究者の数が単純に減っている。若手研究A、NEDO若手グラントの廃止を初め、若手研究者向けの大型研究費がなくなっている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

博士課程を修了しても企業に就職する者が多い。悪い状況とは言い切れないが、大学教員が魅力的な職業と映っていない可能性が高い。この問題はかなり深刻と考えている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

国立大学法人では、任期なしの人材枠が年々減少させられている現状のなか、たとえば5年間の外部資金に採択されたとしても必ずと言ってよいほど毎年予定予算を削る作業が行われ、かつ1-2年の成果による判断で継続中止などされる状況では、若手の研究員を雇用し、育てることは至難の業と言えます。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

○大レベルの研究教育機関でも、論文を全く書かずに学生教育まで適当にする教員が多数いると感じている。日本の大学のトップレベルがそれである以上、この国の研究人材は育つはずがない。教員の異動や転籍をスムーズに行えるシステムを作らない限り、能力のある人が上のポジションを得て、能力のない人はワンランク下のレベルを教える...という会社で当たり前のシステムには程遠い状況が続くだろう。その結果、トップレベルの大学のレベルもどんどん下がる一方であると感じ出ている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

外国人はいくらでも採用の可能性はあるが、大学の事務・管理部門が英語対応できないこと、さらに日本社会が外国人を受け入れる環境に全くない(住居や日常生活において)ことが大きな、大きな壁になっている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 10 若手が希望を持って大学や公的研究機関へ進むには、研究する環境と将来的なポストなどの処遇が極めて貧弱であり、これまで以上の社会的なバックアップが必要と思われる。今後、益々人材の確保が難しくなると思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 任期制の悪弊が広がり、益々状況は悪化していると云わざるを得ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 若手の人材不足がますます深刻化してきています。運営費交付金の圧縮、定数削減の流れは止められないのでしょうか。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 大学は人事が不透明であると感じます。近年、国研は常勤の採用枠がたいへん少く研究者の年齢構成が偏っている。研究現場では任期付の研究員が主戦力とならざるを得ないケースが多いが任期切れの為に研究の継続に支障をきたす場合も多い。研究現場は常に研究員の任期切れの問題に悩まされている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 予算の関係で、2年や3年の短期での雇用が多い。その場合、研究のための良い人材の確保が難しい。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 研究費マネジメントには大学職員(教員ではない)が欠かせないが、5年の任期縛りで困っている。職場単位で頑張って対応しようとしても、現実にそぐわない規則や法令が上から降ってくるので、腹立たしい。任期縛りや任期問題に直面したことのない人が発案したのだと思う。運営費の削減に伴い制度の変更が必要なのが見えるが、まったく同じルールを外部資金で雇用される職員に当てはめるのはどうかと思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 良い研究テーマがあっても、研究人材を確保することが非常に困難である。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 数(論文数)偏重、獲得資金額偏重の評価傾向に危惧を覚えます。明らかに論文報告を出しやすいテーマと出にくいテーマ、資金を獲得しやすいテーマと出にくいテーマはあります。また、数による評価を偏重すると、質の低い雑誌への投稿が増え、結果的に良い論文であっても引用されにくくなるという本末転倒な現象が生じ得ます。若手研究者の自立を促す試みは、部分的に上手くいっているようにも思いますが、影響力の大きいベテラン教員に囲われているケースが圧倒的に多いと感じます。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 経常的研究費が減少し、外部資金に頼った研究室運営をせざるをえなくなっているため、安定した研究室運営、研究員の雇用が実現しなくなっている。この余波はおもに博士研究員にむかい、かれらの生活基盤が全く不安定なものになっている。(大学,第1G,その他,男性)
- 19 年齢構成が逆ピラミッドになっているのが問題である。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 20 研究者のつける職種、数が不十分。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 このままでは、日本の基礎研究者の論文数は減り続けることになると危惧している。管理業務の専門的事務方や教員の養成をしっかり行うべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 質問に答えにくい。絶対値としては不十分なところが多々あるが、国あるいは大学から与えられた条件で部局としてはよくやっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 若手研究者が任期を気にせずに研究に打ち込める環境がだんだん悪くなっていると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 パーマナントなアカデミックポジションの増加をお願いします。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 若手研究者のための任期を付さないポスト拡充では、新たなシステム導入の試みなど評価できるものもあるが、若手研究人材の多くが任期付きポストを渡り歩く状況が散見され、経済的にも精神的にも苦しい場合が多いケースも残されている。博士課程学生数が少ない状況はここ数年変化が見られない。経済的支援の充実で安心して研究に打ち込める環境を作り、博士取得後の多様なキャリアパスや活動の場を確保して将来の発展性を見えるようにすることは、今後も継続していく必要がある。外国人研究者を受け入れる際、生活面でどれだけサポートできるかも重要なポイントと考える。多様な観点での業績評価は必要であるが、該当者がいるポジションに求められる役割との兼ね合いであろう。日本の場合、研究、教育、組織運営まで全てをこなすことが求められるが、より役割分担を明確にしたポジションを設けても良いのではないかと(例えば教育を主体とするポジションや組織運営を行うポジションなど)。また、現在は評価結果が全く反映されていない。努力しても何も変わらない状況は、意欲を削ぐ原因ともなると思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 若手が独立して活躍するのは自分の分野では30年以上前から実体化してきた。むしろベテラン研究者らが自由に研究できる時間や資金が不足していると思う。それは研究・教育・学内運営に加えてサーベイや評価、官僚的な事務操作の増大が原因である。若手を雇用するような資金をベテラン研究者らが確保できるような制度(科研費、その他)があれば、それにより若手も雇用され、実績のある研究者らを含め一体となった研究を進めることができる。また女性登用が進行しない主因は、日本の社会全体が高学歴の女性を望んでいない(とりわけ学生のお母さん)背景がもっとも重大な障害と思われる。研究機関などでの無理な採用を強制するよりも、企業の採用に関わる人々の意識や、大学を出たあとの一般女性の再教育が重要と思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 最近、女性限定公募が多すぎると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 博士後期課程進学者の低下が著しく、分野によっては今後10年後には若手研究者が足りなくなってくる可能性もあるのでは。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 例えば学会発表などよりも、時間をしっかり確保して論文を発表することを重視しないと結局は人材は育たないのに、若手が疲弊させられている。学会で発表しても、面と向かって批判的な意見は出てこないから、研究費や論文の審査制度を生かして人材育成することが重要である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 女性や外国人学生、研究員にとって様々な面で過ごしにくい状況がある。制度面だけでなく、人間関係などのソフト面にもより支援が必要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 31 博士課程進学者数が減少しているように思われる。民間を含めた支援制度の拡充が増えると良い。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 32 卓越研究員制度がうまくいっていないように感じる。人件費を受け入れ先の研究機関が負担しなくてはならないという現況の制度では、ポストの数はほとんど増えない。また、結局は各部局に採用選択権があるので、全体的な学界の利益(学術的に重要な成果をあげた・あげる可能性がある)よりも部局の局所的な利益(所属研究室の教授のために研究できるかどうか)を重視する旧来の人事の悪弊が取り除けていない。採用数が減っても、文科省(特に学振)直接雇用の卓越研究員とし、人事権を学振側が握るようにするべきだと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 大学教員の待遇や研究環境が良くないので、優秀な学生は民間に就職してしまう。内部資金も外部資金も研究スペースも教授に集中するので、自由な研究ができない若手が多い。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 予算圧縮により、自由な研究の時間、機会ともに減少している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 独法化以降、様々な管理業務(放射線、高圧ガス、安全衛生管理等)を大学教員が行うようになったが、本来の業務から逸脱している。大学全体できちんとした専門家を雇い、教員との相談の下で、管理運営がなされるようにする工夫が必要。特に、外国人比率が増えると、このような管理を行うのが日本人教員に偏るため、不平不満が生じる恐れがある。また事務組織に、そのような管理業務に積極的に関わろうとする姿勢が見られないのが残念である。若手育成に関しては状況がほとんど変わっていない。アクティビティーの下がった大学教員には早期退職を勧めるなど、大学全体の活性化を促す施策が必要と思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 女性に対する優遇措置が目に見える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 当分野では、企業からの求人は好調であるため、博士進学生が著しく減っている。同時に、日本の産業界からは、大学の研究者が減っていることに危機感を感じるという矛盾した意見を伺う。産業界と協力した博士学生の人材育成が重要と考えるが、大学ランキング等で研究者は研究論文(英語)をベースとした評価に対応しなければならない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 研究力の低下が指摘されているもののその原因究明や対策に本気で向き合っていない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 定員削減の施策の影響で、安定的に研究ができる人員が確保できていない。若手にかぎらず、教授のポスト数が削減されることで、それまで業績があった実力のある研究者が運営業務に忙殺され、研究に専念できない状況が多く、部局で生じている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 日本の人口減少に伴う、絶対的な学生数が減少しており、それに伴い研究者の総数も減ってきていることに、不安を感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 大学での研究・教育業務が魅力的な業務になっていないため、また、能力に応じた報酬も保証されていないため、有能な人材確保ができない状況になっています。基盤となる経費も削られる中、国際競争力に負けるでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究だけでなく、人間的にも、真に優秀な研究者を育成する仕組みができていないように、思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 研究機関に限らず、社会全体に言えることだが、自立的に研究ができるような人材の数は非常に少ない。今後の人口減少に伴い、人材の確保はさらに難しくなると予想される。国の将来のために、中等以上の教育制度の見直しが必要と思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 もっと諸外国のように人材に流動性があっても良いと思います。流動性を確保するためには、海外のように現状の1.5~2倍の給与を提示できるなどの仕組みづくりが必要ではないでしょうか(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 情報系特に機械学習分野では、米国・中国の企業・大学を中心として人材の取り合いが起っています。それに対して我が国の大学・公的研究機関は給与・研究環境両方の面で十分な待遇を与える仕組みができていません。結果的に、国内の優秀な人材が博士課程に進まず海外に流出/海外の優秀な学生・研究者が日本には来ないという状態が生じ、日本のプレゼンスが低下し続けます。この流れは、一大学、部局レベルの努力では変えられそうにありません。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 経済的な問題を除けば、博士課程進学者への、在学中の環境は悪くはない。ただし任期を付さないポストが減り、かつポストについている者も研究への自由度が減っている。これは日本全体の傾向でもあり、研究成果で評価される研究者・研究機関は致し方ない面があるが、余裕を持たないと要領の良い足の速い結果を求める者だけが残る、腰を落着けた良い研究が生まれにくくなる土壤が形成されてしまうと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 運営費交付金の削減による教員の削減は深刻な問題。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 女性研究者は制度というよりはそもそも理系・工学系への進学者が足りていないという印象です。選ぶとしても候補者になる人が見つかりません。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 本学に限らず大学全般において、採用・昇進などに関し年功序列となる傾向が強が残っていることに加え、ポスト運用の柔軟性が低く、非常に優秀な人材がそのまま昇進できずに外部(他大学や企業)に流れてしまう事例が少なからずある。現在の業績評価では、成果を挙げている研究者とそうでない研究者でほとんど待遇(給与)が変わらないのも問題だと思う。学術研究の活発度の指標として各大学における論文数や被引用数が使用されている現状を鑑みれば、例えば一流雑誌への論文掲載など世界的に認められる成果を出した場合は、直接的に研究者の待遇(給与やボーナス)に反映される仕組みがあっても良いと思う。そうすることで、日本の学術論文数や被引用数の減少を食い止め、学術研究(とその論文文化)を少しは活発化させる効果はあろうと思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 私の所属するグループは幸いにして多額の外部資金をいただいておりますが、研究人材の確保に非常に苦勞しています。昨今の人工知能ブームで人材獲得競争が激化するなか、日本の大学のポストクの待遇が、国外の大学や民間企業などの競合と比較して魅力に欠けるのが原因だと考えております。ポジションの安定性と相対的に低い給与、あるいはポジションの不安定性の代償としての高い給与のいずれかが必要であり、不安定かつ低待遇では優秀な研究者が来てくれません。女性研究者にかかわる問題は、(配偶者が研究者とは限らないものの)同程度に男性研究者の問題だと考えています。男性研究者であっても、育児等に多くの時間を割くことを前提とした資源配分が必要です。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 50
- 自分自身も周りの研究者も、外部資金獲得およびそれに付随する成果物作成、シンポジウム開催など、研究以外の業務に疲弊しています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 51
- 研究者人口の少ない研究分野では、一部の機関だけが任期付きを採用し、他の機関が任期無し、または任期付きでも実質内部昇格のみとなると、結局研究分野を変えるか、退職する人が一部でことになります。分野横断型の研究機関が多くなりつつあるため他機関に移りやすい、化学、生物系では任期付きは利点が多いように思いますが、大型物理装置を使用する物理系では障害になるため、任期付き制度が全て良いわけではなく分野に応じた対応、または複数のキャリアパスが存在することが重要と思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 52
- 運営費交付金の一律削減に伴って、定員削減が余儀なくされている状況で、将来にわたって有能な人材は民間に逃げていくことは火を見るより明らか。このままでは大学・公的研究機関は崩壊すると思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 53
- 年功序列の弊害がいちじるしい。生物として人間の頭のはたらきは50代・60代になると衰えるのは当然だが、彼らが大学で権力を持っているという構造に問題がある。若手に活躍する場(肩書きとお金)が与えられず、肩書きを持った老人が見当違いの事業にお金をつき込んでいる。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54
- 教授陣は人材を育成することよりも大学の評価を上げることや研究科運営、予算の確保に忙殺されている。学生の指導や留学生の受け入れの余裕はなく、本末転倒になっていると感じることが多い。そのため、実質的には助教が大学院学生の教育を担当し、留学生・海外研究者の受け入れ事務を行っている。助教の身分では指導教員にも受け入れ研究者にもなることができないルールの大学は多いのではないだろうか。その場合、評価されることのない仕事を続けるうちに意欲は失われていく。このように国立大学において、若手研究者に正当な評価がなければ、私立大学への人材流出は加速するばかりと心配している。特に、留学生・海外研究者の受け入れは国立大学の重要な役割と考えるが、熱意のある若手が意欲を持ち続けられる評価システムが望まれる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 55
- 外国人 女性の優遇はもう十分行われていると考える。逆差別的に感じることもある。しかし教員ポストの減少は若者が研究の世界に入らない最も大きな原因と考える。期限付きのポストはやむなしと思うことが多い。業績評価はきっちり評価できる人間がどれぐらいいるかが問題で、それは業績評価の質をみているとすぐわかるので徹底して改善したらよいと考える。文書により理論だった批評もができない評価者は排除すべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 56
- 若手人材が海外で優れた成果を上げて帰国しても、不十分なポジションしか与えられていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 57
- 増えてはきているが、産官学間でのキャリアチェンジがもっとあっても良いと思います。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 58
- 自分の所属する研究科では、大学院への入学者がどんどん減少している。研究という職業は、「割に合わない」「(所謂)おいしくない」という考えがはびこっている。研究職はやりがいのある社会的に重要な職業であるという考えがなくなってきた。そのような教育の欠如やマスコミでの報道の偏りが原因であると思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 59
- 若手人材や女性研究者を積極的に採用するという方向性ではなく、運営費交付金の継続的な減少は、むしろこれらポストの減少に繋がっている。研究業績による評価もプラスの方向での活用はなされておらず、評価のための評価書の作成など大学教員の負担が増すばかりで、将来的な人材育成に時間が割かれていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 60
- 外国人研究者の質が低すぎる。外国人については優秀な人材のみ採用することとして、無理に外国人を増やすべきではない。日本人研究者の育成を図るべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61
- 研究人材の登用はいまだに不十分であるが、登用法に多様性が生まれつつあるように思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62
- アカデミアポジションが少なく、リスクの大きい外部の教員の取入れは難しい。研究能力が多少低くとも、教育、学部運営に協力的な人材を残してしまうのもやむを得ない状況となっている。国の無駄な大学を淘汰したい気持ちも十分に理解できるが、大学教員の疲弊がかかってないレベルにまで高まっていることをまずは理解してほしい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63
- ポストが少なすぎる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64
- 研究者の業績評価において、論文のみが偏重されているのが心配です。研究においては多様性が重要な観点であり、教育、社会貢献、産学官連携活動、海外経験、学際的・分野融合的な研究への取組等、様々な観点からの評価が必要で有ると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65
- 書類の作成等も含めて若手研究人材の時間の使い方は再考すべきところがあると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66
- 優秀な人材は確実に存在するが、その人が就職するにあたり、大学・公的研究機関は任期付きのポストばかりで、安定して自分の能力を発揮できる他のポストへ流れてしまっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 67

- 医学歯学系の女子学生が卒業するのは24～25歳、研修医を経て、大学院でストレートに学位を取得しても29歳、浪人や留年経験があると簡単に30歳を越えることから、生物学的に適した時期に出産を希望する女子学生が大学院進学を躊躇するケースが多い。大学院生よりも年間授業料を格安(もしくは無料)にし、育児中もアカデミアに籍を置き続けることを可能とし、細々とも育児期間中に研究を続けさせ、数年後にまたペースを上げて研究に取り組めるような仕組み作りが早急に必要。皮肉なことだが、研究生やパートタイムの
- 68 医員(週16時間、2日間のみ勤務可能な医員)として籍を置き、長年かかっても自分の家庭生活とバランスを取ることができるペースで研究を続け、国が否定する方向に向かっている論文博士を切望する声が多い。フルタイムで大学院に籍を置かずとも、きちんとしたレベルの論文を規定数パブリッシュすれば学位取得が可能、と言う制度を存続させていただければ、かなり多くの優秀な女子学生を引き止められると感じている。少子化を食い止め、かつ優秀な女子学生が学位取得の夢を諦めずに済むのであれば、海外の学位審査基準に無理に合わせる必要はないのでは？(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 間1-03に関連して、例として、若手研究者の安定雇用財源を生み出すための、シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期付雇用への転換促進等と挙げられているが、その発想そのものがおかしいと思う。シニア研究者の持つ専門性を有効に生かすことが国全体としての人材の活用につながる。若手研究者の安定雇用財源を生み出すためには、運営費交付金の減額を即刻中止し、新たな予算として増額する必要があると考える。若手研究者が安定に雇用されることが示されると、研究に携わる優秀な人材が増えることにつながる。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 69 運営費が毎年減らされてお金がないため、どんどん苦しくなっている気がする。エレベーターは節約のためになるべく使うな、とか、壊れている空調を直してもらえない、とか、本当にお金がないんだと感じることが多い。そのような状況を見た学生は、大学に残って研究を続けたいとは思わないだろう。今でもポストが足りないのに、この先さらにポストが減ると言われているのだから、アカデミックに進もうという人材が減るのも仕方ないと思う。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 70 間1-01(101)などが不十分である大きな要因の一つは、ラボ経営者の考え方だと感じる。若手研究者の成果はラボ経営者が実質の実権を握るため、若手研究者が将来自立できるような状況や環境がほとんど整えられていないのが実情である。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 71 最近の日本の研究力低下は、研究者数の減少も大きな原因の一つと考えられ、研究者数の維持のためには安定的雇用財源が必要である。特に若手の採用・雇用維持が困難であり、さらなる長期的低落が懸念される。研究者側からいうと、応用的な外部資金が増えたために、腰を据えてブレイクスルーにつながる基礎研究を実施しにくい環境になっている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 72 若手研究者の任期付き雇用の割合が増えたために、短期で成果を得やすい研究が多くなり、若手からスケールの大きな研究計画が出にくい状況にある。一方で、テニユア研究者の流動性は相変わらず不十分である。特に、企業との研究人材の流動化に大きな課題がある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 73 教員の定年が伸びているとは言え、研究を自らデザインし、実験を自ら実施できるのは20代後半から40代前半までである。その30歳半ばまで、2,3年契約での任期付き研究員では、思い切った研究に打ち込みにくい。そのことは多くの方が言うところであるが、一番の問題は、大学、研究機関での採用において数年かの論文業績、とくに著名論文への掲載に力点が置かれて選考される点にある。新しい課題に挑戦し、論理的に実験を組み立てて、成果の芽が出始めている若手を採用できる道も残して欲しい。もう一点は、財力のある企業が、自らの発展のために、博士人材を採用しない点にもある。欧米では、博士人材が他の経歴の社員よりも50%あるいは100%増しの給与を得ているが、日本では学歴による差異は極めて小さい。つまり、国際水準から見れば、安価な博士人材を雇用できる、という日本の状況である。70歳くらいまでは勤務するであろう、今の世代は、30歳から入社しても、十二分に企業に貢献し、イノベーションを起こし得る。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 74 言われ続けていることではあるが、博士学生のキャリアパスを充実させることが重要である。博士課程が夢のある進路になっていないと、優秀な人材を育てることが困難であると感じられる。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 75 日本社会全体の人口ピラミッドの反映ではあるが、若手研究者、すなわち実質的研究実施者の全体数が少ない。この打開には、引き続き、若手、外国人、女性研究者への支援が必要である。一方、これらの支援をする際に、どうしても業績だけを評価しがちであるが、挑戦的な研究が遂行できるポテンシャルを評価する目利き人材も必要ではないかと考える。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 76 博士課程をとっても任期付きの職にしか就くことができないので、博士課程に進学するモチベーションがわからないので、進学者は激減している。このままだと、研究人材はいなくなってしまうと危惧している。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 77 任期制が若手研究者の不安を駆り立てており、落ち着いてじっくりと研究が出来る環境にないことが最大の問題。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 78 講座制でなくなっからは、技術、設備技術の伝承、資産の継承がむずかしくなっている。無駄が多く、効率の悪い世代交代のシステムになっている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 79 任期付きポストは多いが、任期付きポストを公募しても優秀な人は集まらない。優秀な人は任期なしポストあるいは企業などに就職してしまう。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 80 運営費交付金の低減が、人件費の低減、教員の定員削減、そして助教及び准教授クラスの若手研究者の減少という悪循環をもたらしている。学科単位の教育研究環境や運営がぎりぎりな状況になりつつあり、大変危惧している。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 81 大学院が学歴ロンダリングの主要な場所となっており、レベルの低い博士人材が出続けている。さらに、若手育成の意味で効果の少ない豊富な支援策が行われており、本来配分すべき基礎研究に従事する優秀な学生には支援が届いていない。そういう意味で、人材育成は大学に任せるべきで、行政や政治があまriumにも口出しをすべきでない。特に、文科省は天下りの組織作りに頑張りすぎである。最近では環境省や他省庁が競争的資金配分組織を盛んに作っており(JSPS、JST、NEDO等に相当)、予算が効果的に使われていない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 82 本来、日本にもっと外国からの研究者がいて良いと思うが、言葉の問題などで優秀な外国人研究者がそれほど多くない印象を持つ。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 83 業務量に対して、ポスト数は少ない。特に若手ポストが少なく、将来的にセンターを持続させることが難しくなる可能性も高い。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 84

- 85 大学においては、ますます校費の削減、教員数の削減により、教員個人の負担が増す傾向にある。研究環境は悪化している。(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 86 運営費交付金の連続した削減により人件費が捻出できず、人事が凍結されている。本学では定年退職者のポストは3年間凍結であるが、本年は転出者ポストについても凍結がみられ、教育・研究に多大な支障をきたしている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 87 若手研究者の流動性の低下と評価の厳格化などのために、若手の研究に関する自由度が低下している。ここで言う自由度とは、主體的な発想による研究の展開や新規課題への挑戦、国内外の研究機関との共同研究への参画など具体的な取組みの度合い。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 88 特に大学院博士課程への進学者が極めて少ないが、授業料を無料にするなど、抜本的対策を施さないと、日本人の博士院生が殆どいなくなってしまうであろう。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 89 いくつかの大学でいびつな年齢構成の解消から、若手の採用を意識して年齢制限を設けた助教の採用などを始めていることもあり、特にその対象から漏れた35から40歳程度の優秀な研究者に大変厳しい状況になっていると感じている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 90 若手の非正規雇用から正規雇用への道が少なく、博士後期課程への進学を勧められない。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 91 大学予算の縮小にともない教員の数が減り、研究以外の業務の負担が増えている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 92 任期制の雇用や博士後期課程学生への長期的経済支援の欠如等の不安定要因により研究活動が制限されるのは残念である。人件費に使える基盤経費の増加や、公的機関による給付型奨学金の創設拡充が望まれる。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 93 昨今の財政状況から大学全体の人件費は継続して削減されており、学部・研究科の人員が純増することは有り得ない状況だ。組織内のポスト数を確保するためには、従来の学部・研究科とは別組織の新規センターを立ち上げ、センターの職員としてポスト数を確保する等、要は大学における「スクラップ・アンド・ビルド」、「選択と集中」の流れの中でできるだけアグレッシブに活動し、限られたパイの中から自分の部局にどれだけ取って来られるかという過酷な競争になっている。このための様々な会議や提出書類の作成など、部局の執行部の負担は傍から見ても相当重い。それも、限定された一時期に外科手術のようにバサッとした対処をし、その後この手の仕事が落ち着くのならまだ救いがあるが、何年経っても終わらず、だらだらと内出血が続くような状態なので、組織的に非常に疲弊する。そして、このような組織運営上の仕事は、それがなかったなら本来その人の研究に費やせたはずの時間を割いて行われるものであり、やればやるほど論文の質・数の向上に使えたはずの時間が失われていく。研究成果が向上しなければ、大学の国際ランキングも向上しない。研究者が実質的な研究に使えるエフォートを如何に確保しながら組織上の問題に当たるのかという、『教員・研究者の働き方(働かせ方)』についてもっと戦略的な考えが必要と思われる。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 94 優秀な方を研究人材として登用していくために、単なる任期付きポストではなく、テニュアトラックなどの制度をさらに充実させた方が良くと思う。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 95 優秀な大学院生(特に博士課程学生)の確保が困難な状況が続いている。外部資金によりPDや研究補助員を雇用しない限り、トップレベルの研究は進展しない。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 96 日本人学生が博士課程に残って研究者になってもいいと思える体制をもっと強化しなければ日本の科学力は今後低下していくと思う(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 97 生物系についてです。真に優秀な学生・修士院生は自分の能力等を知っているために、博士課程に進みません。能力のない学生が博士課程に残り、アカデミックなポストに就きたいと切望していると感じます。博士号取得者は研究者(特にアカデミック)にならないと落ちこぼれのような感が有り、教員も多くがその感覚でいる。企業や公務員、教師など幅広い職種に就かせる意識が必要だと思います。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 98 大学での研究業績を上げるために若手人材の能力が既得権益に搾取される構図が散見されるため将来を考えるなら望ましいことではない。若手が自発的に研究を推進できそれをサポートして見守る体制には程遠いため論文数などで伸び悩むのは必然。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 99 最近卒業後直接ポジションを得る若手研究者が増えてきている。良いことだと思うが、その後に留学など研鑽を積む機会が得やすい仕組みが増えると良いと思う。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 100 財務省が少子化を理由に文教予算を削減する以上、大学・公的研究機関の研究人材の状況は若手だけでなく、中堅・ベテランいずれの世代も悪化の一途をたどると思う。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 101 大学は人員削減の影響で学生数はそのままなのに教員の数が1割以上減少した結果、学生に割り当てる研究のアイデアが追いついていないという意見が多くなったと感じる。これは教授の人数が少ないことよりも、助教・助手などと複数人で指導する体制が取れなくなったため、様々な点から教授の人数を減らせないとわ寄せが助教・助手の人員削減につながっている。ピラミッド型の人数配分が望ましいが、大学では年齢とともに昇進することがいまだに当然と考えられているため人数としては教授 > 准教授 > 助教とせざるを得ない(外部からも採用するため自然と教授の人数が最も多くなるのだろう)状況・慣習が問題の原因と考えているが、様々な軋轢から解決する方向には進みそうもないと感じている。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 102 理系の博士学生を数えると、女学生は男子学生に比べて圧倒的に少ないと思います。そのような状況で女性研究員・教員だけのための公募というのは男子学生の意欲を削ぐような行為に思えます。女性研究員・教員の数を増やしたいなら、まずは博士課程に進む女学生の数を増やす努力をすべきだと思います。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 103 研究意欲をもった若手先生が少ない。これは、学生の時に研究をしたいと思う学生が少ないこと。難しいことに取り組もうとする学生がほとんどいないからだと思います。中学、高校での教育に何か問題があるのではないかと。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 104 大学に求めることはなにか？小学校教諭のように英語もダンスもといわんばかりに、業績も求められ学内運営、授業、学生指導。昨今ではメンタルに問題のある学生も多い。大学の位置づけが高校寄りになっていくのを毎年感じる。とりあえず大学という風潮を変えていかないと、高校の延長線上の教育にいずれなっていくだろうと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 前回に比べてほとんど改善されておらず,単独の大学では困難な状況にある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 若手の研究者のポスト,特に任期を付さないポストの拡充が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 優秀な学生が,博士課程を志望しない。大学の教員が募集・昇任が公募制が当たり前になり,不安定な職とみなされている。一方で教員は,渡り歩き＝優秀な人材の証拠ということで,ジョブショッピングする風潮が危険である。人材を育てる観点がなくなり,世間へ丸投げし,勝ち残りの身を採用しようという方針では良い人材が育つとは思わない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 所属大学を始めとして国立大学への運営交付金の毎年の意味のない削減により,研究者人事ポストへの見直し(削減)が進んでいません。国立大学における研究者の確保と育成に対しての論理的な方針と対応する具体的な施策を考えて打ち出していないと,国家全体としても手遅れになると思います。すなわち,若手人材から見た時に,情報IT系を中心とした民間企業には技術力などの魅力と非常に強い求人意欲があります。若手研究者と研究者を目指す学生に対して魅力的な研究者人生像(キャリア)と処遇を打ち出していないと,国立大学における有望な若手研究者は減少していきます。人材の育成は短期間では成し得ません。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 研究者の数を減らしすぎて現状の組織を保つのに困難がある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 110 研究費の増額は,若手研究者の雇用に活用される一方で,数年という極めて短期間の有期雇用となるため,若手研究者の論文生産数,新しい発想に基づく研究申請,研究設備の有効活用などにおいて,非常に問題がある。また,雇用条件が専従率100%のようなことになっており,学会での委員会活動,コンソーシアム事業,社会的活動,教育活動,共同研究,研究費申請などに著しく制限がかかり,実質的な社会的地位の責任を果たせていない状況にあり,至急改善されるべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 任期付きの助教が5年後,どんなに活躍していても延長も再雇用もできないのはおかしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 教員の定員削減による定員減を,若手研究者のポストを削って教授,准教授の数が減らないようにしているため,若手研究者が非常に少ない状況となっている。研究組織として5年後,10年後に健全な状況を保てるのか不安である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 大学を取り巻く環境がより一層厳しくなっており,私が所属する大学では,原則として,新規採用だけでなく昇格も凍結されており,若手を中心に閉塞感が漂っている。また,非常勤講師が担当していた講義も,常勤の教員が担当するようになり,学生獲得のための校務も増え,研究に割ける時間は,どんどん減っている。私自身も,より良い研究環境はないのか?を,国内外問わず探している。このような状況を見ている学生は,進学意欲が低下しており,特に博士後期課程への進学者は皆無に等しい。数少ない在学者も,学位取得後の将来に希望が持てない状況である。この状況を改善できないと,科学技術立国と呼ばれてきた日本の将来は無いのではないのか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 成果までの時限が非常に短い。計画が変わることへの許容性が低い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 女性研究者,外国人研究者のサポート体制については把握しきれていないところもあるが,その数は増えており,そういった体制が整いつつあることを示した結果であると理解している。一方,身の周りの博士学生は目に見えて減少しており,経済的支援,キャリア支援が未だ不十分であることと表れてはいるかと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 依然として,期限付きのポストが多く,将来に不安な状況である。一方で,我が国における少子化を反映した大学の再編や職業・職種の分配数を考えるべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 時々,教授-准教授-助教の3人-研究室体制の研究室で,准教授と助教がともに教授の元博士課程指導学生で,結局,准教授も助教も教授の手伝い(?),運営補佐(?),のようになってしまっている(かつ,准教授も助教もその状況に何の疑問も持っていない様子)のところが,これで次世代の研究人材が育つのかと思うことがある。これでは,とても欧米に太刀打ちできると思えない。昔の「助教-助手」時代を彷彿とさせる研究室が今でも残っている。これをどうにかしないと,若いうちに自律的に研究をし新領域を切り拓いてゆくための条件が満たされないように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 学内イベントによる土日勤務が多く,授業も祭日に行うため,学会や研究会へ参加をすると,月に1日くらいしか休日がない。さらに,裁量労働制ということで,教員には振り替え休日や休暇申請の仕組みが実質的に無いが,休むと欠勤になる。任期制の教員は任期継続に向けて休めないうえ,研究成果を出さなければいけないという状況がある。このように教員が疲弊すると,時間確保のための削減対象は,研究室の学生指導や講義内容の改善,自身の研究時間となる。また,男性・女性にかかわらず,子供や家族と十分に接する時間が確保できない。多くの大学でも同じ状況にあることが推測でき,こうした状況は優秀な人材を逃し,結果的には日本全体の研究・教育の質の低下を生むと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 119 自分が見た限り,大学・公的研究機関での研究者を目指す人は,よほど自分の才能に自信のある人か,家庭環境等により自分自身の収入を当てにしないで良い人か,全く何も考えていない人の3種類である。能力もさることながら,人物像に偏りが出て,多様性が確保できていないことが,後輩たちをして研究者を目指すことを躊躇させる負のスパイラルになっていると思う。有り体に言えば,決して憧れる選択肢になり得ていないことが大変問題だと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 120 少子高齢化による若手研究者の減少を出来るだけ防ぐために,博士後期課程の学費免除,給付の奨学金を後期課程進学者全員に提供してもよいのではないのか。また,博士号取得後の就職先を増やすため,公的研究機関,教育機関などに研究職,研究支援のためのポストなどの博士号を必要とする職を増やす必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 若手研究者については、さらに自律的に研究教育活動を実施する体制を構築すると共に、若手の意識改革が必要である。学問の細分化が進むほど、縦の関係で学問を深化させることは困難である。より自律した環境で多様なテーマに取り組むべきである。また、同時に設備の共用化によって、負担の増大を軽減すべきである。また、大学教員の労働環境は劣悪な状況にあり、これが間違いなく研究者を目指そうとする次の若い学生に影響を及ぼしている。文部科学省やJST等の予算配分機関への怒りにも近い不満が学内に蔓延しており、それが若い学生にも伝わっている。このことによって、少なくとも日本人の学生は博士課程に進学することを望むどころか、拒む状況である。将来の視点を軸に「イノベーション」等というわつした言葉に惑わされることなく、地に足をつけた教育研究活動を行うことができるよう当事者意識で考えて頂きたい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 121
- 実装など、研究以外に取られる時間が多く、研究そのものの進捗速度が芳しくないと感じています。アメリカなどのように、情報学においても技官(プログラミングやサーバ構築などを専門に行う職員,学科で共有する形で良い)を大学として雇用する事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)
- 122
- これまでも増して大学教員の数が減少していると思われる。それにより若手を含む教員全ての負荷が増えている気がします。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 123
- 124 基盤の研究費,交付金などが減らされている中,これからさらに減額される見通し.これが良いかどうかは別にして,優秀な人間は流失するのは明白(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 若手研究者の昇進については問題が多い。(1)講座制(講座毎に教授・准教授・助教のポストを構成している)を採用している大学では,若手研究者が十分に成果を挙げても教授や准教授へあがるにはポストが空くの待つ必要がある.そのため講座制を採用していない大学に比べ業績に応じた昇進ができていない。(2)大学内での内部昇進が通例となっている大学が大多数である事も関連する問題を抱えている。(1)で述べたような状況にある若手研究者が外部のポストを探す場合大きな障壁となる.内部昇進が基本となっている(大多数の)大学では公募を出しても,業績を公平に評価してもらえないため,外部ポストを得る事はほぼ不可能に近い.昇進についての基本方針が全国で統一される必要がある.講座制と内部昇進は関連する問題である。(3)女性研究者が近年,必要以上に優遇されているためポストの絶対数が少なくなっている事も問題である.研究者全体の男女比で女性が少ないので,女性を必要以上に優遇すると,質の低い研究者でも女性だと言うだけで昇進が可能になったり,ポストを得たりする事が出来ている傾向にある.女性研究者の数を増やしたいのであれば,研究者を目指す女性の数を増やす事が優先されるべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 125
- 126 大学の財政的問題による学内研究費の減少に加え,一人あたりの授業担当数の増加などにより研究活動に専念できる時間が年々減少してきている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 127 政府が大学教員からゆとりを奪っている状況を改善しない限り,今後,日本から革新的な技術が生まれることは難しい.今の大学教員の姿を見て,憧れる学生がいるとは思えない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 128 何が正しい研究者なのか,私にはよく分からない.適切な研究人材とは何なのか?何がベストなのか?そういう指針を文科省は与えることができますか?私にはできません.ある意味,自由こそ大学の最もすばらしい研究スタイルだと思う.少なくとも,マネージメント,学生指導と研究を分けて,職をつけない限り,今の大学はなんにも変わらない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 運営費交付金の不足によるしわ寄せが随所に表れていると感じる.特に研究資金が不足しているが,スタートアップ資金も十分に確保されず,現状のままでは研究人材は減少する一方ではないかと思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 130 就職活動・転職をしてみて機関による差が激しいことを知った.優秀な人材確保の為,運営努力をすることはそれぞれの機関の選ぶところだと思うが(多様化して努力するところしないところがあって差があってそれでも良いと思う),機関が行っている努力を具体的に若手・女性研究者・外国人の方に広く知ってもらう事についてまだまだ不十分な気がする.また,運営努力するところに助成をして欲しいと考えるが,実際,助成箇所が適切では無く上手く機能していないこともあると感じている.それぞれの方が着任した後に苦労し,本来の職務に集中出来ないということがよく起こっている事を目にした。(大学,第2G,工学,その他,女性)
- 131 研究人材の育成について言えば,極めて厳しい状況にある.昨年から教授として研究室を主催するようになったが,現時点でも常勤助教の採用が可能になるまでまだしばらくかかる見通しである.この状況で研究を発展させるためには外部資金によって雇用する研究員に大きく依存せざるを得ない.彼らの安定雇用については常に見通しが立たない状況にある.そのような状況の研究員の多くが助教公募に応募するにはむずかしい年齢に達しつつある.この現状を日常的に見ている優秀な学生がどうして博士課程に進学する気になるだろうか,こうして若い層から大学から優秀な人材が枯渇していきつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 132 独立した研究者を育てることに注力すると,とすれば,自己中心的で,スケールの小さい研究者を多数輩出することになりかねない.国家としては,協調性もあって,俯瞰的に研究を考慮することができるリーダーを育成することも,念頭に施策を進めてほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 133 人件費の確保が,やはり基盤であり大きな影響があると感じる.大盤振る舞いしてくれというわけではないが,窮屈に感じられない程度のことでない,長いスパンで考えると良質の研究人材は集まらないのではないだろうか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 優秀な人材の産業界への流出が続いている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 自助努力による改善はほぼ限界に達している.教員数の削減に加えて,基盤的な教育・研究にかかわる経費が削減され,新たな研究人材を育てるあるいは確保することが極めて困難な状況になっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 運営費交付金の減額は深刻です.また,大学自体の運営費の減少に伴い,自己収入や外部資金の間接経費の獲得が重要となって来ており,教員等の負担は深刻な状況だと思います.特に,若手教員が十分にゆとりを持った時間と環境で教育・研究を進めることが難しい状況になって来ています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 科学研究に関わる研究費が伸びない中新たに予算を付けるのは難しいかもしれないが,科研費の採択状況に応じて研究員を雇うことができる予算を別枠でつけるような行政対応がほしい.博士後期課程を出た人材の受け入れ枠として重要になると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 138 若手研究者を継続して雇用する状況になっていないので、教員層が相対的に高年齢化してきた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 全国的に教員数は削減される傾向があるのに、教育のデューティーは増加している。高等教育を無償化するのであれば、高等教育を志向し、やる気のある学生に対して十分応えられる教育・研究環境を作るべきと考えます。すなわち担当教員数あるいは教育補助スタッフを増やすべきと考えます。特に教育補助スタッフの数は欧米と比べると非常に少ない。獣医学教育の実施には学内で飼育する動物数・種類が重要であるがこれらを維持するだけのスタッフは全くない。小動物病院であれば自己収入によってある程度の補助が可能であるが、産業動物獣医療においては大学での収入は見込めない。実際、農業共済制度の半額は税金で賄われており、開業医であっても半分は国の補助によって成り立っているということになる。大学病院では共済制度を使えない場合が多く、農家が大学病院を利用するメリットは全くない。獣医学教育、特に産業動物獣医療の充実を考えるのであれば、大学から農家に協力金として支払えるような予算が必要である(私立大学では農家に謝礼(直接的ではないにしても)を支払って診療をさせてもらっているところもある)。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 所属大学では予算の不足から教員の充足率が低下しているため(退職しても補充されない),それに応じて教員の研究に割けるエフォートは持続的に低下している。恐らく他の大学も似た状況と思われ、現状では我が国の研究人材を取り巻く状況は悪化が続いているように見える。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 教職員の業務が年々増加する事(出張も多くなる)や、人事凍結などによる教員不足により、教育が十分行き届いているとは言えない状況が見受けられる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 博士取得後の研究者としての就職間口の少なさが、学生の博士課程進学をためらわせている。一方で、さほど研究に興味がなくとも、修士までとはりあえず行っておこう、という学生が多く、修士の学位の質が低下している。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 142 歯科医師国家試験が厳しいので、学生指導に関わる時間が長くなり、研究の時間が取れない現状である。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 143 これまで国及び大学の取組でテニュアトラック制度の推進がはかられてきたが、大学においてその将来の受け入れの基礎となる承継職員ポストや資金(任期付雇用の場合)が枯渇してきており、これ以上の発展は望めない又は後退する方向に向かっている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 144 医師の研究者が激減している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 研究人材を育成する環境としては依然として低水準にある。教員への研究費の配分,大学院生への支援,ともに大学の財政悪化の影響を受けており,明るい兆しはない。安定した財源がないことを理由に,博士課程への進学に対してネガティブな姿勢に転じた教員も多い。若手や外国人等の研究者の独立を支援する余裕はなく,共通研究機器の更新の停止や施設の劣化は,学外からの研究者の受入を阻む要因となっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 優秀な人材は存在するが,受け入れるポストが不足している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 毎年,一定割合の実験費の削減が行われており,人材の活用に課題が出てきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 任期なし教員の定員が少なく,研究者になろうという若者が少ないのが現状である。日本の将来の科学技術を維持するために大学教員の定員増が必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 一般企業では55歳程度で役職定年などの制度がある一方,多くの大学では教授の定年は65歳であり,研究人材の獲得に十分なポストがあるとはいえない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 雇用機会の削減は地方としては大きく感じる。アカデミックへ残りたい人材がいても,そのためのステップアップができる職種が少ないので,勤めづらい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 若手研究者に任期なしのポストを提示することで,より基礎研究に注力できる環境があっても良いと考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 女性支援を掲げるメッセージ性を帯びたものは多くなったのは事実であるが,実際に問題となるのは周囲の理解度(特に上司)である。この意識改革というのは,年齢だけではなく,解決するのが難しいと感じる…。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 153 私学薬学部は博士課程進学者が非常に少ないため,研究を遂行するための人材が不足している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 154 研究教育以外の業務の割り振りに不公平が見られる。また,非PIの任期の再任審査にあたる場合,PIの研究室主宰者としての能力もあわせて見直すべきである。非PIの業績は,PIの研究室運営能力に大きく左右される。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 155 学部の特性上,後期博士課程を卒業しても結局,大学を出て研究とは無縁の業態につく学生が多い。これは大学での正規での雇用できる枠が圧倒的に少なく,非正規雇用では安定して働くこともできない。こういう事情も相まって長く大学に残って研究する人が居なくなってしまう。また,大学では研究,教育,臨床の3本柱で行っている人もいる中,余計な事務仕事が多方面から入り込み落ち着いて研究に打ち込めない状況にある。これも一重に文科省主導の大学教員数の管理にあると考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 156 近年,直接学生を指導する立場にある,講師・助教レベルの研究者の育成が滞っている。その結果,学生への指導が十分に行なえていないと思われる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 158 最近任期つき若手の採用は多いように思える(助教は全てが任期付きに変わったため)。その中からどれだけがパーマメント雇用とされるかは今後わかるだろう。うちの学部は研究室の数が多すぎる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 159 大学間にて研究に対する温度差を感じた時がありました。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 160 人員削減が大学で始まったことで,優秀な人材がさらに集まらなくなっています。実際,空いたポストに誘った研究者には断られました。また,日本人研究者が海外に流出する動きも増えているように思います。私自身も海外のポストを探すことについて家族と相談しているところです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 161 定年を迎える教授が多い中で,人件費削減のため後任補充を凍結している状態が今後も続くとするれば,地方大学にはますます若手の優秀な人材は集まらなくなる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 162 テニュアトラック事業は,みかけ(実績報告)と現実には差があると感じる(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 163 任期制の職ばかりが増えており,その中で,業績をあげなければならないので落ち着いて研究できない。しかも,雑務が増えているので研究時間が少ない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 164 十分な給料の財源がないため,研究人材があつまらない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 165 国立大学の「任期制」→いわゆる5年から7年で業績のレビューをして「契約」を更新するシステムは全く機能していないと思います。それどころか,文科省が推奨する「テニュアトラック制度」と構造的に相入れない制度です。公募をする際に,「テニュアトラック制度」による国際公募と書いても,大学本部の人事担当から,「テニュアとなっても任期制が適用されます」と加筆するように指摘されたりするので,外国の人には,なんだこれは?という質問が来ます。このような用語の混乱を避けるべきなのと,すでに少子化のため若手研究者の確保が不足することが明らかなのに,期限付き雇用,任期制などをそのまま温存すれば,よい研究者はみんな海外に流出すると思います。研究人材を本当に大切にするような仕組みの構築と,末端(事務部門)までの周知を切に願います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 166 腰を据えて研究をするには,人員が少なすぎる。教授・研究のバランスをとることが難しい。全体的に,教員の人員削減をしながら,質の高い教育や世界に通じる研究を望む傾向が強くなっているのが嘆かわしい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 167 定年退職後の教授を同機関,他機関で雇用しているケースが多くあります。その分の資金を若手雇用にまわすなどしないと,将来の研究レベルが落ちてゆくと懸念されます。高齢の教授が現場に残り続けることで,メリットもありますが,若手だけでなく中堅が活躍できる場も少なくなり,人材育成という点ではマイナス面の方が大きいです。文科省や厚労省などで実体を把握し何等かの対策をとっていただきたいです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 168 競争的資金を獲得して研究を続行中の場合には任期付を解除する,といった制度になつたらいいのにと強く思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 169 優秀な若手研究者が減っているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 170 トップを尖らせることに加え,すそ野も分厚くする支援が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 171 運営費交付金の削減により,若手研究者の雇用ができないのが,最大の問題である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 172 本学ではダイバーシティ化の一環として若手・女性・外国人研究者の雇用・育成を推進している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 173 大学における教育負担と学内運営負担が増加し続けており,研究時間の確保ができないため,能力のある若手研究人材にとって大学は魅力がなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 174 日本の研究力を強化するためにも,学部ならびに修士課程の学生が博士課程に進学したいと思える,若手研究人材のキャリアパスの整備,パーマメントポストの拡充が必要と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 175 最も活躍が期待される若手研究者(30代~40代前半)が圧倒的に不足している。また,雇用の不安定性・将来への不安による後期博士課程への進学者が漸減していることを深刻に受け止めている。若手研究者を安定的に雇用し研究に専念する環境を整えない限り,世界における日本全体の研究力低下に歯止めをかけることは出来ないのではないか。大学の人事戦略等の自助努力の範囲でできることは限界があり,国全体がこの深刻な状況を真剣に受け止めて人材育成・人材確保の対策を早急にとることが不可欠である。人材育成・確保には時間がかかり,一朝一夕に状況を変えることは出来ないので,なおさら,一刻も早く対応をしないと,海外との格差はどんどん拡大してしまうことが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 176 定年退職者が増える時期にあり,若手の雇用が必須となっている。その際,どのような基準で選抜するかという点で課題があるのではないかと。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 177 わが国が,諸外国と比較してどの分野の研究人材を充当すべきか,基礎研究のみならず産業界と一体になった検討が必要と思われる。現在でもこのような取り組みは行われているようにも見えるが,産業界からの意見はごく一部の大企業の研究部隊の意見を反映していると思われる。もう少し,大企業でも開発部隊の意見を取り入れた研究人材の充当が望まれる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 178 女性や外国人研究者を増やす方向にできればと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 179 修士の留学生はモチベーションが高く,やる気のある人材もいるが,生活費の維持が困難であるため,博士課程進学をあきらめている状況ともいえる。そのため将来,日本の大学研究機関に残るという前提の場合,日本と他国をつなげるコミュニケーターとなり得るので,コミュニケーター活動を要望する代わりに金銭的なサポートをするシステムがあればよい。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 180 本学では大学の予算節約を目的に、退職や他大学への異動に伴う新規人材採用を制限している。この状況下では、若手の自由な異動と昇進に制限がかけられ、教育、研究面の活動低下が感じられる。この傾向は地方大学全般で少なからずあるようだ。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 研究室を主宰する准教授、講師には助教がいない。これではまともな研究はできない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 女性研究者を増やそうとしてもともと母体数が少ないのだからどうしようもない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 人員が削られ、予算も削られ、研究活動を行うことがどんどん困難になっている。教育効果の上がる研究活動を維持できるか瀬戸際と感じる。若手に魅力ある環境とは到底思えない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 地方大学の大学院生に、国際学会で十分な発表を行える水準の優秀な人材が少なからず存在するが、博士課程への進学率がほとんどゼロとなっている。大規模大学では経済的な支援態勢が比較的整っていると聞くが、地方大学からそういった大学の博士課程への進学というキャリアパスがあることが周知されていないように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 ここ数年で新規に採用された比較的若い世代(30~40歳代)の研究人材は、古い世代に比べて教育研究により優れた資質を持つ人が多いという実感はある。一方で、ポジションが次第に削減されて人事の機会が少なくなっており、本学で昇任できるかどうか不透明であるため、せっかくの優れた人材がより良い処遇を求めて他機関に流出するのではないかと危惧する。もう一点、さらに深刻なのは学生の質である。研究者として育成するに値する能力やモチベーションが不足しているというだけならまだしも、精神面が未熟で指導が困難な学生が多い。それに時間を取られる教員にもフラストレーションがたまり、さらに学生を萎縮させるという悪循環が発生している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 186 人事が凍結されているので、研究人材を確保しようがない。ポイント制を導入してさらに人を減らそうとしているようである。研究費も無いに等しい。外部資金がないと研究は全くできない。人材不足のため、教育や、入試業務、その他雑務が若手にも回ってきて研究する時間も十分にとれない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 新たな教員が赴任してきても、特にスタートアップ的なサポートはなく、研究室を立ち上げるだけでも困難である。特に助教など若手は、配分される研究費も少なく、研究ができる体制づくりではない。また、退官された方々が薬品や機材などをそのままにしていくケースがあり、特に薬品など廃棄において非常に費用と時間を取られ、研究の時間を無駄に取られる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 学生が入れ替わっただけで、現状として昨年度と何ら変わりがなかった。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 優秀な学生が進学を選択しない、できない状況が続いている。研究人材の枯渇は資金の枯渇よりも深刻であると感じる(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 190 近年、博士課程に進む学生、社会人が少なくなった。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 191 助教等は、大学が配分する研究費があまりにも少ない。自分で獲得する必要があるが、人件費削減に伴い、雑務が増えている。よい研究人材を育てようとする雰囲気はあるが、現状、難しい状況となっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 博士課程進学率の改善が、最も重要な点であると思う。奨学金、RA制度の拡充、授業料免除等取り組むべき方策はかなりあるように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 運営交付金の効率化が限界までできたことで最低限の人数で動かさざるを得ない状況にあります。当然ながら、若手、女性、外国人などの多様性を確保する余裕はありません。大学の改革によって、交付金が再配分されて減らないケースでも、戻りお金の使い道が限定されていて、状況の改善は見られません。逆に、改革による仕事の増大に悩まされます。全体を俯瞰して政策を立てれる方が現れることを切に望みます。例えば、女性研究者数は何%にするという数値目標、待遇も大事ですが、母体となる女子学生数がなせ少ないかなどの分析とより初等教育レベルからの戦略的な対応が必要です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 国立大学運営費交付金の減を受けて、人件費削減のための後任人事凍結、昇格人事停止となっており、いかんともしい難い。運営費交付金依存体質からの一日も早い脱却が必要である。寄附金募集など、長期に安定的な収入を得る等、安定した財政基盤の確立が急務である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 女性研究者を増やすということは望ましいことだと思いますが、女性研究者を優先して採用するというような動きは、行き過ぎと思います。男女を区別せずに採用すべきです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 博士課程進学者を増やす上でも、任期を付さないポストを比較的若い時期に確保できるような仕掛けを補強することが必要と考えます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 ・博士課程に進学する学生が驚くほど少ない。○○○○○【企業名】などによる就職活動の過剰な盛り上げにより、学生にとって就職活動が一種のイベントのようになっており、学生が進路をじっくり考える時間もないようになってしまっている。根本的に若い研究人材が足りない。・単年度予算で、有期雇用(特任)だと長期的ビジョンに基づいて研究ができない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 人事の凍結やポストの縮減により、採用・昇進ができなくなっており、新しい若手の人材を採用することがほとんどできない。教授が定年退職しても補充ができず、教育・研究体制の維持が大変困難になっている。残った教員も多くのマネージメント業務に忙殺され、新しい研究への活力が保てない状況になっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 国立大学法人においては、運営費交付金の減少により、人件費が確保できないため、研究人材の確保が困難となっている。のみならず、人件費がないため、すでに所属している若手研究者にとっては、どれだけ頑張っても昇進することができないことがわかっているため、高いモチベーションを維持することが困難である。さらに、研究室主催者(教授相当)の一部は、何とかして運営費の減額を確保するため、多くの時間を費やすこととなり、研究に費やす時間の確保が困難である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 200 優秀な学生ほど企業への就職を希望する場合があります。大学・公的研究機関における研究職は学生にとってはリスクだけが高く、あまり魅力的ではないように思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 博士学位取得者を増やそうとする国や大学の方向性は良いのだが、ポジションの確保・保証や生活の安定を含めた若手研究者の将来への不安を解消するための手当てがなされていない。アカデミックポジションについては、今こそ行き届いた教育・研究をするチャンスなのに18歳人口が減少するからといって教員定員を削減しているようでは優秀な若者がその道に進むことを躊躇してしまう。企業においても、積極的に博士学位取得者を受け入れようとする動きがいまだに見られない。これらは現場の声として以前から言われ続けてきたことであるが、改善されたとの実感はない。早急に改善されなければならない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 任期付制度は優秀な研究人材を輩出するとは言い難い。むしろマイナス面の方が多いと思える(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 自由に研究できる環境を作っているという点では、私が所属する〇〇大学においては、申し分ございません。研究プロジェクトに携わる博士課程の学生達に、十分なモチベーションを与えうる環境を、今後構築してゆければと、考えております。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 大学の研究者の業務は日々増加していると思われる。中でも申請書等の書類が増加、複雑化し、業務を圧迫する様子は軽減されるどころか悪化している面もある。これは研究者を取り巻く事務業務の簡素化をさらに進めて、事務も研究者も透明性と生産性が高い業務を行うべく努力すべきである。研究人材の育成に関しては、日本全国の学生数の低下に伴い、学生の研究力の低下が全国的に見られているような話をよく聞く。それは本学でも同様であり、今後は研究者の待遇改善やその必要性、基礎教育の充実に注力すべきで、研究者が他の就職と同様に一つの選択肢になりうるように教育を行う必要がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 業務に占める教育のウェイトがあまりに大きく、研究者が研究に取り組む時間、研究者が学生に研究指導する時間は圧倒的に少ない。また、学会活動に参加し最新の研究的知見、研究分野の最新の動向などを調査するという活動に対する大学からの制約が厳しく、講義を休講にするような場合においては出張が認められないという例すら非常に多く聞く。多くの大学は大学の研究者に高校教師の延長としての教育を望み、一方研究活動に対しては表向き支援・推奨を主張するが実態は研究を行うだけの資金的・時間的・環境的支援は行っておらず、最大限前向きに考えても日本の研究環境は急速に悪化している。研究意欲のある研究者の失望感は極めて大きく、緊急的な対策を期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 教員や研究者が組織・学部運営に充当するエフォートの大きさは依然として改善の努力と実践がなされていない。恒常的な事柄については、あらかじめ業務量を推定して事務スタッフを充当しているが、タイミングによって非恒常的な事柄が増大することがあり(具体的にはプロジェクト、競争資金獲得のための業務、競争資金獲得後の運営業務)、業務の質に係わらず教員・研究スタッフが対応する場が多い。これらの業務に対するエフォートが、明らかに研究・教育推進の支障となっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 人事、選考において、オープンではなくなりつつある。また、人事凍結などもあり、特に若手の研究者に不安を抱かせる状況が拡大している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 特に強電分野の教員が不足しており、地元の電力会社による寄附講座が設置され、教員が補充されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 人件費削減のために人事ポイントが凍結されるなど、人材確保の状況は厳しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 人件費が少ないのか、ポストがどんどん減り、新規採用も昇進も難しい状況である(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 〇〇大学に限らず、博士課程に進学する学生が減少しており、特に博士課程修了後にアカデミアに残る学生の数が激減している。教育機関・政府・企業の各方面を巻き込んで真面目に対策を考えないと、日本の未来のサイエンスが破綻する。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 減少するアカデミックポストにたいし、ドクターを社会に輩出する手続き、システムが、まだ十分でないと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 若手研究者が自由闊達な雰囲気の研究できていない。特に外部資金で雇用されたポストは与えられた研究課題に対する業績を上げるのに必死で、自立的に研究を遂行している若手研究者はあまりみかけない。また、それら若手研究者の現状は、傍で眺めている学生の博士課程進学への動機付けをむしろ阻害している。若手研究者にとって成果・業績が必達目標となっている風潮が問題であると考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 若い研究者は研究費を集めるのに四苦八苦し、且つ、任期付きのポストであるため落ち着いて研究できない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 女性限定公募が見受けられるが問題でないのか。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 216 事務職員や秘書のような作業に撲殺されている研究者が多いように感じる(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 217 今の状況が良いという声は、他機関も含めて、ほとんど耳にしません。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 良くなっているとは言い難い。悪くなった・何も変わらないという印象が強い。事務的仕事が増え、研究や学生指導に費やす時間は年々減少している。上役の教員から雑務を受けることも多く、私生活の時間を切り詰めざるを得ない時も多々ある(研究のためであれば良いのだが)。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 219 女性研究者が過ごせるような制度は多少あっても実際、理解もなく使える雰囲気もない。どの程度実際に支えているのか調べて欲しい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,女性)

- 220 研究に費やせる時間がますます減少している。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 221 人件費削減に伴うポスト削減で,研究者を志すことはリスクの高いキャリアパスとなっている。優秀で多様なキャリアをデザインできる若手ほど研究者の道を敬遠する傾向が強くなってきている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 222 35歳以下位の研究者や教員が減っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 223 運営交付金等の減少から,退官等で欠員になった人材の補充が十分には行われていない。教員の昇任(例えば,助教から准教授や准教授から教授)に関しては,部局内での厳密な規程に従い行っており,充分ではないが,適格者の昇任が研究分野を問わず行われている。若手人材は,原則テニュアトラックシステムにより採用しており,優秀な人材の確保に努めている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 224 近年,日本における研究論文数の減少が指摘されている。研究よりも教育が重視される傾向が特に大学で強まっている様に思われる。また,少子化による学生数の減少も危惧されているが,卒後教育に力を入れてこれを打開する事も可能かと思われる。社会人,定年後の人材の再活性化の場としても再考されるべきでは?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 225 ポイント制導入により,人材が大きく減り,その分一人あたりの学内・学外業務が増え,研究に割く時間が著しく減少した。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 優秀な学生は国立大学を受験する傾向があるため,外部からの大学院受験生を受け入れる体制を整える必要があると考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 期間内に業績を出すための教育は行われているが,純粹に科学的好奇心に基づいた研究を行う教育がほとんど行われていないように感じる。業績評価が行われて研究者の平均レベルが上昇したかもしれないが,飛び抜けた研究をめざす環境が失われているように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 40歳前後の優秀な人材が期限なしの職につきにくい状況にある。一方で,優秀な若手研究者の確保が難しくなっている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 博士進学 of 学生,若手研究者は当分野では激減しており,人材確保ができなければ分野ごと無くなる危機を感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 大学の教員ポスト数が漸減しており,新規採用者が少ないため,若手の活躍の場は少ない。そのわずかな枠に新規採用される若手は,競争を勝ち抜いた優秀な人材であるはずだが,発言力があり,リーダーシップをとれる人材は少ないと感じている。論文の著者に名前だけ入っていることも多く,論文数から期待される研究力,行動力,予算獲得能力がないことも多いように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 ・若手研究者の数的確保の動きはみられるものの,任期付き等の雇用形態において十分な環境ではないと感じている。・大学や研究機関を取り巻く環境,特に雇用を含めた将来性についてネガティブで不透明なイメージが強く,優秀な人材の確保が困難であると感じている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 近年では女性限定ポストの募集が多く,優秀だがポストを得られない男性の若手研究者が多いと感じます。また国の方針として女性研究者を増やす試みは良いことだと思いますが,目標があまりにも極端だと感じます。理系学部における女子学生の割合も高くなってきていることから今後女性研究者の割合は自然に増加することが見込まれますし,より長期の計画で徐々に女性研究者を増やすべきだと思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 233 ○○大学において研究の意識は少なく,教育に重点が置かれている状況である。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 234 若手研究者のキャリアパス関連の情報が積極的に開示され,将来への透明性が高まること,さらに博士後期課程進学者に対する経済的なサポートの充実が,若手の研究者の人材の拡充につながると思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 235 優秀な学生ほど企業や行政に就職しており,博士課程に進学していない状況。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 236 大学における研究人材に関しては,研究に専念できる環境が限定されており,研究以外に割かれる労力および時間が多い。さらに若手の任期付き職では,そもそも短期間で結果が出るテーマを選択する他なく,根本的なテーマにチャレンジする機会が失われつつある。昨今の産官学の共同研究を進める事自体に問題は無いが,企業が絡むと公開できる情報が限定されてしまう為,若手に求められる論文発表などの機会が損なわれる。これは,短期間で業績を出さねばならない若手にとっては負担が大きい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 237 若手活用という以前に,能力あり結果を出している研究者を公正に活躍させる制度が,本邦(少なくとも本学のような地方大学)では乏しいと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 238 医学部基礎系は,大学院進学者が減少している。特に地方大学で顕著である。医学部出身者の研究医を育てないと,将来の教育・研究に大きな支障がでるのではないかと危惧する。国立大学の人件費削減により,今後数年で大幅な人員削減が行われる予定である。研究を行うのも,次世代を育てるのも,結局は人である。日本の研究が先細りになってしまうのではないかと,心配している。人員削減により,若手研究者の士気や組織への愛着や忠誠心が下がっている。組織運営にも支障をきたすのではないかと考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 239 大学における研究活動がますます低下し,諸外国との競争力の低下を実感します。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 240 大学の予算削減で研究環境は年々悪化していると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 241 依然として,若手研究者を受け入れる器が小さい。留学していて,帰ってくるポジションがなく,確保したい優秀な人材が他大学に流れてしまうことを危惧する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 242 博士課程の学生の就職について、産業界の一層の協力が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 243 博士に進学する優秀な学生が減少し、研究人材が不足している。博士取得後の研究職が減少していることが原因か？(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 244 AMEDなどの研究費では短期間で成果が求められることが多く、基礎研究分野における研究人材の育成がますます困難となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 245 人材の流動性が施設レベルでは確保できない状況にある。解決策が見当たらない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 246 運営費の削減が、人件費の減少に拍車をかけている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 247 歯学部では、学力の低下が顕著になり、また研究者として大学に残る意志をもつ学生の数も年々減少している。その結果、大学院生の獲得が非常に困難となり、定員割れを防ぐために留学生に頼らざるを得ない状況が続いている。また大学全体として、運営費交付金の削減を、ポスト削減で補うような策をとりいている。その結果、退職者後に直ちに新規の採用が行われず、研究人材の登用が困難になってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 248 学位取得後に大学に残っている人材のうち、どれだけが研究志向なのか把握しにくい、長期的に研究職として在職することが困難であることを間近に見ると、恐らく希望者は減少する一方だと思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 249 夏休みが終われば親に説得されて就職志向が変わります。親が安心するような社会的地位の改善が必要でしょう。10年くらいかけて社会の考え方を変えるような施策が必要です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 250 私は医学部に所属しています。どこの大学にお聞きしても附属病院が忙しく、臨床系から基礎研究を行う人材が減っていると聞きます。当大学も同じです。即ち、学部時代に人体の勉強をした人が、医師になってから病気の起こり方や治療法にまつわる研究をしなくなってきています。Physician Scientistsが急減しているのは問題です。米国は研究できる臨床医を育てようとする機運があります(もちろん、現場は留学生が取り仕切っているようです)。日本もPhysician Scientistたる教授を確保してゆかないと今後地盤低下すると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 251 本当に研究に意欲がある人材の数そのものが減ってきている。少子化のせいで、レベルが下がっている、均等に数だけを合わせずに、有用な人材を必要に応じて活用するシステムが必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 252 研究費が細り、ポジションを獲得しても給料は安く、研究資金の獲得に奔走して研究自体に費やす時間が減っている状況を見て、学生は研究を職業として選択しなくなっていると思います。残念ながら、10年後には人材が枯渇し、日本では研究が続けられなくなるのではないかと、かなり悲観しています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 若手のポストが少ないため、昇進のために上司の機嫌を伺うように研究よりも他の大学業務を優先する傾向が強い。研究人材とは大学業務をそつなく行えることよりも研究業績を第一に客観的に評価するべきだと考える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 日本全体としてはポストは安定的に供給されていると思われませんが、私の研究室に関しては完全に不足しています。研究活動がアクティブになればなるほど、不足するのは当然ですが、私が所属する大学が私学であるせいか、博士課程まで進学する学生がほとんどいないため、大学院生による研究活動が停滞し、これにポスト不足が輪をかけて深刻な事態を招いています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 女性に限らず、男性も昇進等の人事システムの工夫が必要と思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 問1-13, 14 について、評価の観点を増やすとそれだけ教員の事務負担が増してしまうことも考えて欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 「適材適所の人材配置による効率化」とは、優秀な研究者・教育者には、その人にしかできない研究に集中してもらい、そのために誰にでもできる仕事を他の人材で賄うことを表していると思います。ただ、実際には、技術職員等での退職に伴う人材の補充が行えない場合に、以前は技術職員等でカバーできていた職務も、それを並行して実施できる優秀な研究者に割り当てられ、長くない任期のせいもあり、平凡な研究者にはより雑務は割り当てられない、という悪循環の構図になってしまっているように感じます。是正のためには、一部の優秀な研究者を選抜する競争と、そのサポートのための技術職員・事務職員等の配置が効果的ではないかと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 大学院で働く医師の多くにおいて臨床・教育に割かれる時間が多くなっており、さらに本格的に研究を行うとなるとライフ・ワークバランスは著しく低下する。そのため、研究への取り組みが限定的になってきている現状がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 研究者にとって研究以外の雑用が多すぎる(毒劇物管理・機器メンテナンス・備品調査等々)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 予算が削られてきているため、教員の数を増やせない、減らさなければいけない分野が多く、研究に進みたい学生が減ってきている。残った教員は研究の時間が取れないでいることが多いようだ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 261 教授でありながらもまったく外部資金研究費を獲得することなく、研究もされていない先生がいらっしゃいます。当然ながら、研究論文も数年見当たらないこともあります。そのようなケースにおいても的確な評価がされるようにしていただきたいと考えています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 262 女性限定、外国人限定などという人事は逆に差別のように感じます。純粋に優秀な人材を採用すれば良いと思います。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 263 若手の研究人材が周りに少ない様に思う。また、プロジェクト経費等で雇用されている物は除くが、研究人材だからといって研究だけを行わせるのではなく、URAのようなマネージメント業務にも携わる機会を設け、大学・研究機関運営についても学ぶ機会を与え人材のダイバーシティ化を促進するべきであると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 264 所属大学に限らず、医歯学系の博士課程の研究能力が不十分である。また、科学の進歩とともに異分野融合にもより広い基礎的な科学知識を持った人材が必要で根本的対応が必要と強く思う。研究職自体の母数は、人口規模に合わせて減らしたうえでより十分な研究費を与えるべき。現在の基礎教養レベルでは、今後さらに研究への対応が難しい。メディカルスクール、デンタルスクール化が再検討されるべきと考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 265 任期ありとしながらも、実際、業績が十分ではないと思われる人材も雇用されつづけている現状がある。そのポストに若手を起用するとより効率的に人材を生かせると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 266 研究成果が出なければ研究資金も研究を目指す若い人材も確保できず、ますます研究成果がでなくなるという負のループから脱することは容易ではない様に思います。地方の国立大学ではそういった状況が色々な面で続いていく様に感じています。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 267 依然として厳しい状況である。小中学校の教員の過重労働が今年は報道で取り上げられる機会が増えたが、大学教員も同じような問題がある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 268 看護系大学に所属しているが、教員の人数が不十分で教育には相当の時間が必要で研究との両立は非常に難しい。非常勤の教育担当はなかなか見つからず、結局、業績を上げていくためには個人の時間を費やすしかない。教員は裁量労働制がとられているので、それに見合うような給料が出るわけではないが、医学系と看護系では学生あたりの教員配置が違っているため、早く改善してほしい。そうでなければ、良い研究人材の育成は望めないと考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 269 女性研究者の雇用が不十分。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 270 国立大学運営費交付金が法人化以降12%も削減されたため、教員の削減、若手研究者の雇用の減少・任期付化、博士課程学生の減少などが進んだ。トップの研究大学は外部資金を増加させて対応しているが、それでも同様な問題に直面している。それよりも深刻なのが地方大学であり、我が国の研究の裾野を広げる上でも地方大学等の研究環境を拡充することが重要である。これらのため国立大学運営費交付金の増額の必要性が極めて高い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 271 この国の社会文化が、博士人材を求めている、とくに文系博士人材に対しては不要以下の評価が続いている。博士人材が本当にこの国に必要であると考えているのであれば、まず、霞ヶ関が先頭を切って国家公務員上級試験受験資格に博士取得を追加すべきである。霞ヶ関が率先して博士人材の意義を認めれば、民間企業や地方行政も見習うであろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 272 大学改革に代表される動きや予算縮減等の一連の流れが、大学における教員(研究人材)の「仕事」を増やし、研究費および研究時間の大幅な減少をもたらしている。そのための研究での「余裕」のなさや、「ポスト」の不足により、優れた研究人材を一定程度のボリュームで育成することは難しくなる一方である。問題解決には、大学における安定的な基盤経費の充実が不可欠である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 273 若手研究者を確保するための人件費が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 274 新たに設置した研究戦略統括室、および研究活性化推進室において、若手研究人材への支援策を検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 275 理工系人材育成に関する産学官円卓会議及びこのワーキンググループにおいて、各界の有識者により検討が重ねられてきており、この内容を実行に移すことが、本件にとって有効な方策の一つと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 276 人件費が圧迫されているので、十分に若手を雇用することができていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 277 そもそも母集団に優秀人材が少ない点が、大きな問題と考えます。従って、公的研究機関を引っ張る人材がかなり少ないと感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 278 医学部における基礎部門への若手医師の参加が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 279 博士研究員(ポスドク)で優秀な人材を公募で得ることは、地方大学では困難になりつつあると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 280 日本における研究人材の育成に関して、英語を用いて仕事ができる環境の未整備はよく言われているが、この整備に加え、日本で研究を行う外国人研究者に日本語教育を行う環境の整備が必要と感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 281 教員評価を導入し、育成体制の整備を始めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 282 大学における組織に流動性がなく、優秀な若手、女性のポジションが獲得しにくい。競争的原理がさまざまなところで議論されるが原理が活用されていない。博士課程に進学したくても経済的支援が明確でなく、将来、成果をあげてもポジションが約束できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 283 科研費その他の競争的資金の規模は拡大傾向にあるものの、基盤的研究経費の削減が著しく、外部からの研究費が獲得できた研究者とそうでない者との間に格差が生まれている。「外部資金が取れない研究イコール価値のない研究」ではないと考えるので我が国の将来の学術の層の厚さが貧弱になるのではないかと憂慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 284 昨年と比較する限り状況の改善は見られない。若手の任期付きが当然となっているが、将来への不安感があいかかわらず大きい。全体の教員数が減る中、現在アニュアルの教員でも、活動が芳しくない者に対する何らかの厳しいしくみも考えていかないと、若手任期付き教員との処遇の間の不公平なギャップがぬぐえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 285 後期博士課程へ進学する学生が減少傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 286 流動性は重要であるが、受け皿がない状態で始動したので、行き場所のない非常勤若手研究者が増えた。その結果、腰を据えた研究ができなくなっている。現状は危機的である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 287 大学院の博士後期課程に入る日本人学生が少なく、留学生と社会人学生が多くなっている。一方で、定年後の再雇用での雇用延長問題が一段落した公的研究機関では、研究者人材を求めているものの、必要とされる日本人学生の博士後期課程入学者が少ないために、その需要に応えられていないように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 288 任期、年俸制が頻繁にみられており、落ち着いた時間をかけた研究ができないと思われる。また相変わらず成果を急ぐ研究資金制度が多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 289 運営費交付金一定削減のため、人事凍結等が実施され、若手研究者(大学院生等)は大学の教員ポストへの挑戦意欲を喪失している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 290 全体的な予算減少の中で、若手は任期制あるいはテニユアトラック、高年齢層は年俸制への移行を余儀なくされているのが現状であり、定められた期間で成果を上げるために厳しい仕事を行なっている。この状況は必ずしも、自由な発想を基にした研究をする環境形成には繋がらない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 291 広く適切な人材を募集できる体制を速やかに整備して、研究レベルを上げていく必要がある。また、挑戦的なプロジェクトを志向する人材の確保の必要である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 292 広く人材を募集できる体制を速やかに整えて、研究レベルを上げていく必要がある。また、挑戦的なプロジェクトを思考する人材の確保も必要である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 293 研究能力、開発能力を培っていく環境や人材育成が不足しているように感じます。デザインシンキングやロジカルシンキングを自身の研究開発で活かす方法論を学ぶ機会を与えることも重要と考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 294 研究人材の不足は継続しており、人材確保の予算も含め改善が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 295 大学の交付金が削減され、外部からの研究員を受け入れることが出来ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 296 少子化問題が主と思われるが、大学の教員数の削減が全国規模で行われている。教育面を考えるとそれも致し方のない流れと思えないこともないが、研究面を考えると研究のマンパワーが失われているのは確実である。優秀な若手研究者が将来に明るい希望もてるような環境づくりを強く願う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 297 学生教育特に授業に割いている時間が多く、研究人材が育ちにくい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 298 研究以外の業務が多すぎる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 299 大学・公的研究機関も予算が減ってきている現状に合せて、研究者の採用にしわ寄せが来ており、博士課程修了後のポストの問題が益々課題と成り、また、若手研究者の数も増えていないようになっている。大学や公的研究機関のみならず、民間も含めて博士を持っている研究者・技術者の雇用を増やしていく必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 300 本学では若手研究者が任期付きポストとなり、昇進やテニユアトラックのポストも少ないため、優秀人材の早期流出が多い。人事制度の改革が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 301 日本の課題は、産官学の研究人材のMobilityがないことかと思う。(制度としても、また本人も移りたがらない)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 302 あいかわらず業績評価がまったくない(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 303 テニユアポジション不足(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 上位職にある人達が、”時代や状況に合わせて考え方を変える、”ダイバシティの大切さを理解する”ということが出来ていないことは相変わらず深刻な問題。予算が削られ、研究や教育以外のこと(事務手続き、サービス業務)に時間と労力をさかれ、自らの研鑽も、後進の人材を育てることも出来なくなる環境にあり、個人の努力だけではどうしようもない部分もある。このままでは良い人材の数も層も、乏しくなっていくだけだと思う。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 305 研究をサポートする人材が配備されていないため、研究以外の事務仕事が多くなりすぎている。(大学,第4G,理学,社長・学長等クラス,女性)
- 306 教育の業務が多く、研究活動に時間を割く余裕がない傾向がある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 307 若い優秀な研究者を長い時間をかけて辛抱強くサポートする方向性にシフトしてほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 308 就職が困難であるために、博士課程への進学者が減少している状況を改善する必要があると思う。所属する機関の部署においては、教員数削減とそれにとまなう教員当たりの業務負担の増加と研究に割ける時間の減少が問題となっており、今後さらに深刻になると考えられる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 309 予算の削減により、教員の採用が止まっている。有能な若手だけではなく、退職後の補充もできない末期的状況が続いている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 310 研究人材の確保、育成、活用という点で見ると、お先真っ暗であるとか言いようがない。その証拠に、大学・公的機関から発信される論文の数と質は落ち続けている。また、トップのいくつかの大学以外では、研究ができる環境とはいえ、人材育成ができる場がますますなくなってきている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 1311 2017年3月に承継職員(任期なし)であった助教が他大学へ転出したことに伴い、後任の助教の公募を始めようとしたところ、大学上層部から助教ポストの後任人事の凍結が宣告されてしまっている。理由は、運営費交付金の削減のため、とのことであるが、真意は定かでない。同専攻内の他の教員でカバーすべき、講義や実習などが増えてしまっているの、良い方向に打開できないか、専攻内で検討中である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1312 本研究科には助手や助教の任期付教員のポジションがない。有給の研究員制度もない。また近年の就職情報を調べると、研究職は博士よりも修士の方が採用が多いという話も耳にする。研究は実施したいが博士課程に進学すると就職状況に不安があり、能力があっても進学をためらう傾向がある。任期付のポジションで良いので学生の博士の学位取得後をサポートするシステムの構築が必要だと思う。また大学教員の勝手な意見ではあるが、企業には博士号取得者を積極的に採用いただければ博士課程進学者は増加すると思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1313 研究人材の状況は、芳しい状況とは言えない。安月給で雑用が多い中、将来を担う人材育成と世界をあとと驚かせる研究成果を求められるような過酷な状況では、政府や世間が求める人材や研究成果を生み出すことは難しいといわざるを得ない。またこのような状況では、アカデミック職に就くことを学生に進めることができない。せめて仕事に見合う給料の支給と、研究を自由闊達に行うことのできる資金的援助が必要不可欠である。そのような十分な余裕をもって研究を行うことのできる環境でこそ、人材育成も達成できると考えられる。財政基盤が不十分であることは認めるが、100年、1000年の計を考えるならば、現在行われている学生に対する優遇処置だけではなく、その学生を指導する教員や大学などにも十分な予算措置をすべきと考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1314 若手の研究者育成のためには、圧倒的にお金が足りない。欧米等をまねて任期付のテニュアトラックの導入が行われているが、貧相な立ち上げ予算では、十分な研究活動ができない。日本には日本の情勢にあった、枠組みが必要である。近年、さまざまなプロジェクトによって、教員のやるが増加する一方で、事務員の削減等もあり、研究に使える時間が著しく減少している。研究者には、十分な研究が与えられるよう教員をサポートする人員は十分に確保してほしい。女性研究者を優遇するあまり、子育てに大きく関与している男性研究者が大きく不利になっている点も十分考慮してほしい。全国的に、過度な国際化、アクティブラーニング思想などによって、教員のやるが増加し、日々のタスクをこなすことで教員は疲弊している。研究できる環境づくりを一番に今後改革を進めてほしい。一番の問題は、「大学に十分なお金がない」ことである。少なくとも運営交付金を、元の水準に戻してほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1315 昇進を含むすべての人事が凍結されており、大学の経営が行き詰まっている。必要などころに人員が配置されず、統合によって教育研究が運営されている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1316 運営費交付金が年々削減されている事により、若手の新規採用や昇任人事等が凍結された状態になっている。文部科学省には、若手の任期無し雇用・外国人および女性研究者増加の為の方針だけでなく、若手からシニアに到るまでのバランスのとれた政策を考えて欲しいと思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1317 若手でも優れた人材が職を得られていると思う。しかし、一律の評価方法では、ダイバシティを広げるのは無理ではないだろうか。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 1318 研究人材の流動性に問題が残ると思う。特に地域格差が大きい。首都圏から地方に人材が移動する場合の条件が悪く、ほとんどの人材が首都や首都圏大都市に留まる傾向が強い。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 1319 任期付き研究者の採用が多く、テニア採用ができるように、研究者採用の費用の補助が必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1320 人事が適正に行われていないこと、能力評価が研究実績のみが重用されるなど、常に評価の目を気にした行動をとる人物が増え、自由闊達に研究をすることがしにくい状況の中、若手がのびのびとできる環境ではなくなっている。評価する側への反省点が多い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1321 予算もなく、決定自由度も低く、末期的な状況だと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1322 博士課程の学生には、学会発表等、外部での活動により経験を積ませる必要があるが、十分な研究費を持たない研究室だと、それらの教育が難しくなる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1323 書類仕事が増える一方で、研究・教育に割ける時間、研究費は減る一方であるため、大学・公的機関で研究活動を行う魅力が感じられなくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1324 研究人材の定義は分からないが、大学の教員においては研究業績のみならず、協調性、指導力、倫理観などが必要と思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1325 今回のアンケートに回答していると、それなり改善されている点も多いが、印象としては大学の研究人材の状況はむしろ悪化しているように思える。特に地方大学では財政状況の悪化にともない、いわゆる校費が削減されているので研究環境の悪化・劣化が止まらない。給与も低く抑えられているので、職場としての魅力に乏しく感じる。一方で、外部資金獲得や兼業の自由度やチャンスは増しているの、それらをうまく利用するとかなり豊かな研究生活が可能になる。結果として(地方大学においてさえも)研究環境に格差が広がっていると思う。ただ競争的環境において格差拡大はある意味必然なので、それはそれで良いことなのかもしれない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1326 地方国立大学の研究人材が伸び悩んでいる理由として以下の点が大きな問題と考える。1. 教員は一度昇格すれば、以降、論文を一報も書かなくても降格が無いので、仕事(研究および教育活動)をしないパーマネント教員を組織から排除できないこと(特に理系)2. 流行りの研究テーマ以外は研究費が非常に獲得しにくくなっているため、地道な研究をするための素地がほとんどなくなっていること・毎日、大学に来て研究・教育活動をしなくても良いと考えている教員が多数存在しており(特に文系)、大学の予算を圧迫しており優秀な研究人材を十分に確保できていないこと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1327 女性研究員を増やすことが必要。博士研究員の任期は短すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1328 若手研究者の雇用環境、博士号取得者のキャリアパスは、依然、難しい状況であると認識している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 所屬部局での高等教育は危機的な状況にある。人件費削減により教員数が減少しているのに、学部改組に伴い、講義負担・事務負担が激増しており、研究教育のための時間が激減している。来年度からは新カリキュラムに移行するので、状況はさらに悪化する。講義室が不足しているため、研究スペースが没収される可能性もある。また、従来は共通経費で賄われていた健康診断費、廃液処理費、共通設備の修理費・維持費が研究室負担になった。硬直した会計システムのため、これらの支払いに科研費を使用することができず、非常に困っている。このような状況では、有能な人材は博士課程に進まないであろうし、優秀な外国人研究者も集まらないであろう。個人レベルで外部資金獲得に多大なエネルギーを費やしているが、そのエネルギーも、大学改革に伴う不毛な業務によって消耗されている。もはや、各教員が平等な立場で、研究・教育・運営業務を負担するのは不可能で、共倒れを起こすだけだと思われる。研究者育成、外国人研究者受け入れに特化した教員には、講義負担や運営負担の減免措置を講ずる必要がある。学部レベルの教育においても、学部改組に伴い、来年度からデザインや危機管理、地域科目などが増大し、研究を指向した基礎・専門科目が削減される予定である。地域貢献を強調するあまり、本来の専門教育に悪影響が出るのは本末転倒というほかない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 329
- 業績評価の個人的目的は「昇進」と思いますが、その人事会議で業績とは関係の無いプライベートな嘘の噂などが影響していること、かつそれを当人が知る由もなく、反論する機会が無いのは問題だと思います。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 330
- 博士学位を取得することで、企業での研究開発職に就き研究活動が継続できる、あるいは、給与面などで、前期課程修了者よりも条件が良いなど、産業界が博士後期課程修了者の積極的な受入とその研究能力の十分な活用を図るような意識づけを、国が積極的に実施することで、博士後期課程への優秀な学生の進学を増加させないと、研究レベルの将来に向けた底上げは難しいと感じます。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 331
- 少子化の影響により、私立大学での収入源が研究開発活動への予算削減につながっています。企業での研究開発同様、教育の質を維持する上でも、研究開発活動への予算を維持する必要があることを認識していく必要があると思います。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 332
- 「大学・公的研究機関は、国民の血税を研究機関として授受するわけであるから、その資金の何パーセントを研究人材が直接利用しているか開示すべきであると考えます。」現在の研究人材は、大学・公的研究機関がもつ資源(資金、土地、人員)を満足に使うことが許されていません。かつて、大学・公的研究機関がもつ資源のほとんどは研究に使われていたはずですが、現在は、研究をしない管理ボスの人間が、非研究事業に、機関の資源を消費しています。研究人材をモノや道具として扱うのはやめるべきである。若い研究者を非正規で雇用することで、若い研究者人生を担保にとって研究させるのはやめるべきである。まともな精神を持つ研究人材は減り、枯渇していく。また、出産と子育てを理由に研究時間が損なわれた場合、女性研究者を支援する必要は理解できる。しかし、出産を経験していない女性研究者に対して支援することは研究人材間の不当競争を招き、業界の健全性を損なう結果とならないか？(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 333
- 予算が少なくなっており、特に若手の数が少なすぎる。私の所属する化学コースには教授が8名いるが、私がこの大学に来て10年間で雇用された助教はたったの2名である。この数で、果たして海外と競争できるのだろうか？研究費も重要かもしれないが、それよりも人的なポストをつくるべきではないだろうか？(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 334
- 定年退職者の補充がされず、教員の年齢構成がただ上り続けている。若手教員の育成が将来へ繋がると思われる。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 335
- 教育業務・マネジメント業務が非常に多忙な上、人員に冗長性がないため、実質的に休むことができず、育児・介護などのライフイベントに伴う突発的な休暇を取ることができない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 336
- 運営交付金から外部資金への政府資金のシフトに伴い学内業務が増加しているが、教員数が微減しており、業務の一部が若い研究人材に降りかかり、研究の進捗に対してよい影響を与えていない。学内業務の単純増加を抑える策が必要。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 337
- 大学や研究所等の研究者の若手の任期制システムなどは定着したと思われるが、大手企業は未だに終身雇用制も維持しており、そうすると、あえてリスクを取って、博士号取得を目指すとは思えないし、実際に修士号を取得して企業へ就職するのがほとんどです。大学、研究所などの研究機関がいくら改革しても、企業がそのような方式をとっていれば、いくら改革しても、むしろ、優秀な若手が学位を目指すことにはならないと思う。その点を相当に意識して、改革しないと、意味のない、かえって悪い改革になってしまうと思う。例えば、大学院生には給料を払うことや、学費を免除するとか、欧米で一般的に行われているようなことを導入しない限り、日本の科学技術の向上はあり得ないと思う。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 338
- 私の所属する地方大学では、研究人材の入れ替わりが頻繁でなく、年をとった教授がグループ内の若手研究者をいつまでもこき使う状況が見られる。始めは、「若手の教育」ということで、教授の研究に深く関係させても良いと思うが、ある程度成長したら、ある程度の時間を個人研究に費やせるようにして、最終的には独立を促すようなことが必要であると思う。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 339
- 学内で特定の研究について研究チームを編成できるほどの人材は揃っていない。多くの場合単一か教授+助教のような状況である。もちろん学外との連携は可能であるが、大きな研究テーマに取り組むためには、学内である程度の研究チームを組織できるようにすべき。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 340
- 博士課程の学生のキャリアパスが見えないので、進学を勧めにくい。アカポスだけでなく、会社を含めて、博士課程修了学生を活用してくれる体制がないと、とても学生に進学は勧められない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 341
- ・研究者がいない、「研究者」であることをゆるされない環境。(半端な)バランス良い人材が評価されると、研究、教育、社会貢献、学務の全てができるが突出したものは無い人材に育つのでは？海外サバティカル制度なども、あることは良いが、その間の学生の教育はどうするのか、研究室はどうするのか、家族は・・・など、しがらみが多すぎて活用できない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 342
- 若手研究者に関して、学生の勉強に対する意識、能力が高いとはいえず、教育に大きく時間が割かれており、また、資金的にも厳しいため、研究活動を行うことが困難である。このため、研究人材の育成、活躍が難しいと思われる。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 343
- 研究の多様性を求めることで、個々の研究者の視野が狭くなっているように感じる。その結果、学内が協調性のないコミュニティとなっているように感じる。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 344

- 345 現在、実用化研究に関する業績は人事評価しないと言われて大変困っています。このため、学生も実用化研究をすることを嫌ってしまいます。また女性研究者の枠が優先されることで、博士学生が、アカデミックは女性研究者でなければならぬと考えているようです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 346 職位ポイントシステムばかりを取り上げ、その大学の得意な研究分野や特色に沿った人材の検討が少ないと感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 347 研究を補佐する非常勤職員を、外部資金で雇用し、技術を身につけて頂いたとしても、雇用できる外部資金があっても、5年以上継続雇用できないので、とても苦勞する。優秀な技術を持つあるいは実績を持った研究に関わる非常勤の方については、早く5年以上雇用できるよう法律に則った措置をして欲しいと考えている。無論、常勤職員となることが一番良いが、一番恐れるのは、そのような技術を持った方が外部に出て、研究技術・ノウハウを流出させてしまうことである。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 348 研究者の仕事が研究なのか書類・会議・調整といった事務作業なのかわからない。少なくとも、研究活動や考察に思う存分時間を割くことができている研究者の割合ははかなり低いと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 349 地方大学,私立大学を中心に、「優秀な若手」が減る一方で「勤続年数だけの教授」が増えつつあるように感じる。椅子や財布に限度があるのは仕方ないが、双方向性・公平性・客観性が担保された形での人材評価を徹底しないと日本のアカデミアは先細ると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 350 若手研究者に求められる項目が年々複雑化しているように感じる。例えばCitationの数,h指標を求められる場合があるが、ある程度知識を持って戦略的に行なう必要があると理解している。しかしながら、それらについて包括的な知識を持つ研究者、マネージャーは少ない。研究成果の底上げのためには日本国内で戦うのではなく、国際的競争力を持つために、どのような研究活動を行なうべきなのか統一する、情報を共有するための研究者を育成する人材が必要であると考えます。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 351 多様な学生(学力,外国人,障がい者,年齢)を受け入れることが増えてきたが、カウンセラーなどプロの手を借りずに教員に依存しているところがあるため、研究人材が効率的に活用できない傾向がある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 352 任期付きでない教員の場合、職を失うことはないため、科研費の応募も行わず、研究もほとんど行っていない教員が一定数いるようです。任期付きで安定しない雇用形態も若手にはしんどいと思いますが、終身雇用である程度年齢がいきなり、意欲の低い教員が大学の研究アクティビティを落としていると思われ、任期制の導入や、年功序列でなく業績に依った給与、それを支える教員評価の方法が必要に思われます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 353 定年延長により、若手の雇用機会が失われ、いつまでも君臨する教授による「老害」が生じている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 354 依然として業績評価が人事に反映されにくい面が大学にはのこる。少なくとも入口(新規採用)時にはより厳密な業績評価により優秀な人材を選ぶ努力が必要。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 355 キャンパス間の温度差と、担当者の偏り(研究教育活動以外の負担増)が出てきているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 356 若手研究者が有る程度継続して研究を進め、将来へのキャリア形成が出来る環境には至っていない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 357 若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備はされつつあるが、若手研究者が必要なのは優秀なメンターと考えます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 358 人事自体の凍結がだんだんと進んできている現状では、若手、女性、外国人の登用はますます難しくなっているのではないかと思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 若手研究者の業績が不十分であるが故に、若手、とくに助教クラス人事の流動性が低下し、大学全体としての活力低下につながっている。若手の自立は大切であるが、自立できる若手を育てるシニアの指導力不足が懸念される。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 内外の雑務が多すぎ。学内の雑務は文科省からの通達によるものも多い。学外では学会活動に関わる業務過多。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 地方大学の場合、研究だけでなく学生教育や地域貢献も重要視されるので、それに適した人材が集まりにくい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 定年退職された先生方のあとの人事で昇進人事あるいは補充人事が行われなくなることが心配される。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 363 全国的に任期付の助教採用が増えているが、優秀な若手教員は任期無しで採用すべきだと思う(優秀であっても任期付だと次のステップへの準備から腰を据えた研究が非常にやりにくい)。 (大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 364 臨床医学系の場合研究と実際の臨床現場はまったく異なる環境であるため研究だけに従事することはできないし、そのための人材確保もできない状況に陥っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 365 ポスドクの採用などが必要と思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 366 運営にかかる時間が多すぎて、研究のための時間が十分にとれてはいない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 367 若手を採用しないため、教員構成が高齢化している。従って、研究力も低下してくる。若手は任期制が多く、また学内業務が多いため、業績をあげにくい。公募をすれば、外部候補が勝ってしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 368 地方大学の医学部では専門医への流れが強く、また、独法化以降大学病院は収益を上げることが重視しているため、中間層の医師・コメディカルがかなり疲弊している。そのため、一番研究ができるはずの人たちが研究までやっている余裕がないという現状です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 369 本学も人員削減が決まり、ますます研究人材の育成が困難になってきた。自分で、学生に声をかけて、努力のみが残された方法である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 370 6年制薬学部から大学院に進学する学生が少なく、今後、薬学の博士号と薬剤師の免許の両方を持つ人材が不足することが懸念される。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 371 学部学生の教育負担が大きくなり、研究人材の育成や指導にかけられる時間が限られる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 372 私立大学は、国立大学の様に潤沢な運営費交付金を国から受けているわけではないので、経済的に非常に苦しい。教育用の人材を確保するのに精一杯で(年間100回以上も講義の担当する助教が存在する)、研究用の人材を確保することは不可能である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 373 より一層、研究の時間がなくなった。臨床において、患者および病棟業務が非常に多い。また話に時間をさかないといけな。報告書が非常に多い。倫理委員会の書類も多い。委員会も多い。机に座って考える時間はない。給料は少ないので、バイトにはいかないといけな。バイトがないと、大学には勤めたくないと言う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 374 医学科卒業、医師免許書取得者の中で基礎医学研究者のキャリアを選択する人材が減少している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 375 大学の教員が果たすべき、研究エフォートと教育エフォートの割合が適正になるようなモデルが構築されて欲しい。特に私立大学では、教育エフォートに偏りがちであろう。エフォートのバランスが社会的に第三者からもチェックされるようにならないと、経営上の理由からも研究エフォートの割合は増えていかない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 376 医学部では、2004年から施行されている臨床研修医制度のため、医学部から人材が減少している。その結果、MDの研究者人口が減少するなど、大学における医学研究の弱体化が進んでいる印象がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 377 地方大学は大学院生の確保が難しいと感じています。本人が希望すれば日本国内すべての大学院に挑戦でき、しかも大学院側も来てほしいという状況で、わざわざ地方大学に来る理由は限られていると感じています。また、都市部にある大学院に進学することで似た状況の仲間を得て、切磋琢磨する環境の方が伸びる場合も多いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 378 医学部は医師のみ優遇されており、医師以外の職種に関しては待遇が悪い。そのため、研究半ばで退職を余儀なくされるケースもしばしばある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 研究をする意欲がない人材、またその能力が十分でない人材が研究職ポストにずっと居るケースがあります(そのポストに任期がある場合も、ない場合もそういうケースがあります)。一方、自施設ではすべてのポストに任期が付いているため、本当に研究をライフワークにしたい人材が腰を据えてじっくり取り組むことができなくなっています。研究意欲のない人は任期制のあるなしにかかわらずポストにうまくみつきそこに留まり、研究意欲のある人は任期制のためにその土地を離れる必要に迫られ、幸福な家庭生活と意欲的な仕事を両立できない環境にな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)
- 380 十部な教育を学生に提供するためには、今後、教員(スタッフ)の人数を減らす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)
- 381 任期制は若手研究者の育成の大きな弊害となっているにも関わらず、任期付き職の枠は増えるばかりである。この状況を、どうにかしない限り優秀な人材は研究職から離れるばかりだと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 382 若手研究者のポストが少なく感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 383 臨床研修制度のために、医学部医学科では研究を志す学生がほとんどいません。日本では、医学領域での基礎研究に携わる、医師免許を持った研究者がいなくなるのではないかと危惧されます。私が学生であった頃は、大学院生や留學生がごろごろいるのが当たり前でした。今はスタッフそのものが減らされているので、下り坂をたどっている印象を持っています。地方大学だけかもしれませんが、(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 384 やはり運営費交付金の抑制に伴う人件費削減の一環か、転出・定年退職した教員の補充が行われず、残った人員で研究以外の業務・教育を回す必要が出てきており、その結果として研究力が徐々に低下しつつあることに危機感を感じている。またこのような状況では、優秀な学生は研究者という職業に魅力を見出さなくなっており、代わりに鈍感な学生が研究者を目指して大学院に入ってくるようになってきて、そのための教育に多大な時間が取られるようになっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 385 もうほとんど研究も諦めたようなシニアな教員がポジションに居座りつづけるため、優秀で研究に意欲のある若手を育てられていない研究室が結構ある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 386 本学では任用時と昇任時に、5年任期制への同意を求められます。同意しない場合は採用しない(もしくは昇任しない)ことになっており、実質的には強制的な同意を求められます。これは助教から教授まで該当します。その結果、雇用が不安定であり息の長い研究がしづらく、また、優秀な人材は他大学の任期なしポジションへ流れています。大学側は再任用は何度でも可としています。これでは何のための任期制かわかりません。研究人材の流動性が現在より向上した場合、もしくは、グラント雇用の研究人材のみを任期制とすべきと感じます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 387 米国等と比較しても研究者をサポートする人的資源が少ないと感じる。人的資源を充足させる予算の確保が困難であると感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 388 教授陣の高齢化が問題で、すでに教授退職に伴い解体された研究室もあるが、あと1,2年で研究室解体があるところが多い。これに加え、大学の問題として、内部の准教授の昇進ではなく、外部から教授を採用してくるので、新しい研究室がすぐに立ち上がる。もともといた教員は新しい研究室または別の研究室に所属しなおしになる。これが原因で、「新しい研究をしたかったら新体制が整ってから」、「戻って来た時にポジションが無くなっているかもしれないから、産休・育休のタイミングが難しい」、「研究室の引越越しと立ち上げに時間がとられ、研究できない」などの意見を若手の間では聞く。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 389 研究人材の確保・育成に関する私学補助金でのインセンティブがないと、私学では現状に大きな変化は現れにくいと感じています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 390 収益性が要求されるため、自由な研究活動ができない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 391 一般大学と看護系の技術教育を伴う大学教員の人員数が均一では困る。医学部は、学生一人あたり教員数が多く診療もしているが、看護学部では、学生一人あたりの教員数が4分の1と少ない上に実習補助業務が多い。近年は、非常勤教員の減数を強いられ、教養教育科目の担当も全学部教員に配分されるが、配分は一律である。教員一人あたりの講義コマ数が看護学部では多いが、教育評価は乏しく、論文本数のみが大学全体では評価の対象である。看護学部は、女性の多い職場であり、産休・育休者もいるなかで産休代替者も容易に見つからない状況で教育が進んでおり、これが改善されない。医学部男性の場合、家庭の所用はすべて他の家族にまかせられる前提で自分の仕事時間がある。そのような人の常識の上になりたった組織が改善する気配はない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 392 教育・研究機関であるにもかかわらず、論文や研究業績よりも他のことが優先されて不公平が存在している結果、研究・教育に努力する教員はどんどん外部へ流出し、組織全体の研究力低下は著しい。よって、大学院生、教授以外の教員の研究力低下につながっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 393 医学部メインで進められているのが現状であり、研究費の獲得が難しい看護の分野での研究が難しい。育休なども十分に取れないし、臨床との橋渡しも少なく、臨床実践も大切な看護の分野では研究と臨床がわかれてしまっていることが課題である。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 394 研究活性化のために人材の流動性は必須である。流動化には給与システムの違いなど阻害要因が多く残っている。法人化は流動化推進に逆行する様思う。少なくとも国公立大学と研究機関には統一的な給与制度を敷いて、一時的な移動などが円滑に行えるようなシステムを構築すべきと思う。条件がよくない場所でも最低限の研究活動が行えることが、研究の国際水準を維持するために底上げの意味で必要と思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 395 理系女性研究者の増加には、女子中学生や女子高校生に対して、自然科学に関する広報の充実が必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 396 女性研究者に限らず、乳幼児を抱える研究者に対する援助が必要。例えば保育施設、保育手当、外国人研究者を言葉の面からサポートする努力が全く不足。例えば事務職員の英語能力不足、各種書類の英語化や書類作成の援助が特に不足。ホスト研究者の負担が極端に大きいのが現状。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 397 今までにない研究を志向する研究者がもう少し多くても良いと思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 398 大学院の重点化によって大学院生が増えたことによって、若手研究者の質が落ちている。一方でポストが不足しており、任期付きのポスト・特任教官などが増えて、短期的な研究にしか取り組めない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 399 テンユア職が極めて少なく、研究者に就職する意欲が低くなる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 400 研究や教育に費やせる時間を増やすべき。欧米の大学に比べて、事務的な仕事に多くの時間が費やされているように思う。評価する、されるなどももう少し効率化を図るべき。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 401 継続的に人材育成並びに確保ができなければ、日本の科学の将来は明るいものとはならない(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 402 有能な人材ほど、修士号取得後、企業に流れる傾向は変わらない。抜本的改革が必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 403 博士課程に進学を希望する学生が少ない。公的研究機関以外の企業などでも博士課程の出身者を給与を上げるなどして優遇すべき。外国人学生、博士研究員、研究職員を増加するべき。日本の場合、研究者が技術的仕事もかなり担当しており、研究を支援する技術職員の数が非常に少ない。この原因は技術職員の待遇の悪さで研究者以上に極めて悲惨な状況である。研究環境を充実させるために研究を支援する技術系職員の養成も課題である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 404 運営費交付金の減少により、研究人材の育成は危機的状態になっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 405 基礎研究に対して十分な敬意が払われず、出口志向が強すぎる。大学の研究者が開発を重視するならば、大学にいる意味はなくなってしまう。政府や国のいう「研究」が産官学の連携と製品化のみを示すならば、そうした人材はお金を取りやすくなっているかもしれない。しかし、それでは大学の研究者と呼べる人材は今後ますます少なくなり、ひいては大学の基礎的な体力をうばっていくことになるだろう。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 406 基盤研究費が減り、継続的な若手の研究者の育成ができていないのでその影響は数十年後に出てくるであろう。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 407 普通の日本人学生が意欲を持って研究のレベルにまで進学できる状況を作ることが重要。学生数を強調するあまり外国人留学生ばかり増加させる政策は再考が必要。日本人研究者の知財が海外に流失している現状は憂慮すべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 408 任期付きポジションの場合、再任の条件が不明確な場合があったり、業績評価が極めて不透明である場合があったりすることが、大きな問題だと思う。任期付きポジションが再任される場合、また任期付きポジションを与えるのは、若手、中堅研究者が落ち着いて研究することに対して大きくマイナスだと思う。任期付きポジションの再任は、任期なしポジションを与えるべきであり、それに見合わない業績であれば再任しない方が適切に思う。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
- 409 雑務が多く、若手研究者が雑務に駆られ、大切な研究の時間を十分に取れない。一方で、研究者の枠は比較的余裕があり、実力を十分につける前の段階で採用されてしまう。彼らは(おそらく私も)十分な訓練を積めておらず、研究立案能力が不十分だったり、良い研究をしても論文執筆能力が不十分だったりして、研究の推進に何らかのボトルネックを抱えている。それを訓練する時間がとれぬまま、雑務に追われ、年老いていく。そのような若手が非常に多くみられる。もっと、競争を、そして訓練の時間を。また、教授陣も若手をコマのように使わず、上記の訓練を含めた正しいマネージメントが必要だろう。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 410 女性研究者のサポートについて：単純に男女雇用平等を目指しているというポーズとりや数値目標達成のための、女性優遇の教員公募や昇進は絶対にやめるべき。若手のサポートについて：若手研究を推進するグラントの制度は徐々に整備されてきたように見える。しかしながら、実質的には所属研究室の(ボスの)派生テーマで申請しているケースが多く見受けられる。若手が独自の発想で独立して研究を展開できるような状況にはまだなっていないと感じる。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 411 博士課程修了後のキャリアパスが非常に厳しい現状を考えると、優れた人材を今以上に博士課程に誘導することは国家的に大きな損失となりうると感じた。まずは、博士課程修了後のキャリアパスの改善を行うべきだと思う(アカデミックポストの増加のみでなく、企業の博士号取得者の受け入れの促進やマッチング事業の推進など)。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 412 以前に比べ、若手に限らずポスト移動の機会が減少しているのを感じる(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 413 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇が不十分。例えば、業績が高くても、著しく低くても、給与の差がほとんどない。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 414 公募人事において、依然として年功序列による採用傾向がはびこっており、著しい業績を上げた若手研究者がステップアップするチャンスは限られ、人材流出につながる恐れが出ている。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 415 女性が少ない、良い学生が博士課程に進まない、総合的な業績評価が行われない、という問題に共通してサポート人材の不足があげられると思う。技術職員・事務職員等のサポート人材が少ないがゆえだと思う。研究教育活動に集中できるのであれば、女性も増え、優秀な若手も研究者を目指し、適正な評価も出来ると思う。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
- 416 女性研究者(子育て世代の男女)が活躍するための環境づくりが進められる一方で、事務系職員の女性人材(子育て世代の男女)が活躍するための環境づくりが不十分である。プレーキとなっているのは規則の対応である。例えば、子供の通う学校が台風などの影響で休みになったときに、研究者が子供を連れてきて一緒に仕事ができるよう多目的利用室を設置しても、事務系職員は「専念義務」が理由で多目的利用室を利用できない。(大学、大学共同利用機関、その他、男性)
- 417 人件費削減のため、研究人材が減りつつある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 418 任期付きの若手教員の増、雇用形態の多様化、基礎研究と応用研究のバランス(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 419 研究人材の雇用において、任期付きの研究者が多く、将来の見込みを持った計画的な研究を実施するに至っていない。このことが研究職を目指す学生たちに影響を与えており、研究機関への人件費の増額を図るべきである。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 420 研究人材を研究に専念できる研究者とすれば、そのような人材は限られた員数しかないと思う。例えば、大学ならば附置研究所の研究者といったような人材に限られるのではないかと、欧米に比べ、その員数はかなり少ないと思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 421 国立大学の運営費交付金が毎年減額されており、若い優秀な研究を推進できる教員が採用できない状況にあり、研究論文数だけでなく、日本の研究開発力は次第に低下してきている。是非、運営費交付金を増額していただきたい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 422 卓越研究員制度を高く評価する。明らかにより優れた若手人材が採用できるパスとなっている。結果的にこれまでの狭い専門の枠にとらわれない採用人事を進める契機になっている。卓越研究員と受け入れ側双方の意識改革による卓越研究員と受け入れポストとのミスマッチの解消と、卓越研究員受け入れ後のメンタリング等のフォローアップなどを進めていけば、卓越研究員制度は、一層、重要な仕組みとなっていくと思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 423 ・特に大学等におけるポストの絶対数が不足している。・依然として、任期付きポストの比率が高い。(任期付きで競争させると、優れた研究成果がでる、優れた人材が輩出するという考え方は改める必要があるのではないかと) (大学、社長・学長等クラス、男性)
- 424 特に理科系においては社会的課題への気付きについての教育は、知識・技術習得の教育内容が多いため、必ずしも充分ではない。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 425 私立大学では、研究人材の確保は不十分である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 426 大学(特に私立大学)では、教育のロードが大きく(主観的には、国立大学の数倍)、また、理工系では、卒業研究にかかると指導(ORT的な演習)のロードも大きい。学部生・院生の教育・ORT指導の中で、研究を展開している状況になりがち。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 427 大学では配置換えが簡単に行えないため、研究者の流動性を高めることが難しい。特に規模の小さい大学では採用人員に余裕がないため研究力の無い教員を教育面のみの要請から継続雇用せざるを得ない場合が多いように感じている。企業への転職などより行いやすい環境の整備が必要と感じている。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 428 予算の削減から、常勤の研究者が不足している。特に、実験系の研究課題で、グループで行う必要があるものについて、十分な研究スタッフを確保できない。結果、人件費のかからない学生にマンパワーを頼らざるを得ない。(大学、社長・学長等クラス、男性)

- 429 教育と研究とは二律背反的であって両立しない。大学における研究は大学の象徴的立場にある人材を除いてより良い教育のためであって、最新の研究の方向性を踏まえた教育を行うためである。大学が先端的研究機関を兼ねる時代は終わったと考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 430 本学では、若干、教員の高齢化が進み、若手教員の数が減少している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 431 雇用期間や任期のためや、昇進制度などに制約のため、特に若手の優秀な研究者でもじっくり腰を落ち着けて研究が行いにくい環境にある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 432 医学系に限られる話であるが、専門医制度の導入により、医学科卒業生が基礎医学領域を目指すことが困難になりつつある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 433 雇用形態が任期付きがほとんどのため、将来のことを考え、腰をすえた研究活動ができない若手研究者がほとんどである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 434 研究費が減っていく中で、研究人材の育成は難しい状況である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 435 成果を早く求める雰囲気益々加速しているので、目先のテーマをこなす研究人材は育っても、大きなテーマ、画期的な発想や独創性溢れるテーマに取り組む研究人材がどんどん減っており、また、まったく育っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 436 これまでの研究人材は、一つの分野を深く探求する人材が主体であったが、科学研究費の方針変更や昨今の産学官連携の推奨もあり、境界分野を含む広く分野を見れるような人材の要望が高まっていると思われる。しかしながら、現実的に大学としての取り組みは、まだ始まったばかりである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 437 不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 438 最近、クロスアポイントメントのような研究活性化の施策が広まっている。好感している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 439 有期雇用のため、初めから契約終了後のことを考えて研究テーマ選択を行う傾向があり、成果の出やすいテーマに取り組むことが多い。チャレンジングな研究に自由に取り組む環境を与えることが重要ではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 440 大学が多すぎるのが問題で、その多くが研究指導を行える環境が整備されていない。よって、研究人材が育成できない状態になっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 441 指導教員の研究時間確保は年々難しくなっており、研究人材育成に影響を少なからず及ぼしていると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 442 研究経費や研究を支える環境整備のための資金が削減されており、全体的にはくるしくなっている。そのため、研究者になろうと希望する人材も少なくなっており、危機的状況に近づいている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 443 常勤のポストが少ない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 444 大学職員のポジションは枠が決まっているため、研究人材は自分の研究費で雇わなくてはなりません。よって、高額の研究費を獲得しない限り研究人材の雇用は限界があり、なんらかのサポートがないと人材確保が難しい状況にあります。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 445 学会等で地方国公立大学の学生の発表を聞く機会が多いが、留学生の発表が多く、レベルが低いものが少なくない。留学生を多く受け入れた研究室の指導教員や日本人学生・スタッフは大変苦勞しているようである。安易な国際化や国際協力の結果、我が国の大学の研究・教育レベルが低下するような事態は避けなくてはならない。このような事態は、首都圏の大学の定員を抑制しても解決しない。むしろ、都市部の大学と地方大学との交流など、地方の活性化の新機軸が求められる。現に、研究成果の挙がっている地方大学も存在する。むしろ、地方大学間の格差を調査すべきであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 446 若手研究者の任期付雇用の割合が増えたために、短期で成果を得やすい研究が多くなり、若手からスケールの大きな研究計画が出にくい状況にある。一方で、テニユア研究者の流動性は相変わらず不十分である。特に、企業との研究人材の流動化に大きな課題がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 447 1. 博士課程修了後の任期付き若手研究者が急増しており、時間をかけた継続的な研究活動が行える環境にあるのか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 448 常勤研究者のポストが少なすぎる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 449 学位取得を目的とする大学院生はコンスタントに入学するが(医学研究科)、学位取得後にそのまま医学研究者の道に進む者は皆無である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 450 任期制の研究者が多く、且つアカデミックキャリア志向の研究者が多く、ポスト不足とテニユア化が深刻な事態である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 451 ポスドクなど優秀な人材を確保するのが困難になってきた(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 452 能力は有っても、企業等で、十分な研究活動ができなかった人物が、埋もれていないか？ その意味で潜在能力のある人材を掘り起こす方法、手段が無いように思います。企業から大学や公的機関への移動が少ないと思います。又、大学や公的研究機関から一定期間、企業で開発業務に関わりを持つことが可能な制度も必要だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 453 医学部においては、基礎研究を行う人材確保がさらに難しくなっている。とくに医学部出身者の基礎医学研究は壊滅的な状況にある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 454 ポスドク研究員の任期終了後の就職先の確保について、大いに課題であると考えてる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 455 論文発表競争の中にいるため,研究対象を狭く(深く)捉える傾向があり,学問の広い範囲での位置づけ,価値,を抽象的な概念で階層的に考察するチャンスが少ないように見受けられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 456 学生がもともと希望している分野と,社会が必要としている分野が一致していない.特に,災害科学は学際的な研究が必要であるが,そうした研究を推奨する制度,キャリアパスが不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 457 質の低下を憂う. この10年で, 大学に残る学生が, 同学年の中で, 下位のグループ(下半分)に属する者が増えたように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 458 産業省庁管理下の公的研究機関においてはどうしてもすぐに役立つものを作り出すようなプロジェクトが主体となっており,基盤研究が軽視される傾向が強くなっている.研究管理者(理事長や理事)は現在産業現場で利用されている技術やモノが生み出された歴史を十分に学び,監督官庁の官僚の言うがままのプロジェクトではなく,特に若い人材の能力を生かし伸ばす内容のプロジェクトを遂行すべきである.農水省傘下の農研機構では業績評価は論文では行わず,作り出されたモノで行うの方針だと聞いているが,このような方針であるならば研究者を集めることは彼らに対して甚だしく礼を欠いた方向といえる.大学ではさすがにここまで極端ではないが,あまりに先が見える研究ばかりを行っている気が付いたら優秀な人材は海外に引き抜かれていた,ということになりかねないので基礎研究も重視して欲しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 459 優秀な人材が不足している.世界の優秀な人材を雇用するための魅力的な待遇を提供できないことは大きな問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 460 サポートシステムの充実が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 461 研究者を受け入れるポストが定常的に削減され,不安定な任期付きポストが増えたことから,安心して若手研究者が将来を見据えてキャリアパスを設計することが難しくなっている.欧米における人材の流動性が,企業も含めて高い環境での競争原理を導入してしまつた結果,本来競争はより優れた人材を求めるために導入したはずであるが,より優秀な人間ほど安定性の高い職種に就くことを奨励してしまった.また一般企業にくらべてポスドクなどの賃金が低いこと,またその後の安定化した職種における賃金も諸外国に比べると低く平等に抑えられていることから,優秀な若手研究者にとっての,研究機関で職に就くことの魅力がなくなりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 462 日本人が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 463 ある組織に集中しすぎていると思われます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 464 与えられたことをこなす能力しか身につけていないのは初等教育からの問題があると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 465 研究員を雇用するための資金が十分でない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 466 小中学校において,少人数教育で手厚い教育がなされてきた世代からみると,教員数が逼迫した大学教育に不満を持ちがちですが,教員の負荷は以前よりはるかに大きくなっており,物理的に限界にきていると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 467 研究をしている振りをしている人が増え,真摯に研究に取り組んでいる人が減少している.また,研究に真剣に取り組む,成果を上げている人に対して,そうでない人たちが様々な陰険な嫌がらせをするようになっており,研究の妨げになっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 468 博士課程・ポストドクレベルの研究者が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 469 企業が博士課程修了生を嫌う傾向があり,博士課程に入学する学生が減っているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 470 実際手を動かす実験を代わりにやってくれるテクニシャンが必要です.私は,Ventureを持っているので,その社員が開発研究の実験をしてくれますが,一般の教授は,講義や雑用に追われて困難な状態です.学生には,開発研究をやるのは限界があります。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 471 若手の研究人材が取り合いになっているように感じられる一方,若手を安定に雇用できる環境が無くなっている.若手研究人材の確保の方策が矛盾していると感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 472 大学などの研究職ポストが少ない印象があります。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 473 中規模以下の私立大学では,教育に時間を取られ,研究に集中できる人材が少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 474 米国のように定年後でも自ら研究費を獲得できるような人材を活用できるようなシステムを構築してはどうでしょうか.私は研究費を取って来ても大学に前例がないと言って苦勞しています.何で大学を法人化したのかまだまだ事務組織には理解されていないようです。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 475 主要大学では任期制研究者は比較的在籍しているが,地方大学,私学ではそのような人材を雇用するための予算に限りがあり十分な若手研究人材が少ない.若手人材の雇用を何らかの形で制度化してまた予算化していくことが重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 476 企業や省庁等において,広義の研究活動が低調であり,研究者を目指す若手人材を育成しても出口に乏しい.留学生含め高度な知的人材を大学・公的研究機関以外で活用する仕組みが必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 477 交付金が毎年強制的に減額されている。したがってどこかの部署を削減しなければならない。現在勤めている人を辞めさせられないので、結局新規な若い人材を雇用せずに、定年の人を非常勤として再雇用している。これでは研究人口そのものが老朽化して新しい発想をすることが出来なくなる。また博士課程の学生の様子を学部生が見ており、良い職に就けないことは自分は博士課程に行かないという決断をする。したがって○大などでも博士課程に進学する学生の割合が減少している。交付金の減額はやめるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 478 大学の教員の職種が、教授、准教授、助教、と変わり、文科省の指導として多くの私学では講師職が無くなり、任期制の5年の制限を超えた時に、教育業績があっても准教授相当までの研究業績が無い場合は失職もやむなき状況にある。一方で、国立大学などでは講師職を残している例も見られる。文科省の意向に沿う事が重要な課題とみる私学では振り回されがちであり、大学(執行部や事務方)が教育業績を重んじる方向性を強めながらも、研究業績も当然昇格には求められる為、若手は(特に私学では)大きな制約の元にある。結果として研究者として任期制の研究機関に残る勇気を持ち、優れた研究を行える人材は減少しているのではないか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 479 博士課程進学者が減少している中で、既に若手のポストクラスの人材不足が生じ始めている。一方で、40代半ば以上で任期なし職を得ていない博士が多数存在し、人口構成がいびつになっている、との危機感を感じる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 480 大学の研究人材の受け皿が狭くなっていると感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 481 地方の大学では、ポスト等は集まりにくいように感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 482 ポストなどの若手研究者が任期付きの不安定なポストに何年間も就かざるを得ず、この状況が、優秀な人材が大学・公的研究機関への就職を敬遠する最大の理由となっていることが、たいへん懸念される。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 483 学振DC1審査がM1提出書類で実施されるなどの状況の中、学生たちが長く時間のかかる研究に取り組むことよりも、業績インパクトの小さいものをとりあえず「枯れ木も枝の賑わい」的に狙う傾向がでてきていることを強く危惧している。結果としてよい研究が出てこない。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 484 若手研究者の育成制度および研究者として一人立ち(専任の職位を得る等)するための制度が不十分。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 485 研究者の価値は課題を解決することではなく、課題を設定することにあると考えている。(大学,その他,男性)
- 486 研究人材の状況は、私たちが若かった頃(1980年代～1990年代)に比べて非常に厳しいと思われる。特に、1講座または教室当たりの教員数が4名から3名へ減数となり、さらに事務や教育補助を担当していた正規職員2名がアルバイト職員1名となり、教育や研究環境がかなり劣化したと言わざるを得ない。(大学,その他,男性)
- 487 例えば○大において起業するためのセミナーへの参加人数が極めて少なく大学発ベンチャーが云々という動きとかけ離れているように感じる。(大学,その他,男性)
- 488 若い研究者の採用の大半が3年程度の任期付で、腰を据えて研究に打ち込める状況に無く心配。(大学,その他,女性)
- 489 環境やカリキュラムは整っていると感じるが、学生は単位取得と就職が最優先であり、研究や社会への興味自体が薄い。その中では、学生自身の社会課題への気づき能力等はあまり求められていないと感じられる。また、ドクター修了後の進路として、アカデミックポストはごく限られ、研究職はいずれも短期の任期付きが多く、将来を考えると一般企業への就職となっている状況であり、自らテーマを見出す指導より、教員が与えるテーマをこなす能力が重視されていると感じる。(大学,その他,女性)
- 490 近年は特に博士課程進学する数が大幅に減少しており、研究人材は著しく枯渇している。特別研究員制度の一層の充実と研究活動を継続できる環境整備(学術分野の正規雇用ポストの拡充)および海外研修制度の充実の推進をはかり、科学技術研究費の増大が急務である。(大学,その他,女性)
- 491 様々な制約(雇用形態、保険などなど)によって、人材の流動性が不十分。また、外国人は、子供の教育で長期滞在は困難など、克服すべき課題は多い(これは大学、公的機関のみならず、日本の社会一般の課題)。まずは、多様性の確保を目指し、英語授業を大学教育での多く取り入れるべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 492 研究者の研究力は低下している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 493 絶対数が減っていると危惧します。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 494 大学学部による差が大きい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 495 人材の流動性が極めて低い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 496 研究所の性格上(行政密着型の研究が主体)であるため、任期を付さない職員の採用には公務員資格を必須としてきたが、考え方を必要に迫られ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)
- 497 数十年前に比べると、研究者の平均年齢が上がっており、研究者の流動性が下がっている。これは、博士課程に進学する大学院生の減少、大学の教員ポストの減少などの影響を受けているためと考えられる。この根本原因としては、大学・公的研究機関への運営費交付金の継続的減少がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 498 基礎医学研究費の縮減、基礎医学雑誌の被引用回数の減少など世界的傾向ではあるが、わが国では、臨床研究開発重視の傾向が顕著であると思う。治験などの臨床研究開発だけでなく、人を対象とした基礎医学研究をもっと支援すべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 499 開発プロジェクトの業務拡大期にあるが、人件費の制約から、研究開発人材の供給が質的・量的に不足している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 500 いまや社会問題になっている博士課程に進学しない学生がおおい。指導者も予算配分権をもつ国も評価を気にするあまり中長期的な研究課題を危険と考える傾向が高まっているのではないか。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 501 大学教授が自ら学生に研究指導できる時間が減っているように見受けられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 502 若者が働くよりも、個人の時間を大切に考え、推進力がない。元気のある、研究にひたむきな若者の減少は、歯止めがきかない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 503 研究基盤を支える運営交付金の削減により、研究環境が悪化し、人材育成が困難な状況にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 504 マーケットイン型の研究課題設定の方法論や研究成果を社会実装する実践的な戦略策定等を教授する科目が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 505 処遇面で問題はないと思うが、近年、若手研究者が、課題を強要されているとの話を聞くことが多くなった。研究独法では、与えられる目的基礎的研究の課題に合わせて行動せざるを得ないようだ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 506 若年人口が減る中、十分な若手研究者を確保するための(労働, 研究)環境整備に力を注ぐべき。一方で、定年延長等により、60歳以上の研究者も引き続き研究現場にいる状況が作られてきている。60歳以上の研究者もやる気と良いアイデアがあるなら、年齢に捕らわれずに研究活動ができる環境を整える必要がある。これらを実現するには財政的な裏付けが必要であるので、政府にはその様な政策を実施していただきたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 507 若手人材が不足している。特に公的研究機関では、大学等で流行らなくなった研究分野であっても、我が国の科学技術力維持のために必要なところは継続すべきであり、自前での人材育成も含めて長期的展望にたった取り組みが必要であろう。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 508 大学院の定員を満たすためか、博士課程に進学した学生のなかに、自立した研究者として育つ能力のない学生、研究に専念出来ない学生が散見される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 509 日本社会が成熟し、多くの人材は生活重視に傾け、貪欲が足りない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 510 再雇用などにポストクの雇用費用が回されて、ポストクがない研究室がほとんど。若手研究者も中堅になって、若手がいない悲惨な状況になっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 511 組織としての人件費が抑制されていることから組織全体で人材不足に陥っており、組織内のダイナミックな人材の活用ができず、人材の硬直化が起きている。組織を活性化させるためには、柔軟な人材雇用ができるようにすべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 512 2023年問題はかなり大きく、日本の研究に深刻な打撃を与えるだろう。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 513 私は、〇〇【公的研究機関名】(兼務)、〇〇大(教授・本務)という形で、国研と大学の両方に所属しています。〇〇【公的研究機関名】に関しては、最高レベルの研究を推進するためのサポートは、十分に受けられます。素晴らしい環境です。一方、大学に所属して驚いたのは、とにかく、教授陣の疲弊が酷いことです。この指導者がこのような状況では、学生が研究に夢を持つことは、難しいと思います。大学の教授陣の負担を減らすことが、大きな課題と思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 514 若手研究者の減少傾向が止まっていない。任期が数年の短い有期雇用が未だに多い。給与水準も低い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 515 改正労働契約法の施行によりローリングテニューアが禁止され、若手研究者が準安定的に研究を実施する機会が減ることが危惧される。研究管理職への運営・雑務の負荷が年々大きくなってきており、若手研究者へ研究指導する時間が思うように割けない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 516 若手研究者は圧倒的に不足している状況。また研究以外の事務的業務の割合が多いと感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 517 常勤ポストが少なく、有為な人材が安心して研究職について仕事ができる環境整備が不十分である。研究医の場合、臨床医に比べて収入が少なく、有為な人材が研究を続けるインセンティブに欠くため、先細り感がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 518 研究志向の方が減っているのは、初等・中等教育のためかとも感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 519 年を追う毎に研究者の質が低下しているのを実感する。優秀な人間は研究者を選ばなくなっていると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 520 若手の人材育成等、積極的に取り組んでいるが実績が伴っていない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 521 農学分野では人員が減少し、研究活性も下がっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 522 第一に、長年にわたり、若手をほとんど採用してこなかったため、研究者の人数(とくに若手)が不足している。第二に、政府等の方針に従い、地域研究を活性化するとの方針で、地域機関に重点的に研究者を配置するのは良いが、中心となる機関では、業務が増えるにもかかわらず(全体のとりまとめ、国際対応なども主に担当)、新規採用は難しく、給与も減らす案を出しており、優秀な人材が確保できる状況に無い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 523 研究者として活躍が期待できる人材の確保が、さらに困難になっている。社会的・経済的な状況から、活躍が期待される人材層が民間企業を中心にキャリアを求めており、さらに民間企業での研究開発が縮小している。日本の科学技術の発展にとっては大きな問題がまさに起きていると考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 104 研究人材は全世代で不足しているように感じる。若手は流行りの分野に集中しがちで、ニーズとのマッチングが取れていない。大学での教育(研究に対する考え方・将来性)、キャリアパスの多様化(就職先への期待)などの社会的に改善すべき課題がある。また、中堅研究者においては、専門の固定化による研究テーマの縮小化(重箱の隅をつつく研究)に陥ることがあり、新しいテーマでの研究人材の不足を招いている(研究マネージメント人材を含め)。個人の資質の問題ではあるが、研究組織としての問題でもある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 105 優秀な人材が研究者を目指さない。数だけが増えたことによる、研究者のステータス低下。悪いサイクルが回っている。・難易度だけを求めず、講義に必要なレベル確保のための入試・必要な能力を確保した上で、プラスアルファの部分を見るOAの実施変えたことを見せるために必要以上の変化を強要するのは大きな問題。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 106 視野の狭い方が多い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 107 出口志向、社会実装重視で、長期的な視点での人材育成の比重が低下している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 108 任期付きがプレッシャーになって若い時期にチャレンジングな研究ができない。そのために有効な人材が博士課程にいかない。マネージメント層も若手の研究者の育成に不慣れ、リーダーシップの履き違い等が悪影響となる場合もある。人材の流動性が文化としてないので、組織で落とさせると研究者のパスが続けられないと言ったことが起こる。国立大学の教授の年収が1000万を切っている事からそもそも大学の教職へというのが若手に魅力的なパスではなくなっている。女性研究者はその特性(対話力、俯瞰力、コミュニケーション力等)を活かした活用等の議論がなく、数値目標先にありきで、人材活用の目的の議論がない。例えば、デザイン思考の研究開発をするのであれば女性の協力は必須であるし、ファシリテータにも向いている。マネージャ職にも適性がある人材が多いのではないかと。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 109 流動性が低いのが問題であり、大学や民間企業など流動性があった方がよいと思う。最近では減ったが、学位のないものを研究職として採用することがあり、レベルが低いものがある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 110 日本国内に限定してしまうと、人材不足は明らかです。柔軟に海外から採用することで、研究活動を維持することが必要かと思えます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 111 試薬や実験器具などを調達するまでの時間が長すぎて、まともな実験ができない。研究者は、思いついたら直ぐに実行したいもの。ところが今の状況は発注してから数ヶ月から半年しないと物品が手元に届かない。研究費の不正使用防止や監査が厳しくなったことが原因。国民は本当に研究者を信用していないのでしょうか？もし研究者を信用していないのなら、研究成果も信用していないはず。ならば、もう日本に科学は必要ないですね。国民はそう思っ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)
- 112 理由は定かではないが、研究人材が不足している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 113 研究者を目指す学生が少ないことに危機感を感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 114 特に〇〇【公的研究機関名】は、3000人の研究者に対して、300人しか定年制職員のポジションがない、仕事をしてもおおい出される。安定な立場が、40代になってしまいます。このころには、文系の人は、給料も含めて社会的な立場が確立されている。これでは優秀な人材は、確保できない。学生が研究者を目指さない。問題は、社会を全く知らない研究者がマネージメントをしていることである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 115 期限付き雇用が増え、研究者を目指す意欲を減じているのではないかと、不安定な雇用形態ではいつまでも研究者を続けられない(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 116 研究者の身分が不安定で、先端的な研究への挑戦意欲を削いでいると感じる。大学への運営費交付金の過剰な削減は、日本の研究レベルを相対的に低下させる要因となっているのではないかと危惧している。テニュアトラック制の拡大なり、研究者の身分を安定化する制度の拡充が望まれると考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 117 現在、ほとんどの分野で人材育成の取り組みが熱心に行われているが、ますます学生が疑り深くなっていて、試みに乗ってこなくなっている。これは、政府が大学への交付金を長年にわたり減らしつつあることが社会的に知られるようになり、優秀な人材が研究職を避ける傾向がますます常態化してきていると感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 118 キャリアパスの不明確さによって、理系が敬遠されている。特に、ライフ・バイオ系のキャリアパスが全く整理されておらず、ポストドクが使い捨てにされている。ライフ系へのファンディングが多すぎることに起因。各研究分野への予算配分を変えて、雇用や産業がないライフ系から、材料系、エネルギー系、情報系への資金の流れを多くすべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 119 研究人材の多くの人たちが、将来に対して不安を抱いているのではないかと。というのは、すぐに収入を生むような研究でないとダメと言われたり、もっと長期的な成果を産むような研究でないとダメと言われたり、指導する方もしっかりしていないので、研究者はこのままでいいのかわ不安を抱いていると思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 120 国際公募なども行われるようになり優秀な人材が採用・育成されている状況も少数みられるようになっているが、全体としての量・質には改善がみられない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 121 少子化が進み、今後若手研究者の不足は明白であるが、数が不足するだけではなく、十分な競争を経ずに博士号を取得できる若手の割合が増えることも、研究人材を得るためには深刻な問題だと思う。一方、社会人大学院生の存在は、若手学生が社会経験や視野を広げるために役に立っている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 122 法律の改正で2018年3月に非常勤職員である研究補助者、事務補助者の多くが退職せざるを得ない状況になり、研究部の運営に大きな支障が出る見込みです。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 123 大学及び他組織、企業との人材交流をもっと柔軟な環境を整備する必要がある。クロスポストの制度はあっても実際の活用は進んでいない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)

- 544 有期雇用な人が多すぎるし、研究開発資金の獲得のために書類作業に追われる人も多く、じっくりと1つの研究テーマに腰をすえて、基礎から応用まで幅広く研究開発ができる環境にない人が多い。また、研究者として未熟すぎる人も増えていると感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 545 近年運営費交付金の削減に伴って外部資金の獲得が至上命題となっている。ところが中長期計画において研究人材の雇用にキャップがかかっていることから、外部資金プロジェクトにかかわる十分な人員を雇用することができず、研究部門及び事務部門への負担は年々大きくなっている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 546 研究職員の高齢化により全体の研究アクティビティーの低下の懸念がある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 547 組織としてのミッションに関する現場へのプレッシャーが大きく、研究者の自由な発想による独創的な研究が軽視される傾向があり、与えられた課題を粛々と進めるタイプの若手が増えていると感じる。また、リーダークラスへの積極的な若手登用の副作用として、本来は研究活動に専念させるべき年代の研究者がマネジメントなどの雑務に忙殺されているケースが散見される。本末転倒ではないかと感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 548 ブラック企業問題で言われているような有り様。雑務が多く、むだな人件費が割かれてばかりいる。管理職が多く本来の研究成果が減り続けている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 549 40歳を超えても、まだ「若手」と分類される。また60歳定年を迎えても、未だまだ部長級以上の職にいる方もいる。これでは、本当の若手のキャリアの妨げになっているとしか思えない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 550 公的研究機関での若手研究者の確保が難しい状況。大学院生(M)の博士課程進学への妨げになっている印象。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 551 研究人材の絶対数も少ないと思いますが、研究人材が大学の基礎研究に偏っている(偏らざるを得ない)現状も危惧します。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 552 所属している部署については研究ができる人材は非常に少ない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 553 業績評価は論文の内容ではなく、掲載誌のインパクトファクター(IF)に基づいて行われているようである。IFは分野間格差が非常に大きく、比較的IFが低く出る成熟した分野や萌芽的な分野の研究者は不当に低い評価を受けている。この風潮は研究人材から独創性を奪い(流行分野の後追い研究を助長)、真のイノベーションを阻害するものである。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 554 組織内での人事の流動が少ない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 555 若い世代に、時間をかけた研究をやらせることが出来ない環境に、危機を感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 556 人材育成の観点から、組織・研究員は実習生を積極的に受け入れる等の意識改革が必要。現状、実習生の受入は、学生の指導と同時に、通常通り自身の研究成果も求められるため、実習期間中の負担が大きい。研究員にとって100%ボランティア活動であり、ある意味、受入損のところもあるため、組織として何らかのフォローが必要。また、実習生の組織への就職を優先させるような雰囲気を感じるが、それを目的とすると、受入側の研究者に余計な負担がかかるため、組織として改めるべき。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 557 原子力に係る研究人材は、明らかに減少してきており、今後の原子力に係る研究人材が確保できるのか非常に不安を覚える。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 558 基本的に、優秀な研究者を育成できるかどうかは、まさに運に左右されるというのが現状です。いかに優秀な研究者を一定教育できるかどうか、これを確実にするための対策が必要かと思えます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 559 年々自由度が下がっている気がします。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 560 回答者の所属するセンターでは、研究人材の年齢構成がアンバランスで、ほぼ同年齢の研究者複数人が同一の研究室に所属している場合があります。バランスのとれた人員配置となるような人材の採用が必要に感じます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 561 根拠なき終身雇用・格下げ人事等の欠落・いびつな年齢構成・ポストと能力の不一致・女性偏重(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 562 日常的なペーパーワークが膨大になっている昨今、公的研究機関では労働力を雇用しないとほとんど研究が進捗しない状況である。しかし内部予算での新規雇用は見込めず、結果的に不安定な外部資金によってポスト等を獲得せざるを得ない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 563 優秀な人材の流出(非定着)が多々見受けられる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 564 研究成果の社会実装、役に立つ研究など研究を失敗してはいけない雰囲気があり若手研究者を育てる余裕がない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 565 外国人研究者優遇・女性研究者優遇は、やめるべきである。数合わせのための、自己目的化の目標になってしまい、本当に、日本の研究活力の活性化につながっているのかの「客観的な仮説・検証が無い」。「優秀な日本人研究者のチャンス」を増やすべきであり、そうするためには、どのような「評価」をすればよいのかを、真に考えるべきである。納税者は、外国人研究者を優遇するために、税金を払っているのではない。外国人研究者が増えることで、どのように国益が増すのかを説明できていない。大学の世界ランキング自体に踊らされていることじたいが、自分たちの価値を評価できていないことの表れである。また、外国人研究者を増やすつもりが、アジアの偏った国籍の研究者ばかり増えているのでは、真に国際化といえるのか? 外国人研究者については、国籍の多様性(特定の国に偏っていないこと)を指標とすべきである。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 566 女性研究者の採用や幹部への登用はまだ少ない状況であると思うが、一方で女性側がそれを望んでいないと見受けられることがある。また数合わせ的な女性研究者の採用や幹部への登用が、有能な男性の研究者の採用や幹部への登用をスポイルしてしまうこともあると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 567 人材の多様性、流動性が非常に低い。予算削減、人材削減、海外との差は開く一方。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 568 人材の不足が著しい。研究者を増やしたくても人件費の上限が厳しい。その上、近年過度に厳しくなったコンプライアンス対応のために管理部門の増員が優先されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 569 若手をじっくり育てる余裕がますますなくなりつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 570 各研究機関を訪問する中で、学生に対する学習システムが充実していることを見るようになってきました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 571 相変わらず繁忙な状況にあり研究エフォートが十分に割けない現状。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 572 定年退職したので良くわからないが、元所属した研究所のホームページを見る限り、若手教員のパーマネントポジションへの雇用は進んでいないように思う。40歳以下の研究者が使い捨てになっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 573 スタートアップ資金等の研究資金援助制度は増えたと感じるが、必ずしもそれが自律的に研究を展開できる人材の育成につながっ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)
- 574 自分の研究分野は航空機運航に関わる分野ですが、この分野に対応する大学の学部が存在しません。大学や大学院において基礎を学習できていないばかりか、そのような研究分野があることを知らずに過ごすため、就職先として視野に入っておらず、就職希望者も少ないです。まずは知ってもらうためにリクルート活動等を行っていますが、もどかしさを感じています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 575 公的研究機関では、女性研究者や若手研究者が働きやすい環境にあると思う。一方、キャリアを重ねていく中で管理職ポジションについている女性が少なく、子育てに加えて介護を含むサポート等についてのケアやロールモデル周知の活動も行われるべきではないかと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 576 自由な発想をもった若手の人材育成があまりにも不十分で、日本の科学の未来は非常に暗いと危惧しています。現在の状況は、大多数がプロジェクト任期付に従事することになっており、いわゆる使い捨ての状況です。プロジェクトを渡り歩き、それなりに成果を出せたとしても、任期なしポジションに求められる、「あなたの科学は何なのか？」の要求を満たすことができなくなっています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 577 博士課程の日本人材が非常に少ないこと、ポストドクの高齢化が進んでいることが大きな課題である。新卒は博士卒もいるが、修士課程卒が大半であるため、組織内での研究人材の育成が非常に重要である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 578 研究人材は実際に自分自身の裁量で研究を実施した経験がないと育っていかないと考えます。そのためには研究資金が必要ですが、資金獲得の審査は(書類の準備も含めて)年々厳しくなる傾向であり、かつ、資金獲得後の成果の中間報告や最終報告は(書類の準備も含めて)ボリュームが増す傾向にあると思います。こうした状況では、審査や報告に向けた外形的な書類作成及び高評価を得る”ノウハウ”的なものに長けた人材のみが生き残る結果となってしまいます。本来、こうした”ノウハウ”は、研究能力とは無関係のもので、す。今後はそうした”ノウハウ”を身につけるのも研究者としてあるべき姿だという潮流があることは十分承知しますが、そういった”ノウハウ”に長けていない天才肌の研究者は研究能力と無関係な能力を求められる制度に嫌気がさしてどんどん海外に流出してしまい、結果的に研究開発にける国費の費用対効果を著しく毀損する結果となるのではないかと危惧しております。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 579 人材は依然として不足したままである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 580 「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」わけではない状況で、「彼らが、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜く」ことは極めて難しいことだと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 581 所属の公的機関が規模が小さくて採用が少ない。分野の需要の増加に対して研究人材の増加適していない状況であると考えられる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 582 資金提供側からも、疲弊の度合いが大きく見える。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 583 パーマネント採用(修士・学士卒)が一定でないため、空白の世代が存在する。ロールモデルがないばかりか、研究指導する立場の間人も少なく、また指導しなければならないという意識が定着していない。空白世代がある一方で、大量退職時代に備えて新規採用を急増させているが、カバーしきれないことは容易に想像される。博士を取得してから入所した研究者は、すでに自分の研究スタイルを持っていて、かつ近い分野に配属されるため、自由に研究ができている一方で、テニユア付きでない任期付き採用が多く、研究に打ち込めない期間がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 584 ・連携しているフランスの理系大学と比較すると、我が国の修士、博士課程における教育プログラムは著しく見劣りする。・当研究機関は、①流動研究員(ポストドク)制度、②若手テニユア・トラック研究員制度、③定年延長を見据えた特任研究部長、特任研究室長、特任研究員の制度等を設けているが、未だ充分でない。・当研究機関は外国人研究者についても連携制度、交流のため機会を設けているが決して充分とは言えない。(公的研究機関,その他,男性)
- 585 新規採用枠が減少し、40代以上あるいは50代以上の研究者が主力になってしまい、活力が劣ってきている。(公的研究機関,その他,男性)
- 586 大学の研究者やコーディネーターとおつきあいが多く、十分な環境で研究しているようには見えない。またモチベーションの低い人も多い。もう少し産学共同研究を活性化するような資金の充足を期待する。(公的研究機関,その他,男性)

- 587 大学での研究期間終了後、特に博士課程終了後の研究場所、機関等の見通しが立たないため、進学・研究を断念するケースが続いている。(公的研究機関,その他,男性)
- 588 自分野の研究開発だけでなく、広い視野を持った人材を育成できたら良いと思います(公的研究機関,その他,女性)
- 589 ポスドクの活用フィールドが不足している。高学歴専門知識人材の活用場が不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 590 研究者でも事務的な書類作業が非常に増えている。「教育の質を上げるためと称する会議が増えた」「会議、委員会を大学での本務と間違えている教員も多い」「高校までしっかりと基礎教育を受けていない学生が増えたために、大学でこの穴埋めをする時間が取られ、子供のままで大学入学してくる幼い日本人学生の生活指導も増えた」(多くの留学生の意見では日本の大学生は子供だ)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 591 日本は地下資源等が乏しく唯一の貴重な資源が科学技術人材であると思うが、昨今の理工学離れや少子化への課題を踏まえると、将来に渡り日本が経済産業面で成長していくためには、今後、質の高い科学技術人材を学生時代からOJT含めてしっかり育成していく国家的かつ産学連携の早急な施策がさらに重要であると強く思う。科学技術の植民地化の危機感を持つべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 592 研究開発に対する評価および評価する制度がわが国では十分でない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 593 博士課程に進学して正規職に就くまでに苦労した人から、自分の子供には博士課程への進学を絶対に薦めないと聞いています。このような状況を無くさない限り、日本の科学技術の将来はないのではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 594 学位などを取得する目的があるので仕方がないことであるが、研究のための研究テーマとなっている場合があり、重箱の隅をつつく研究が多くなっていると感じる。大きなテーマに挑戦する人材の育成をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 595 数年の任期付きで雇用されている研究者が多く、じっくり腰を落ち着けて研究を行う環境が提供されていない。これは人材育成、および研究成果の面で大きな損失を招いている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 596 身近な博士号取得者、大学教授から研究人材の質が落ちているという話はたびたび伺う。少子化、また、就職難から博士課程に進む学生が減っていることの影響もあるのかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 597 特に大学の教官の自由度がなく、時間的拘束も多い。また評価基準のはっきり定めもなく評価もされていないのに社会貢献を求めている。社会貢献をもとめるならそれをきちんと評価するシステムが必要だ。何かしらこれまでの講座名や学科名を変えることで目先を変えようとしているのは納得できない。また各部署から寄せ集めた連合大学院らしきものがあるが教官の時間的拘束を多くするだけで役に立っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 598 昨今、知的好奇心ではなく、金銭的好奇心に向いてきているように感じています。社会的にも経済的指標(お金)の優先度が上がり、それがさらに短期的なターゲットに向いてしまうことが残念に感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 599 現実の社会生活と遊離し過ぎている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 600 定年になれば、研究も続けられません。その、教授のいなくなった研究室も続きません。学位を取った学生も、就職もままなりません。大変もったいない研究人材を無駄にしています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 601 学生定員の漸減に伴う教員のポスト削減・大学予算の漸減、外部発信(研究・教育のアクティビティを公表)に伴う作業量の増大が若い層の流入を押し止めているように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 602 半世紀前の教授1, 助教授1, 助手2の小講座体制に比べて、若手教員・研究者が不足(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 603 研究を完遂する責任感の醸成を教官とともに共有して欲しい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 604 オーバードクターの問題は、老害の問題がある。ある一定の研究を終えたら、すぐに後進に道を譲るべき。大学にしがみつく人が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 605 integrityを持って取り組んでいる研究者が少ない。研究者としてのキャリアパスを見つけにくい研究者が多い。アカデミアでのキャリアパスを望む研究者が少ない→アカデミアに魅力がない可能性。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 606 研究の課題の多様化で興味研究が増える一方で、出口戦略を重視する文部科学省の考え方を反映して非常にこじまらした研究が増えているように感じる。基礎研究に関しては研究者が面白いと感じる研究を支援することが今こそ大事だと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 607 JSTで行なわれる大学の研究成果から判断すると少なくとも機械系の分野では聞きに行きたいという研究テーマは見当たらない。公的研究機関が民間からテーマを集約し充填テーマに対して公的研究機関が応募するということができないだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 608 大学における学科名を見ると応用的要素が前面に出ているように思う。またカリキュラムを見ても、基礎的な学力を身に着けるための講義が減っているように思える。特に最近インターネットで情報を容易に得られるため、関係する基礎的な部分の探索や検討ではなく、実際に行われているものに目を向けてしまい、見たものに考えが偏向する傾向が強い。もっと基礎から考える習慣を身に着けてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 609 最近では派遣会社から雇われた研究員が多いように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 610 国内の景気が元気がない状況が続く、海外勢に比べ、工業化への取り組みが官学および産業界全体が劣勢になってきている分野が増えたような感触を持っている。人材育成 人材開発においても最適配置うまく動く仕組みが適切に回っているかどうか不明である。中核になるべき基本の企画部門(官)の低迷を感じるのは当方だけだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 611 社会貢献を考えた研究人材が少ない。また、社会貢献を考えた研究についての組織内の評価が低い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 612 人は足りていると思われるが、いるだけでやる気が、ハングリーさが、モチベーションがない。そのため、やってきたことだけに固執して、他を学ぼうとしない。そのため、視野が狭い。また、知識はあるが知恵がない、工夫しない、応用が利かない。例えば、簡単な装置、回路を作製する様に指示にしても、専用の道具がない、と言いつくして作れない。部屋にあるもの、百貨やホームセンターに行くと工具等の組み合わせで何でもなるだけだね。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 613 国研での受給研究員が東南アジア系外国人がほとんどとなっている。論文数での基準で、国内人材が振り落とされる。外国研究員と肩を並べるまでの論文数になるには、5年から10年程度のギャップがあるように思います。優秀さではなく、研究環境あるいは研究の動機付け、あるいは生活環境まで考慮す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)
- 614 地方における公的研究機関に於いてスペシャリストとしての技術者が少ないように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 615 知己の先生等の様子から、競争的資金獲得のウエイトが上がっているように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 616 例外はあるが、多くの場合研究人材は適切な教育を与えられていないと感じている。最大の理由は教員が教育・研究以外に時間を取られすぎているためだと思う。二つ目に教員の中に教育者として向き合えない人がいるためだと思う。これは3つの大学での勤務経験からの感想である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 617 企業側からは、主に博士課程卒の人材を面接する機会があります。近年の博士課程人材は、人にもよりますが、論文執筆活動にあまり積極的でない人が多いように感じています。大きな研究プロジェクトの中の歯車の役割をしている人が多いように感じています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 618 期限付きの雇用がほとんどで基礎的研究に腰を据えて取り組むことが難しい状況が続いている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 619 理系学生が減ってきていることが課題。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 620 私の所属する会社が共同研究させていた第一線で活躍されている先生方は明らかに激務である(労働時間が極端に長い)。また、教育、学務のみならず研究費や研究スタッフの確保活動にも多くの時間を割かれているようであり、研究にじっくり取り組む、じっくり考える時間が足りないとの印象を感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 621 問題が与えられるのではなく、自ら問題を発見し、課題を定義し、その課題が解ける事が社会的価値を生むという一連の流れを作れる人材が不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 622 研究人材が研究集中出来るような待遇等の環境を整備すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 623 研究者が少なくとも食べていける仕組みをつくるべき。1企業では出来ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 624 採用面接などでの印象では、本質論に対する取組や考え方が不十分で、研究者としての立ち位置が浅くなっている。個性の強い研究者が少なくなっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 625 必ずしも必要なネットワークを探す全国的プラットフォームが整備されていないような印象。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 626 近年は、大学等より学生向けに企業の考えや社会的な背景に関する講演を求められ、対応することも多くなった。一部の学生の意識も高くなっていると考えるが、まだまだ学生が率先してという状況には遠く、十分とは言いが、改善はされてきていると感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 627 5年後、10年後の世の中或いは自分を想像して取り組んでいるのか？ 作業の一環なのか？ 曖昧な状態とを感じる場面がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 628 専門分野は深めていると思うが、重要産業等や育成分野における境界領域や水平展開に渡る人材教育は改善の余地があると思われる。たとえば自動車産業や医療(IPS応用など)ではICT活用や人を識ることまで幅広く知見をもった指導者を置くことが自動運転や活用範囲の拡充などに必要と思われる。一方、基礎研究も大事だが成果がなかなか見られない分野への投資も必要で人材ができる環境作りが必要だと思っている。民間企業ではビジネスに直結しない研究分野は切り捨てられる傾向が顕著なため。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 629 とくに若手研究員の雇用状況が良くない。落ち着いて研究活動できる環境を与えるべきだと思う。一方、財源が乏しいのは言うまでもない。したがって、私学助成の廃止や国立大学の統廃合などにより大学数を減らし、少子化に合わせた受け皿に改変する必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 630 産学官の共同研究テーマの実施等が一部行われているが、欧米に比べると規模や取り組み範囲が限定的(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 631 アカデミックな基盤をやる教授は多いが、産業界と連携して結果を出す様な研究室を運営できる教授は少ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 632 ドクター生、各人の研究が世にどのように寄与できるかを具体的に示せる能力に欠ける場合が見受けられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 633 世界的な動向を見て世界に先駆けて必要分野を強化するというような動きがほしい。たとえばソフトウェアエンジニアは今後大幅に不足するであろうがいかにか育成するかという課題は国家の課題として取り組んでいくべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 634 公的研究機関に関しては、産業界との連携は、現状不足していると思われます。ニーズ、シーズの把握をより深く実施、もしくは議論できる場を準備すべきであると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 635 ソフトウェア, 特に組み込みソフトやセキュリティ, その全体を統括する技術者が不足しています。この分野で活躍できる人材強化をしてほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 636 基礎学力の充実(ex. 機械系の場合の3力学の学力が弱い)と課題解決型の人材育成プログラムの充実が必要と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 637 主に予算や組織的な問題で、人材的にも基礎研究離れが進んでいる感が強く、研究環境の地盤沈下を懸念。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 638 明確な根拠があるわけではないが、以前に比べて人材が不足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)
- 639 競争的資金の仕組みが、優れた研究者を育成したり、日本の大学・研究機関のレベルを向上させるようになっていない。著名なシニアの研究者が獲得しやすく、有望な若手研究者の独創的研究を積極的に採択するようになっていない。審査委員の名前を公表したり、採択テーマの5年後の論文引用などの評価が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 640 「研究人材」の定義自体が不明瞭のまま、ポスドクを量産しているのではと感じている。例えば海外では研究のデザインを行う Researcher と、実験を進めデータを出す Technician の役割は明確に区別されており、キャリアパスも異なる。日本ではいずれかの適性を持つ人材がともに同じキャリアパス(博士課程→PDF→助教→・・・)を相争う状況になっているのではないか。また企業への輩出についても、学内に企業出身の教員が少ない(国立大学)故に現実味のあるキャリアパスとしての提示をできていないのではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 641 人材不足というより、特定分野に人材がかたよっている事はあります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 642 特に日本では、他の研究者の研究内容に深く係る機会を逸している感がある。これが意図的か、自己研究に没頭した結果かは不明であるが、総じて諸外国より周辺の情報収集に劣る感がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 643 自ら問を作って解を求めるような人材の育成に、お金が回っていないのでは？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 644 分野によっては、修士課程はともかく、博士課程になると日本人学生がほとんどいないとか、そんな研究室も多いと聞く。オーバードクター制度が日本人学生に対して、まだまだ課題が多いということかと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 645 研究人材が民間企業での研究活動に有用に活用されていないと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 646 短期の雇用が増加し、長期的な研究に取り組みにくい状況になっている。結果として本格的な人材の流動化につながっていないとみている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 647 研究人材で、優秀な人が減ってきているように思える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 648 1. 博士課程へ進む人材が少ない。2. 博士取得後に、腰を落ち着けて研究をする環境が乏しい。任期付き採用の行き過ぎと思われる。3. 研究環境がドメスティックすぎる。グローバルの交流が少なすぎる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 649 一部の大学や研究機関では研究人材が育っていると思いますが、他の沢山の大学では海外と比べて少ないと思います。各種大学も特化して何かに秀でる人材を社会や産業界に送り出して頂きたいです。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 650 論文を書くことが主目的になっており、研究室の意向が色濃く反映されることも多い。実際に社会に必要なかどうか、学生たちの新しい発想をメインにするかどうかは、あまり問われていない印象が強い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 651 研究人材にもっと起業(アントレプレナー)教育機会を持ってもらいたい。それを通じて、広い意味での「ビジネスを行う」(関心を引き、それを満たす成果を届け、その次のステップへと繋げる)ことが、どの場所においても重要であること、そして大学における研究を支えているのはビジネスを通じて支払われた税金であるということ意識してもらいたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 652 応用研究分野, 研究開発分野について、いずれも視野が狭くなってきており、世の中の情勢変化についていけなくなっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 653 大学, 特に学部学生であれば、基礎を学ぶための研究であることが重要である。社会的課題や研究の動機づけに関しては、各研究分野には、必ず、対応する学会(日本化学会, 電気通信学会など)がひとつでなく、いくつか存在しているので、大学内だけにまかせるのではなく、学会への参加を通じて、社会的課題への気づきや研究への動機づけを学んでいく方がいいと思う。一方、公的機関(〇〇〇〇, 〇〇〇〇〇など)に関しては、基礎研究の追求もあるが、同時に、産業への応用を考えた研究がより求められなければならない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 654 大学の研究が応用・産業適用に偏りすぎており、基礎的な研究が不十分になっているように感ずる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 655 ある大学における社会的課題や研究動機づけに関する学部学生向け教育プログラムの取り組みについて知る機会があり、今後もその広がりや充実を期待している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 656 公的研究機関における研究員の雇用形態の多くが「派遣型」となっており、人材の流動化が進んでいることから、共同研究技術の機密情報漏えいが懸念される。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 657 事業に繋がる研究をして欲しい。博士課程を出ていないと研究所には入所できないのはどうか？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 658 前途有為な学生が大学院、特に博士課程へ進まなくなっている。ポストクや任期付き任用ポストの先輩の姿を見て、研究職への魅力を感じなくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 659 公的研究機関の研究者はわからないが、大学の先生は研究以外の業務が多すぎるということをよく聞きます。もう少し研究に専念できる体制が必要ではないでしょうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 660 期限付き雇用がほとんどのため、人材の流失が顕著また、前回は記載したが、「気づき」と言うのは本来の日本語で適当な言葉があるにもかかわらず、あえて使用することの意図を図りかねる。そういったスタンスをとり続ける状況が続く限りは、動機づけに伴うべき、着想や発想を具現化し、如何に研究を進めていくか、道筋を立てる際に必要な表現力の欠如を助長しているように思えてならないし、それを支援する立場であろうこういったアンケートで多用されること自体がすでに日本衰退の兆しと思える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 661 ・国立大学では応用研究よりも基礎研究を重視すべき。新入社員(特に国立大学)の基礎研究能力の低下を感じる。応用研究能力は基礎研究能力があれば社会に出てからでも養えるが、基礎研究能力のない新入社員は応用研究能力も伸びない。私立大学は特徴のある学生を育てる方針があらうことから、研究内容は任せておけばよい。・他国と比較して日本の国立大学の学費は高すぎる。金銭的な負担を伴わずに高度な教育を受けられる環境を整える事で有能な人材を集中させれば、国立大学のレベルを再度世界レベルに引き上げる事ができると思う。受益者負担の議論はあるが、国の将来を担う有能な若者は国費で育成する事に矛盾は感じない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 662 研究者として十分に鍛えられていないと感じる。特に、将来を担うべき学生(B,M,Dすべてにわたり)に対して。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 663 組織内の事務活動に時間を割くこともあり、研究活動に専念できる時間が十分に取れていないと思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 664 大学の教授が忙しいためか、学生(修士)の学会発表のレベルが下がっているように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 665 最近の大学は、プロジェクト型で学生を育成している傾向が強く、以前にはたりなかったチームでの作業に必要な資質(協調,納期遵守,コミュニケーション等)が高まったのはとてもよいことなのですが、専門性については少し浅くなった印象を受けます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 666 近年はリーディング大学院等で俯瞰的人材を育成する試みが行われていますが、実務を知らずしてリーダになれるという勘違いに繋がらないことを期待します。産学官でグローバルリーダとなるためには、長年にわたる実務経験が必須であり、地道な努力を続けるという地味な教育についても引き続き取り組んでいただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 667 公的研究機関では博士でも研究者というよりテクニシャンとして仕事している方が多いように思われ、折角の能力を活用できていないケースがある問題があるように思う。また、博士課程の学生は学生ではあるが研究者として認識できる方も多く、研究および生活安定のための費用の確保が必要。それにより能力ある学生の進学や研究推進が可能になる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 668 研究人材の多くが研究費の獲得のために多大な時間と資源を使っている。研究者をバックアップする何らかの体制が必要だと思う。また、研究資源が特定の研究者に集中しすぎているように感じる。過度の集中が費用対効果を下げている可能性がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 669 研究で終わらないよう、世の中に生かされて何ぼのものであるという自覚が高まっていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 670 企業と連携した研究開発は、従来に比べ多くなっているように感じるが、多くの大学、研究機関で裾野が広がっている状況ではなく、特定の研究室などに限られているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 671 国からのプロジェクト研究費用で雇われている人が多く、不安定な感じがする。また、プロジェクトへの従属性が強いため、民間以上に研究活動の範囲が制限されているような気がする。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 672 生命科学に関わる研究人材については少なくとも10年間は安定雇用が望ましい。従って、研究テーマについても適正な事業見直しは必要であるが、10年間を見据えた事業・プロジェクト運用が望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 673 欧米の大学に比べて、裁量権が少ないイノベーションを創出する環境設定では不利である(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 674 研究活動以外の仕事の比重が大きく、またスタッフがカバーできるケースも少ないために、世界的に競争力のある研究活動が一樣に行われているとは言い難い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 675 成果の実用化,ビジネスに対する意識に関して、企業側とのかい離が依然として見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 676 課題解決力は大学における指導によりある程度のレベルは確保されていると思われるが、テーマ設定が教授等の指導教官に頼る傾向が強く、社会変化や社会ニーズを背景とし、自らの動機付けによる課題設定がなされておらず、かなり受身であると認識している。大学側にも論文数を稼ぐためではない本当の意味での研究育成に取り組んでほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 677 悪化している。労働契約法の「無期転換ルール」に伴い、〇〇【公的研究機関名】のあるセンターでは形式だけの面接を経た雇止め(事前に「面接は形だけなので期待するな」と告げたという)が行われていると聞く。このような状況を少しでも見聞きした学生は大学院に行くことを選択しない。一方で、少子化による学校経営の悪化を懸念してか、高校・大学の推薦・AOなどの入試枠が拡大しており、さらに文科省から大学への留年を減らし年限内での卒業させることを強く求める方針が相まって、大学卒業までまともに勉強しない学生が増加している。これは研究環境を支える人材の質にも大きな負の影響を与えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 678 優秀なレベルではあるのですが、研究費確保のための研究に、理系修士学生が参加する事例があるような気がしてます。研究人材を維持するためには、科学的思考を積み上げる十分な時間を学生に与える大学院教育が必要かもしれません。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 679 社会的課題はたくさんあるので、広い視野を持って研究課題を設定して取り組んでいただきたいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 680 公的研究機関の研究人材は税金を使って研究していることをどう考えているのかと疑問に思う点がある。学術的貢献、産業界への貢献等につき、組織および研究員ともに高い意識を持っていただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 681 ノーベル賞受賞者がそろって研究へのリソース不足による研究力低下を懸念している状況の中、費用だけの問題ではなく、研究者の能力の問題が大きいように思われる。能力があれば、予算が少なくてもなんとかしようという意思が働くはず。ノーベル賞も偶然に頼るのではなく、人材育成の観点から、議論すべきと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 682 注目されている研究領域の人材不足を強く感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 683 実感として、まだまだ「社会」との差は大きいと感じる。特に金銭面として、社会人(自立)への自覚が足りないと感じるので、4年制大学であっても、5年制にしてインターンの期間を出来る限り長く取組むのも必要と感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 684 ある研究機関のリクルートで、新しい発想を持った人材を求む！と謳う募集をみたことがある。しかし実態は、受け入れ側では意見の自由は許されず、規定テーマと調和を最優先にさせ、仲間内の圧力を気にする共同組織体制のままと聞いた。更に聞けば、いつしか気鋭の尖った人材は、価値を見いだせずに去ってしまうとのことだ。例えば大学にみられる、優秀な若い人材に対して旧態依然な上からの指導に従わせるやり方は排除したほうがいい。自由度を与えつつも、自分に判断させる環境の仕組化と支援を行うべきである。具体的には、○○○○○○○○○○○○○○○○○○(○○○○○○○○○○)【大学等研究拠点・研究所等名】のような、異分野の研究者同士が枠を超えて気軽に議論させるルールと構造的な仕掛けがあり、自分で判断させるような自由度の高い環境だ。世界から集まる優秀な研究者の目標達成を支援する仕組みが各所で増えることに期待したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 685 すべてではありませんが、学士、修士等の卒業の為の見込みの付いた研究に偏っている研究室も見られる。企業研究で世界に出るためには、新たな発見につながる研究(ノーベル賞や学術研究による賞など)が行っている研究機関と共同研究などを進めたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 686 研究室によって人材の状況は大きく違うと感じる。同分野・異分野に関わらず交流をもち、自分の状況を他の人と比較できる仕組みがあった方が良く思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 687 公的研究機関において、継続的な人材採用が行われていないのではないかと？よって研究者の不足に繋がっていると感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 688 企業研究者、公的研究者の役割の違いがあいまいだと思う(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 689 職員と教員、教員の中でも研究をする者と教育をする者の役割分担をはっきりとさせ、研究職が真に研究に充てる時間を十分に確保できるような体制を望みます。30年ほど前に行われた大学院の定員増や教養課程の縮小は、確実に研究の足腰を弱めています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 690 異分野交流、オープンでのディスカッションがほとんど行われていないので、視野が狭く、積極的に活動できていない人が多いと感じている(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 691 創造精神と創造力足りない。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 692 恒久的なポストが極めて少なく、安心して長期的に研究に打ち込める環境にない(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 693 若手はアウトプットを要求され、余裕がなくなってきた印象をうける。研究成果そのものよりも「見せ方」、「しゃべり方」に長けた人材が増えてきた。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 694 博士やポスドクなどの高い専門性を有する人材を産業界で活用する仕組みや制度などが望まれる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 695 流行りに流されたような研究テーマが多く、基礎研究的なものにあまり日が当たらないように見える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 696 最近は大学も生き残りをかけて特徴ある研究、世の中に貢献実績の出るテーマを選定し、研究を続ける大学、学部、研究室もあると考える。世界に通用する独自の研究をし、そのテーマで人材を育てるべきと考える。そして日本の世界での競争力を底上げするよう期待する。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 697 会社に来る学生を見ている限りでは昔よりレベルが下がっていると感じる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 698 優秀な学生もいるが、全体的に学生の質が低下している。自分で「仮説をたてて、実験し、評価し、考察する」とこの出来る学生が少なくなっているように思われる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 699 海外大学での研究経験を行った後に、国内で研究活動を行う(就職する)という保証がなく、海外研究経験を断念する人がいると聞きました。もっと雇用の安定を保証できながらも、国際的な研究活動ができる国になってほしいです。(民間企業等、研究員・助教クラス、女性)
- 700 良くも悪くも、履修内容が類推できない学部名などが多くなっていると思われる。(民間企業等、その他、男性)

- 701 アカデミックな部分に拘るのは理解出来るが、民間企業における工業化の可能性検討との間に距離を感じる。(民間企業等,その他,男性)
- 702 ポストドクから自らの技術をシード開発に繋がるような流れを、イスラエルの大学のようにより活性化すべきかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 703 国際的な視野に立って、人材を育成・探査する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 704 大学教員サイドは研究費の確保に忙しくて時間に余裕がなく、学生サイドも自分の将来の身分保障に不安を抱いている。すぐれた研究人材を安定的に確保できている状況とはとても言えないのではないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 705 幼児期の躰等の問題になるかと思いますが、研究等の意欲に欠ける様である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 706 基礎科学は非常に大事な分野であるにもかかわらず、実業界に行きたくないからという理由でアカデミアへの就職を希望する人材がいるようです。基礎科学は決して自由で楽な研究環境であるわけではないので、もっと積極的な理由で研究に従事してほしいと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 707 社会の為に自身の研究を生かそうという志の高い人材が減っているように見受けられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 708 民間企業における勤務経験,特に研究開発以外に従事した経験のある方がさらに増えることが望ましい。(民間企業等,その他,男性)

(裏白紙)

パート 2

研究環境及び研究資金の状況

(裏白紙)

Q201. 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	15	772	562	260	158	130	44	1,926	2.4	1.0	2.2	4.0	2.6	2.4	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
大学等	11	675	466	206	127	110	31	1,615	2.3	1.0	2.1	3.9	2.5	2.3	-	-	-0.24	-	-	-	-	-
公的研究機関	4	97	96	54	31	20	13	311	2.8	1.3	2.7	4.6	3.0	2.8	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
イノベーション推進グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	13	693	503	231	138	115	35	1,715	2.3	1.0	2.2	4.0	2.6	2.3	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
男性	2	79	59	29	20	12	9	211	2.7	1.1	2.4	4.5	2.9	2.7	-	-	-0.25	-	-	-	-	-
女性	1	69	61	32	18	12	0	192	2.4	1.2	2.4	4.1	2.6	2.4	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
社長・役員・学長等クラス	1	287	208	93	46	51	13	698	2.3	1.0	2.2	3.8	2.5	2.3	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
部長・教授クラス	1	261	176	82	57	34	22	632	2.4	1.0	2.2	4.1	2.6	2.4	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
主任研究員・准教授クラス	10	147	113	50	34	29	9	382	2.5	1.1	2.3	4.2	2.8	2.5	-	-	-0.29	-	-	-	-	-
研究員・助教クラス	2	8	4	3	3	4	0	22	3.2	1.1	2.9	5.8	3.8	3.2	-	-	-0.60	-	-	-	-	-
その他	10	207	175	86	53	49	17	587	2.7	1.2	2.5	4.5	2.9	2.7	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
雇用形態	5	565	387	174	105	81	27	1,339	2.3	1.0	2.1	3.8	2.5	2.3	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
任期あり	0	44	39	21	10	9	0	123	2.4	1.2	2.4	4.1	2.6	2.4	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
任期なし	3	53	52	25	14	13	2	159	2.6	1.3	2.5	4.3	2.9	2.6	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
学長・機関長等	11	613	427	191	127	94	38	1,490	2.4	1.0	2.2	4.0	2.6	2.4	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
マネジメント実務	1	62	44	23	7	14	4	154	2.4	1.0	2.2	4.0	2.6	2.4	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
現場研究者	11	589	354	112	60	30	15	1,160	1.6	0.8	1.6	3.0	1.9	1.6	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	0	34	23	12	13	9	1	92	2.8	1.1	2.5	5.0	3.1	2.8	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
国立大学等	0	52	89	82	54	71	15	363	4.3	2.4	4.2	6.5	4.5	4.3	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
公立大学	5	111	84	31	14	10	4	254	2.0	1.0	2.0	3.2	2.2	2.0	-	-	-0.29	-	-	-	-	-
私立大学	1	167	121	39	28	14	5	374	1.9	0.9	1.9	3.2	2.1	1.9	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
第1グループ	1	193	107	51	17	25	2	395	1.9	0.9	1.7	3.3	2.2	1.9	-	-	-0.33	-	-	-	-	-
第2グループ	2	178	140	82	56	59	15	530	3.0	1.2	2.7	4.9	3.1	3.0	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
第3グループ	1	103	55	18	12	11	3	202	1.8	0.8	1.6	3.1	2.2	1.8	-	-	-0.38	-	-	-	-	-
第4グループ	1	173	121	63	37	32	14	440	2.5	1.1	2.3	4.3	2.8	2.5	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
理学	0	94	30	15	15	16	3	173	2.1	0.8	1.5	4.0	2.2	2.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	-
工学	6	152	146	61	30	18	4	411	2.2	1.1	2.3	3.6	2.5	2.2	-	-	-0.29	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分らない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	15	772	562	260	158	130	44	1,926	2.4	1.0	2.2	4.0	2.6	2.4	-	-	-0.23	-	-	-	-	-

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q201. (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上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	私立大から国立大に移ったことによる比較であるが、豊富な外部資金だけではなく、機関の内部資金に余力があるように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	個人では無く、教室としての配分は多いと思われる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	研究室運営のために学生の学会活動などの学外活動を行なうための経費は不十分であると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
4	4	6	2	現在デニユアトラック雇用されており、スタートアップとして十分のサポートを基盤経費として受けている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	定められた目的に沿った運営費交付金は一定程度認められる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	交付金の配分増える(所の共通経費の吸い上げがなくなる)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	今年度は少しましになった。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	基盤経費を増やすのは難しいだろう。自分の所属する研究所では、内部努力によって無駄を省き限られた基盤経費の中でできるだけ多くの研究経費を確保する努力をしている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	実験系の場合、基盤的経費だけで研究活動を行う事は実質的に不可能な状況にある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
10	1	2	1	十分ではないが他大学と比較すると恵まれている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	外部資金は十分だから(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
12	1	2	1	人員削減で少し配分額が増えた。しかし、教員あたりの学生数が増えている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	部局単位での経費総額は十分と考えるが、部局内での配分に偏りがある。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	大学として内部経費の配算については(研究資金という面においては)年々改善していくよう取り組みがなされてきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	若干ではあるが配分額が増加した(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	昨年より機関から研究員に配分する研究費が増加し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)
17	4	5	1	組織統合の混乱が収束し、内部資金も多くなってきたため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
18	1	1	0	事務職を雇うことのできる唯一の資金であるにもかかわらず、毎年減ってきている。事務仕事まで我々の仕事になってくる日も近い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	外部資金を獲得しないと研究が立ち行かない状況。外部資金獲得が重要なのはわかるが、それに振り回されてしまうことも事実(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	2	0	毎年運営交付金が削減される一方。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	2	2	0	図書費等、教室共通の経費を減額すると、各教員に支払われる基盤的経費では、研究教育活動の継続は不可能と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	更に年々削られている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	経常費は徐々に減額されているので、研究費としての依存度は急減している(既に、当てにされていない)。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	変更はしていないが年々一般運営財源が減らされていくのはどうかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	4	0	他大に比べると良いのだと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	1	1	0	競争的基金がなくとも、ある程度の研究は進められるようにするべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	1	1	0	昨年よりも悪くなっているので本当は1より低い0があれば選びたいくらいである。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	年々減っている(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
29	2	2	0	昨年よりも、削減が進んだ。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	科研だけに頼っていると、長期的な視点に立った萌芽的な研究ができないです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	2	2	0	減少し続けている。来年はかなり減る。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	2	0	研究費は各自に潤沢に交付すべき。評価を厳しくする事で研究費の無駄を無くす。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
33	1	1	0	益々減少している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0	全く不十分(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	教育に必要なパソコンやプリンターのランニングコストでおわる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	1	1	0	0円です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	内部研究費は年々減少傾向にあり、現状ではほとんどない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	2	1	-1	基盤的経費がますます減少している。(大学,第1G,その他,男性)

39	2	1	-1	さらに削減されており、実質国内旅費でなくなってしまう。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
40	3	2	-1	運営費だけでは研究はできず、外部資金の獲得は必須である。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
41	3	2	-1	運営費交付金の削減の影響が出ている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
42	3	2	-1	自由な発想に基づく新しい研究を進められない。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	2	1	-1	運営費は教員単位で支給されているはずなのにまとめて研究室に配分される形になっている。そのため助教は自由に使用しづらい。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
44	2	1	-1	運営費交付金が3割減少し、事務員の人件費の支払いに事欠くようになった。競争的資金を獲得していないと、基本的な研究活動ができなくなった。さらに、装置の保守契約のような競争的資金では支出できない経費が計上できなくなった。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
45	3	2	-1	教育を中心とした組織の仕事が増えており、競争的資金でない基盤研究費の増額を望む。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
46	2	1	-1	大学の財政状況は年々厳しさを増しているため。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
47	4	3	-1	大学自体の資金の減少による。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
48	5	4	-1	基盤経費が減少した。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
49	2	1	-1	年々減少しているが、ついに部局間の配分も成果主義となった。これでは研究費を得られる研究者がさらに配分を受けるようになり、特に工学部・医学部に予算が集中することになるだろう。基盤研究費は広く配分することで長期的視点の研究の芽を保護するべきと考えている。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
50	3	2	-1	毎年基盤的経費の削減が続いており、今年度は大きな削減があった。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
51	2	1	-1	基盤的経費が大幅に削減され、極めて憂慮すべき状況である。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
52	5	4	-1	基盤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)
53	2	1	-1	本学の教育改革後に運営費交付金が更に減額されるとともに、学生経費が特に大きく減額された。この現状は、指導する学生を増やさない方が研究室運営がし易い状況となっている。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
54	4	3	-1	間接経費負担の増大に伴う研究室配分額の減少(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
55	2	1	-1	年々支給額が減少しているため。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
56	2	1	-1	研究大学として我々に求められている業績を、現状の基盤的経費で挙げられる訳がありません(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、男性)
57	3	2	-1	外部資金の獲得を研究費にあてることが大きく期待されるようになっている(内部では足りない)(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	2	1	-1	機関の内部研究費は相変わらず低い。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
59	3	2	-1	状況は悪化しつつある(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
60	2	1	-1	設置者から措置される運営費交付金の額は殆ど増えない、あるいは漸減している一方で、人件費の増加や、電子ジャーナル・データベース等の基盤整備費が高騰しており、その分、教員の基盤研究費および大学の戦略的研究経費等に使える比率が大幅に減少している。外部資金の間接経費も、科研費を除いては内数であり、研究の基盤整備をする上では不十分である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
61	2	1	-1	大学の研究助成金がほぼゼロとなった。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
62	3	2	-1	研究費のベースが毎年減っている。外部資金がなくなると、研究自体(学生が携わっているものも含め)が中断する場合もある。(大学、第3G、工学、社長・学長等クラス、男性)
63	3	2	-1	一時期落ち着いていたが、また減りはじめた。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
64	2	1	-1	機関の内部研究費はほぼ無く、外部資金を獲得しなければ、研究活動が出来ない。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
65	3	2	-1	増大する事務作業に比べると、相対的にきびしくあります。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
66	2	1	-1	大学の経営が傾き、研究部門に配分される経費が減っているため。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
67	2	1	-1	学内からの基盤的経費だけでは何もできない。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
68	3	2	-1	昨年度は科研費がありあまり気にならなかったが、科研費がないとかなり研究費が足りないと感じたため。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
69	5	4	-1	財政改善のため、これまで手厚く配分していた基盤的経費の配分額を見直して、職階により減額した(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
70	5	4	-1	本学は件の理解があって今のところ、国立に比べ良いと感じている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
71	2	1	-1	昨年度に比べてH29年度の基盤研究費は、半額になった。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
72	2	1	-1	内部研究費だけでは研究はできない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
73	2	1	-1	年々、減少している。研究室への研究費としての配分は、数年内に0になると聞いている。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
74	2	1	-1	教育研究活動で配分される研究費は3年前の半分になりました。大学全体の収益は増えています。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
75	5	4	-1	年々減らされています(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
76	5	4	-1	本学が現在学部再編で混乱しており、その影響が予算配分にも現れているように感じているため。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
77	3	2	-1	今年度より基盤的経費が減額されたため。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
78	2	1	-1	運営交付金は年々漸減している。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
79	4	3	-1	学内公募の研究費等が削減される傾向にあるため(大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性)

80	2	1	-1	金額的に人件費を賄うことができない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
81	4	3	-1	毎年削減されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	人員が少ない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	2	1	-1	大学から配分される研究費が2年連続で75%カット(25%カットではない)されている現状は教職員皆が辛いと感じている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
84	2	1	-1	法人化後の経費効率化の影響は多大であり,組織存続の限界に近いのではないかと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	運営費交付金の削減によって,基盤的経費が非常に少なくなっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
86	2	1	-1	放射光やJ-PARCなどの大型施設の運転経費(特に電気代)が,基本的な研究活動を実施する上での基盤的経費に大きな負担を与え続けている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	基盤的経費が減少している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	運営費交付金の削減の影響を受け,減少している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	年々減っていくのは仕方がないが,さすがに個人への割り当て研究費が6万円というのはいかがか。物品は買えない。学会発表の出張すら満足にできない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	5	4	-1	毎年削られている(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	2	1	-1	予算減に伴って年々減少しており,最早「少なすぎる」状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	運営費交付金が減額され続けて,研究機関からの内部研究費は殆ど期待できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
93	5	4	-1	運営費交付金が一律に減少している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	本年度の所長裁量経費が9月24日現在未だ施行されていません。また,〇〇研究開発費も8月まで採択が決定されませんでした。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
95	3	2	-1	基盤的な研究資金は減っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	2	1	-1	基盤的経費の一層の削減があったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	2	1	-1	外部資金がなければ研究資金がほぼないという状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	2	1	-1	ひも付きの予算が増えてきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
99	3	2	-1	前年より減少した。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
100	4	2	-2	運営費削減で配分が減り個人の研究費としては使いづらい(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,女性)
101	4	2	-2	年々減少傾向にあり,外部資金がなくなると不十分と感じます(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	4	2	-2	部局の予算縮小に伴い,内部研究費が大幅に縮小されたため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
103	4	2	-2	全学で減額された(40万円→25万円)(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	5	3	-2	減額された(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
105	5	3	-2	一部のプロジェクトに集中している傾向がみられるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
106	6	4	-2	年々,配分額が減少しているので,このペースで減っていくと,近い将来足りなくなると思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
107	4	2	-2	施設の老朽化で,突然の故障による出費などに日々悩んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
108	5	3	-2	へんなどころにお金が使われていて,真に必要と思われるところに予算が回っていない気がする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
109	5	3	-2	創造的な研究や,先を見据えた研究に充てる費用が少ないと感じる。具体的なニーズがないとお金が見つからないことが多い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
110	6	3	-3	予算配分が流行の研究に集中しすぎている(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
111	5	2	-3	できれば数回国内出張できる程度の校費(内部研究費)がほしい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
112	4	1	-3	機関からの配分はないに等しい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
113	4	1	-3	赤字のため,研究費大幅減額となった(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
114	4	1	-3	ボトムアップのためには基盤的経費が必須。15年位前の1/5以下になっているようでは日本の将来は暗い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
115	4	1	-3	本年度から財政状況に対応する施策により,研究費は大きく削減された。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
116	4	1	-3	研究成果の公開だけで内部研究費が無くなったため(昨年度の成果を公開した結果)。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
117	5	2	-3	外部資金を除くと,研究活動に十分な資金ではない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
118	5	2	-3	年々国からの交付金がぐが減少しているため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
119	6	2	-4	自分の場合は科研費があるからいいが,研究をしていこうとなると,あきらかに不十分さがわかる。ただし,現状研究費を使う暇もなく多忙さを抱えているが。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
120	6	1	-5	研究室スタッフの人員が増えたが,それに伴う経費の増加が不十分のため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
121	6	1	-5	大学からそれなりに支給されているが不足。授業料を考えると贅沢も言えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q202. 研究者の研究時間を確保するための取組(組織・マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	12	653	714	338	149	62	13	1,929	2.2	1.2	2.4	3.7	2.4	2.2	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
大学等	7	562	588	281	125	51	12	1,619	2.2	1.2	2.4	3.7	2.4	2.2	-	-	-0.20	-	-	-	-	-	
公的研究機関	5	91	126	57	24	11	1	310	2.3	1.4	2.5	3.8	2.6	2.3	-	-	-0.25	-	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	9	563	646	305	137	56	12	1,719	2.3	1.3	2.4	3.8	2.5	2.3	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
男性	3	90	68	33	12	6	1	210	1.9	1.0	2.0	3.3	2.1	1.9	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
女性	1	18	74	62	30	8	0	192	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	3.3	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	3	240	275	114	43	22	2	696	2.1	1.2	2.3	3.4	2.2	2.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	2	263	209	91	47	16	5	631	2.0	1.0	2.1	3.4	2.2	2.0	-	-	-0.24	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	5	128	143	66	28	16	6	387	2.3	1.3	2.4	3.8	2.7	2.3	-	-	-0.33	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	1	4	13	5	1	0	0	23	2.3	1.9	2.6	3.4	3.0	2.3	-	-	-0.74	-	-	-	-	-	
その他	6	155	200	131	69	29	7	591	2.8	1.6	2.8	4.5	2.9	2.8	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
任用あり	6	498	514	207	80	33	6	1,338	2.0	1.1	2.2	3.3	2.2	2.0	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
任用なし	0	10	42	42	23	6	0	123	3.6	2.5	3.7	4.9	3.4	3.6	-	-	0.12	-	-	-	-	-	
業務内容別	2	18	74	43	21	3	1	160	3.0	2.2	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.20	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	8	570	536	232	95	48	12	1,493	2.1	1.1	2.2	3.4	2.3	2.1	-	-	-0.25	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	2	55	62	21	10	5	0	153	2.0	1.2	2.2	3.3	2.1	2.0	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
現場研究者	2	420	424	191	88	35	11	1,169	2.2	1.2	2.3	3.6	2.4	2.2	-	-	-0.19	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	1	29	38	14	7	3	0	91	2.2	1.3	2.4	3.5	2.4	2.2	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
国立大学等	4	113	126	76	30	13	1	359	2.4	1.3	2.5	4.0	2.6	2.4	-	-	-0.26	-	-	-	-	-	
公立大学	0	89	94	41	22	10	3	259	2.3	1.2	2.4	3.8	2.6	2.3	-	-	-0.28	-	-	-	-	-	
私立大学	1	130	135	76	20	11	2	374	2.1	1.2	2.4	3.7	2.3	2.1	-	-	-0.17	-	-	-	-	-	
第1グループ	2	146	139	74	27	8	0	394	2.0	1.1	2.3	3.6	2.3	2.0	-	-	-0.22	-	-	-	-	-	
第2グループ	4	181	199	79	47	17	5	528	2.2	1.2	2.4	3.7	2.4	2.2	-	-	-0.17	-	-	-	-	-	
第3グループ	1	77	70	30	19	5	1	202	2.1	1.1	2.2	3.6	2.5	2.1	-	-	-0.36	-	-	-	-	-	
第4グループ	2	167	154	67	32	13	6	439	2.1	1.1	2.2	3.5	2.4	2.1	-	-	-0.23	-	-	-	-	-	
理学	0	84	64	17	5	3	0	173	1.4	0.9	1.7	2.9	1.7	1.4	-	-	-0.25	-	-	-	-	-	
工学	1	147	156	74	21	15	3	416	2.1	1.2	2.3	3.5	2.3	2.1	-	-	-0.22	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	12	653	714	338	149	62	13	1,929	2.2	1.2	2.4	3.7	2.4	2.2	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q202. (意見の変更理由)研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	4	3	私立大から国立大に移ったことによる比較であるが、人員の確保が十分に行われており、研究者の研究時間を確保するうえで効率化が図られている。一方で、適切な研究執行のためのコンプライアンス講習の機会が増えている。重要なことではあるが、煩雑化した講習項目の一層の効率化を望む。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	大学による違いが大きく、現在の所属機関ではその取り組みがなされていると思うため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	クォーター制の導入により、講義を特定の時期に固められるようになった。講義のない時期に、じっくり研究活動ができる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	URA採用や事務の処理委託が始まった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	補佐員を雇用できるようになったから(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
6	2	4	2	出席しなければいけない会議の数が減った(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	外部資金さえ取得していれば、研究支援者を確保することは可能。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	教育や研究のための予算獲得に優秀な研究者の貴重な時間がすり減らされている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	研究支援者の採用が増えてきたため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	3	4	1	研究時間を確保するため、大学内の各種委員会の見直しを行い、業務の効率化を図った。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	URA組織が充実してきて、外部資金獲得時に支援するメニューが充実してきた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	最近、所属部局では、一人に雑用を集中させないような取り組みができ、雑用が減る方向に変化した。しかし、まだ取り組みは不十分。日本の大学教員は本来研究者であるのに雑用にまみれすぎている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	URA活用の機会を得て、ずいぶん負担が小さいことを知った。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	会議時間の短縮化は行われているが、研究支援者を確保することは難しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	1	2	1	若干組織改編が行われ、研究者に対する教育負担の低減が考案された。しかしまだまだ未熟な制度であり、今後さらに上手いマネジメントを考案すべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1	取り組みはかなりなされているとは感じるが、財政が厳しく人員維持が難しいことで、限界を感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	4	5	1	昨年と比較して学生指導業務が減り、研究時間が拡大できた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1	授業の多さに伴ってそれに付随する雑務のため、授業開催期間中は土日祝日に研究時間を設けている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
19	2	3	1	研究費確保に関してサポートが強化されてきている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1	基本的には予算に比例(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	〇〇【公的研究機関名】では、研究センターに推進室を設けたり、契約等の事務部門が研究者をサポートする体制をとっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	大学の運営や事務的な仕事が多く、研究なんてほとんどできない。ちなみに、41歳で学部の入試の委員長までやっている。これは若手研究者というより若手事務長である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	仕事の量は減らないのに職員が減っている(減らしている)のが問題(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
24	1	1	0	研究支援者は、時間を確保するという目的には不十分である。(大学,第1G,その他,男性)
25	1	1	0	専門の事務員確保などが急務と思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	煩雑な調査、報告、雑用が多い。ぼんやりと研究アイデアを温める暇もない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
27	1	1	0	上記と同じく昨年よりも悪くなっているのが本当は1より低い0があれば選びたいくらいである。教授はもっとプロフェッショナルな仕事に専従させるべきところを、若手不足のために動員されている状況が多く、リソースの有効な使い方がなされていないと強く感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	上司にあたる教授・准教授クラスがだれになるかでかなり変わる。十分取り組まれている人もいれば、全くそうでない人もいるので一概に言えない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
29	1	1	0	どんどん悪化しているように見えます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
30	1	1	0	悪化している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
31	1	1	0	年々、個人の研究活動に割ける時間は減少している。改善の傾向は見られない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
32	1	1	0	組織として頑張っているようだが、結果につながっていない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	人員不足は否めない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	1	1	0	意義の分からない雑用が特に最近多い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	1	1	0	上司・同僚に邪魔をされる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
36	2	2	0	事務対応が大変で、研究現場に降り注ぐのは多すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	コストカットが前面に出ており、その点については下降線をたどっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	1	1	0	事務作業が多すぎる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	管理業務に追われ自らの研究時間を確保することが困難です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	マネジメントのための書類書きが増えてきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	3	0	研究支援者は確保できても,任期制であるため,その体制をずっと維持することができない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	1	1	0	全くもって不十分と感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	1	1	0	研究に要する時間より機器の修理,保守管理に割かれる時間のほうが多い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
44	3	2	-1	各種大学改革のための業務時間が一時的に増えている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	運営,報告書等の書類仕事は増える一方です。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	教授の先生方は,研究時間をほとんど確保できていないように見えます。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	5	4	-1	若手研究者の支援のところで書いたが,博士課程後期の学生に対するRA雇用は年間100万円が上限であるという規定がある。この規定が取り除かれれば,研究支援者の確保がより容易になる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
48	5	4	-1	教授が研究活動に直接関わる機会が少なくなっているように思われる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	3	-1	私自身も含め,幸いにして十分な研究時間を確保できている研究者はいないことはないが,周囲の話を聞くと,学内・学会業務等に忙殺されて十分な研究時間が取れないという人が多い。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
50	5	4	-1	毎年研究以外の所用が増えているから。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	3	2	-1	最近,研究科として必要な業務のために,自分の研究時間や学生指導の時間を確保できない日が増えた。秘書を雇うことを検討しているが,長期での雇用を保証できないので足踏みしている。大学全体で長期の雇用保障をして,部局間で融通するような仕組みがあれば助かる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
52	2	1	-1	准教授への昇任を機に,学内マネジメントに関与する機会が増えた結果として,研究時間が明らかに減少している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	3	2	-1	基盤的経費の削減に伴い,授業を補助するTAの採用も減っている。加えて,教育・研究に関わるさまざまなプログラムを抱え込み,その対応のため研究に当てられる時間は確実に減ってきている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	ポスト削減と外部資金獲得とにより,研究時間の確保がますます困難になっている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	忙しくなっており,研究時間の確保が難しくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	とにかく雑務が多いため,事務員が少ない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	5	4	-1	研究者個人の外部資金に依存している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	事務作業・運営のための活動が増加している(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	時々,研究以外の雑用を本務だと思っているのではないかと思える会議等が増えすぎる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	昨年度より,さらに学内委員会業務が増加したため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	2	1	-1	組織の改編が頻繁に行われており,落ち着いて研究に取り組む時間を確保できない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
62	3	2	-1	授業担当教などのバランスがあまり考慮されていない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	4	3	-1	大学改革により教育デューティーが増えた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	2	1	-1	研究以外の業務が増えている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	教員補充がなく,講義の引継ぎで精一杯である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	「これも教員の仕事?」と思うことが,正直,多いと感じる。研究は小間切れの時間ではなかなか続かず,まとまった時間の確保が必要である。たとえば,学生のための各種プログラムに従事する専任の教員がいてもいいと思うし,学部と大学院で教員を分けるとも良いとさえ思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
67	3	2	-1	学生教育が重要視されている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
68	2	1	-1	人員が減っていくばかりで,雑務が増えるので不自由を感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	長年の運営交付金の削減により,研究を支える事務体制が脆弱であり,その分の事務作業等で教員が多くの研究時間を割かれているのが実態である。学内の会議等の効率化には限界があり,研究支援体制の根本的な改善が必須の課題である。研究支援者(研究支援課事務担当者も含む)の労働時間も過剰となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	大学の会議等雑用が多すぎる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	人員削減によって,研究以外の作業量が格段に増えている。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	退職した技官の無補充など,苦しい状況が続いているように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	事務的な調査依頼が増えているように感じる(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	国立大学では教員を含む全ての職員の人員削減が行われており,研究者の研究時間は奪われつつある(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
75	2	1	-1	年々雑務が増えている。研究費だけでなく研究時間も削られている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
76	2	1	-1	ポイント制導入によって,悪化(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	教員数の不足から,一人当たりの事務作業の負担が重く,十分な研究時間の確保はなされていないと感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	-1	大学改革などの手続きに時間をとられ,研究のための時間の確保が難しくなっているのではないかと。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	業務量が多いため,研究は時間外になります。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

80	2	1	-1	種々の取組を行っているが、基盤的財政状況の悪化に追いつかない状況が続いているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
81	3	2	-1	研究以外の業務が増えているのは間違いないので。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	各学部で一定の財務削減依頼をしており,研究支援者の削減が対象となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	ますます状況が悪くなっているにも関わらず取り組みは変わらない(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
84	2	1	-1	資金の獲得のために研究時間が大きく割かれている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	研究補助者(生物実験・PC関連)の後任の採用が凍結されているので。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	研究する時間がほとんどとれていない。研究支援者を配置する制度が廃止される方向にある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
87	2	1	-1	取り組みはあるが,そのレベルにある人材が派遣されるとは限らない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	2	1	-1	どの国立大学法人の教員も組織マネジメントに巻き込まれすぎて疲弊している。極めて悪い状況。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	教育改革の業務が学内で増えてきたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	4	3	-1	教員が十分に補充されていない状況が続いており,担当講義数の増加や委員会等の負荷が増えていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	3	2	-1	事務員の雇用時間が減ったため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
92	3	2	-1	人員が減り,一人あたりの仕事量が増えている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
93	2	1	-1	獣医学における参加型臨床実習が始まるため,診療活動にとられる時間が増えてさらに研究できる時間が減った(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
94	2	1	-1	組織のマネジメントが全く戦略的ではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
95	2	1	-1	収益重視が徹底されているため,どんどん研究時間を削らなくてはならない状況が深刻化している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
96	2	1	-1	どうもできない,時間がなさすぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	3	2	-1	講師となり,やるべきことが増えた。”経験”という名目で,それまでシニア教員が行っていた事項を若手教員に任せる風潮がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	3	2	-1	研究以外の時間が増えるのみである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
99	3	2	-1	基盤経費の削減が,特に事務系における研究者支援者の確保を困難にしている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
100	3	2	-1	様々な取組が功を奏していない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
101	3	2	-1	人が増えず,仕事が増えている(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	2	1	-1	無駄な会議が多すぎ,事務部門も含めて時間がかかり浪費されている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	2	1	-1	研究そのものではなく管理的な業務が増え続け,研究そのものに充てる時間は,時間外労働やサービス残業で確保するしかない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
104	3	2	-1	研究支援者の確保は予算次第のため,予算が減っていけば,当然十分には充当出来なくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
105	2	1	-1	事務支援者が削減されて研究職員への事務的負担が増える傾向にある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
106	2	1	-1	中期計画等の設定により,研究以外の業務へのエフォートが増している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	4	3	-1	実効性の少ない細かすぎる業務があると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
108	3	2	-1	他大学に比べて科研費書類のケアが薄い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
109	2	1	-1	ワークライフバランスが重視される一方,管理業務は横ばいか寧ろ増加傾向にあり,個人の研究時間は減少の一途。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
110	3	2	-1	以前より仕事の量が増えたため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
111	2	1	-1	組織改編が頻繁にありすぎる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
112	3	2	-1	研究支援者の減少,事務的業務の増加(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
113	2	1	-1	業務量が増え,研究に割く時間が減っている実感があるが,改善がなかなか見込めない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
114	5	3	-2	研究とマネジメントは両立しないと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
115	3	1	-2	研究支援者は基本,自前の資金で確保しなければならず,組織からの支援は全くない(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
116	4	2	-2	部局内での自らのポジションが変わり,新たなポジションから見たときに取り組みは不十分だと感じたため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
117	5	3	-2	経費節減のために,非常勤講師を減らして専任教員の教育負担を増やす方向になっている。結果として研究時間の確保が難しくなる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
118	5	3	-2	着任2年目でマネジメントが増えてきたため(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
119	3	1	-2	事務職員が不足していると感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
120	4	2	-2	業務や会議が増えている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

121	3	1	-2	新学部開設に伴い、通常の業務時間内では明らかに対応できない仕事量がきており、研究の時間を圧迫している。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
122	4	2	-2	医学部のカリキュラム変更に伴い、研究時間が減少した。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
123	4	2	-2	書類作成,コンプライアンス遵守のための作業などに時間がとられ過ぎである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
124	3	1	-2	本学では各教員は独立しているが、大学のマネジメント業務が増えると研究をする時間が取れなくなり、研究室には教員一人しかいないので研究時間が確保できなくなり、研究室の体制が不十分になる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
125	3	1	-2	アウトリーチへの参画,セキュリティ教育など、多くの要求に応えるため、研究時間の確保が年々困難になってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
126	4	2	-2	この点では、非常に悪化しているのを感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
127	3	1	-2	所属機関の規定によるものですが、物品の価格に限らず、複数の見積書が必要で購入の手続きに非常に時間がかかっています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
128	4	1	-3	大型予算をとっても事務手続きに時間がかかりすぎて、効率的でない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
129	4	1	-3	事務的な仕事が増える一方です(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
130	6	1	-5	教授職は、運営に関する会議が多い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q203. 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・アドミニストラター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	78	599	646	323	207	69	19	1,863	2.5	4.1	2.5	2.5	2.5	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
大学等	59	500	535	265	185	64	18	1,567	2.5	4.2	2.5	2.5	2.5	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		
公的研究機関	19	99	111	58	22	5	1	296	2.1	3.7	2.2	2.1	2.1	-	-	-	-0.02	-	-	-	-		
イノベーション推進グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別	67	512	583	295	187	67	17	1,661	2.5	4.2	2.5	2.5	2.5	-	-	-	-0.01	-	-	-	-		
男性	11	87	63	28	20	2	2	202	2.0	3.4	2.2	2.0	2.0	-	-	-	-0.25	-	-	-	-		
女性	3	20	66	47	43	14	3	190	3.6	5.4	3.4	3.6	3.6	-	-	-	0.20	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	13	230	240	116	71	26	3	686	2.3	4.0	2.3	2.3	2.3	-	-	-	0.02	-	-	-	-		
部長、教授クラス	40	219	199	94	54	17	10	593	2.2	3.8	2.4	2.2	2.2	-	-	-	-0.10	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	21	124	131	61	38	11	6	371	2.4	4.0	2.5	2.4	2.4	-	-	-	-0.11	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	1	6	10	5	1	1	1	23	2.3	3.8	3.0	2.3	2.3	-	-	-	-0.65	-	-	-	-		
その他	30	137	206	114	73	30	7	567	2.9	4.5	2.8	2.9	2.9	-	-	-	0.05	-	-	-	-		
任用あり	48	462	440	209	134	39	12	1,296	2.3	3.9	2.3	2.3	2.3	-	-	-	-0.05	-	-	-	-		
任用なし	1	14	39	32	28	9	0	122	3.7	5.4	3.4	3.7	3.7	-	-	-	0.22	-	-	-	-		
学長・機関長等	4	24	56	44	26	7	1	158	3.2	4.8	3.1	3.2	3.2	-	-	-	0.13	-	-	-	-		
マネジメント実務	67	517	495	224	133	49	16	1,434	2.3	3.8	2.3	2.3	2.3	-	-	-	-0.09	-	-	-	-		
現場研究者	6	44	56	23	20	4	2	149	2.5	4.2	2.4	2.5	2.5	-	-	-	0.12	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	39	341	372	208	146	49	16	1,132	2.7	4.4	2.7	2.7	2.7	-	-	-	0.01	-	-	-	-		
国立大学等	5	31	30	8	13	4	1	87	2.4	4.2	2.6	2.4	2.4	-	-	-	-0.19	-	-	-	-		
公立大学	15	128	133	49	26	11	1	348	2.1	3.3	2.2	2.1	2.1	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
私立大学	5	75	73	45	46	9	6	254	2.9	4.9	3.0	2.9	2.9	-	-	-	-0.09	-	-	-	-		
第1グループ	19	106	127	64	41	14	4	356	2.6	4.2	2.5	2.6	2.6	-	-	-	0.06	-	-	-	-		
第2グループ	7	140	133	57	40	16	3	389	2.3	3.9	2.4	2.3	2.3	-	-	-	-0.15	-	-	-	-		
第3グループ	27	169	184	85	48	16	3	505	2.3	3.8	2.2	2.3	2.3	-	-	-	0.06	-	-	-	-		
第4グループ	15	69	56	29	25	4	5	188	2.4	4.3	2.4	2.4	2.4	-	-	-	0.03	-	-	-	-		
理学	17	145	145	65	45	17	7	424	2.4	4.1	2.5	2.4	2.4	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
工学	5	67	65	20	12	4	0	168	1.9	3.2	1.9	1.9	1.9	-	-	-	-0.06	-	-	-	-		
農学	14	146	139	68	33	15	2	403	2.2	3.8	2.3	2.2	2.2	-	-	-	-0.05	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	78	599	646	323	207	69	19	1,863	2.5	4.1	2.5	2.5	2.5	-	-	-	-0.03	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q203. (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ー等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	4	3	URA教員による外部資金獲得に向けた講習会等が開催されるようになったため。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	私立大から国立大に移ったことによる比較であるが,専門人材の数は充実していると言える。一方で人材育成という点では,能力開発には必ずしもつながっているとは言えない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	競争的資金獲得のためのリサーチアドミニストレーターが居るため,資料のチェックをお願いしている。しかしながら獲得後の予算管理や書類作成は全て個人で行なう必要があるため事務作業量は研究活動の活発化と共に増加する。助教に割り当てられた研究活動費では事務職員の確保は難しい状態にある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
4	1	4	3	リサーチアシスタントが大学組織にいた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	2	4	2	所属する研究所では,英語プレゼンテーションをチェックしてくれる専任の外国人教員がおり,発表の改善などをしてくれる取り組みは利用しており助かっている。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	本学においてURAの確保が行われるようになりました。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	本学にもURA推進室が設置され,そのメンバーはなかなか頑張っている。十分とは言えないが,以前より改善されたのは確かである。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	1	3	2	逆に新しい仕事が増えています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	人員が真に十分かどうかは分からないが,これまでに支援を受けてきた経験から,少なくともそれなりに行われていると思われる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	4	2	URAではないが,コーディネーターを配置した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	3	2	本年度よりリサーチ・アドミニストレーション部門を新設し,URA2名を配置しました。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	4	2	URA組織が設置された(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	4	2	数は増えたが,その人材を生かし切れていない状態。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	JSTの方々にご支援いただき大変助かっています。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	大学全体では拡充してきている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	URAや広報の設置などが進みつつある(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
17	5	6	1	所属研究所には組織助手と呼ばれるスタッフが二人と共同利用(研究会の開催,セミナーの開催)目的の秘書が複数人おり,彼らのおかげで雑用の負担が非常に軽減されている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
18	4	5	1	URAの活動が研究を進めるのに役に立っていると思うから。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
19	3	4	1	URA組織が充実してきた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	URAは,無期雇用化とともに,意識改革を進めた。その結果,現在はマネジメント等に関する企画提案をできるレベルにまで達している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	人材の確保は進んでいる。しかし,業務内容が事務職と変わらない,研究現場を知らないなど育成プログラムは確立していない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	現在大学として,その充実に取り組んではいるが,まだかなり不十分な状況。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	研究費申請書にURAがアドバイスをくれたから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
24	1	2	1	URAが徐々に機能し始めたかも?(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
25	2	3	1	強化されつつある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	この分野は重要視されているので,人材が多く確保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)
27	3	4	1	研究支援体制は大学全体で整備されつつあると感じます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
28	2	3	1	URAの処遇の改善等が進みつつあるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1	3名の増員があった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
30	1	2	1	専門人材の数が,増えましたが,まだ足りません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	URAの役割が以前よりは明確化された(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	2	1	URAの支援が有効であった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	2	1	徐々に改善されつつあるが,一定レベルには未達である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	予算立てを行い,試行的にリサーチ・アドミニストレーターの採用を行った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	本学で初めてURAを一人採用し,加えて現在2名を公募中。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1	JSTの研究支援人材の育成のコンソーシアムの構築事業が前進している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	充分ではないが,学内経費により1名の増強が認められ,各学域を担当するURAがアサインされた。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1	知財関係は比較的充実している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1	優秀な学科秘書が雇用されました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

40	4	5	1	本学にもリサーチアドミニストレーターが採用された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	2	1	1人採用した(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	1	2	1	本年度リサーチアドミニストレーターが設置されたので状況は改善した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	2	1	制度は整備されつつあるが資質のある人材が配置されていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	3	1	URAの雇用は、進めている。しかし、現場の研究者がURAの必要性、活用の方法を理解していない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
45	1	2	1	今年度リサーチアドミニストレーター職を設置する予定。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	1	2	1	ポストは出来たが機能していない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	研究コーディネータの数が少し増えてきた(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
48	2	3	1	産学連携に関連する情報を収集する人員が増えました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	そんな人がいるのを聞いたことはない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	どんな人材か想像できないほど周りにいない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	リサーチアドミニストレーターの制度はできて、具体的な研究活動に貢献できておらず、ほとんどが本部人材であり、研究者の負担軽減にはなっていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	研究活動を円滑に実施するための業務を行うポストを増やし、博士号取得後の就職に対する不安を解消すれば、進学率も増えると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	1	1	0	多くのRAが雇用されているようだが、研究現場の役に立っているようには見えない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	2	0	本学のURAは本部に配置され、大学の改革に関わる新しい取り組みを推進しているようだ。各研究者に近い位置にいるとは思えない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
55	1	1	0	そういう人はいるらしいのですが、何をやっているのかが見えません。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	2	2	0	今年度から、産学連携支援部門と研究支援部門(URAセンター)を統合した、新URAセンターを立ち上げたが、有機的・効率的な運営はまだ途上である。若手のURAの雇用・育成の必要性は痛感しているが、人件費の制限で容易ではない。研究IR活動をする為のデータベース整備等も財源不足で見通しが立っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
57	1	1	0	なぜか任期付教員はRAに担当してもらえない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
58	1	1	0	学生に対する研究活動への動機づけが弱すぎる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	1	1	0	そもそもリサーチアドミニストレーターが素人。科研費申請書添削システムもあるが、添削者が定年退職者であるため、変革しつつある科研費システムに対応できない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	1	1	0	あるけど、外に出てこない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	1	1	0	本学科では助手、助教がいない状態が10年以上続いて、准教授が助教業務を代行している。他学科では無い状況であり、学内的に不公平とかがえている。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	1	1	0	URA設置後、それまでに無かった学内用務が増え、かえって研究者の負担が増している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	1	1	0	人数が絶対的に足りない。人がいても経験・知識の面でも足りない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	2	2	0	そのような人材が不足(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	2	2	0	理想は良いがあまり機能しない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	1	1	0	事務対応が大変で、研究現場に降り注ぐのは多すぎる。研究現場は回避する術がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	1	1	0	私大でもあり、資金が足りないのだと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	1	1	0	数年前にそういった専門員の必要性が議論されたところであるが、その後具体的な動きは見られない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	1	1	0	その機能はほぼ無い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	1	1	0	育っていないため名前だけの役職のように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	1	1	0	研究者自体の数すら不足している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	1	1	0	専門人材の確保がなされていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	1	1	0	本来であれば、機器の修理、メンテナンスを専門的に行う人材が必要であるが、人材不足のためいない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
74	2	1	-1	業務量が増えてきているので、以前の人員では足りなくなってきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	URAの取り組みは全学的にはあるが、部局には拡がっていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	研究をサポートしてくれる人材は多いが、リサーチ・アドミニストレーター(RA)等の専門人材は少ない。(前回の回答ではRAの意味を誤解していた)(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	5	4	-1	あまり関わる機会がない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
78	2	1	-1	大学にRAはおり、独自の活動を行なっているが、もっとも重要と思われる教員の研究活動時間を向上させるような効果が十分とは言えない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
79	3	2	-1	リサーチ・アドミニストレータ的な人材はいるが、彼がいないほうが業務が円滑に回るような気がしないでもない。URAは博士持ちの人材を救済するためのポストという側面がつよく、URAたちは総じてプライドが高くやる気が低いような。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	大学がそのような取り組みをしているのか、どこに行けばそういった人がいるのかよくわからない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)

81	3	2	-1	若手研究者の負担軽減が必要(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	URAは形だけであり,不足する教員ポストへの流用も見受けられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	人材は確保されているが,活動が見えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	URAは全く機能していない。むしろ廃止して,事務方や広報を増やすべきだと思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	3	-1	URA自身に分野の偏りがあるのは当然であるが,どうしても特定の分野に偏りがちになっているように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	研究事務課に研究をしたことのある人材が不在であることが判明したため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
87	3	2	-1	ポストはあるが,あまり機能していないと感じます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	2	1	-1	大型予算申請時にサポートしていただける人材が足りていません。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
89	4	3	-1	研究大学強化促進事業等や大学の自己資金でURA等の専門人材の育成が図られてきたが,国立大学法人の運営費交付金削減等により,大学間で大きな格差が生じてきている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
90	4	3	-1	URAの数が減った(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	3	-1	URAについては,その業務,業務の目的をより明確に設定し,育成体制を整備する必要があると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
92	2	1	-1	URAなど雇ってはいるが,ほとんど効果のなさそうなことばかりやっているとします。他大学と比較して。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	人材が十分に活用されていない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	2	1	-1	昔でいう技官を復活させていただきたいです。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	2	1	-1	前任の〇〇大学の時と比較して,〇〇大学では不十分と感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	2	1	-1	そのような人材を紹介してくれる制度などがあればいいが,学内にはない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
97	3	2	-1	URAは,現在2人で,財務削減のため今後の確保計画は出来ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
98	5	4	-1	URAに求められる機能が高度化しており,更なる育成・確保が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
99	3	2	-1	雇用財源の関係で,URAの人数が減少した。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
100	2	1	-1	そのような人物が組織にいますが,全く役立っていない。役立たずな人物なら不要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
101	2	1	-1	人材はいるようだが,活動しているのかどうか分からない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	2	1	-1	アシスタント職員の転職による流出が多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
103	3	2	-1	RA制度が十分に機能していない。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
104	3	2	-1	組織的整備が不十分(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
105	2	1	-1	不十分.またそのような人を雇う金銭的余裕もない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
106	2	1	-1	広い視野を持つURAが求められるが,現行の,1つの組織に局在するURAでは,そのようなURAの育成が困難。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
107	3	2	-1	RAの確保はされていると思うが,それが十分に機能していない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
108	3	2	-1	適材はそう多くはない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
109	2	1	-1	人数というよりは,能力(或いは経験)を持った専門人材が少ないように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
110	2	1	-1	業務量が増え,人手不足感を強く感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
111	2	1	-1	研究活動をサポートするポストは増えたが,とくだん適性のない再雇用職員を配置しており,機能していない。育成する意欲も感じられないし,そもそも誰が育成するのかも不明瞭。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
112	3	1	-2	講義・教育に関するセミナーが増え,研究に関するセミナーが減った。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
113	5	3	-2	事務的な研究支援部門はあるが,内容的な支援は期待できない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
114	4	2	-2	専門人材の育成は十分でない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
115	6	4	-2	過度のコンプライアンス遵守に関わる手続き等のマネジメントなどをサポートできる人材が不足している。海外と比べ,ラボマネージャーやテクニシャンなどの研究をサポート体制が不十分である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
116	5	2	-3	まだまだ不十分.学位取得後,研究の道に入らずともRAで活躍できる場がもっと提供されるべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
117	6	2	-4	個人によって能力差が大きい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q204. (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十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	5	2	私立大から国立大に移ったことによる比較であるが機関内部の研究開発のスペースや設備、人員の収容能力が高く、評価できる。しかしながら大学が僻地にあるため、アクセスが極端に悪く、人材交流の妨げになっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	卓越研究員等の活用があり,優秀な若手が応募している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	研究分野により異なる。県と連携したり,効率的な設備配置は検討すべきと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	iCOVERの設置(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1	〇〇〇新キャンパスなど,キャンパス整備が進んだため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1	キャンパスが移転し十分整備された(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	機器共用化などの取組を進めており,すこしよくなる期待はある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	設備の改修が若干入ったことで,学生の研究活動には良い影響を及ぼしていると思われるがまだまだその効果は不明である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	5	6	1	共同研究施設の機器が充実してきた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	施設はやや古いが設備はそれなりにある。先端的な装置を扱うには,共同設備をうまく活用する必要がある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	1	2	1	施設,設備の整備は進んだが,人材育成に携わるスタッフ,研究資金,研究交流等は未だ不十分。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
12	1	2	1	改組により充実した(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	URAの方が雇用された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	分野的にみると比較的よい環境だと思えるため。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	細胞生物学から,生物物理系の機器に至る様々な機器が共通機器として設置されている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	5	1	海外の大学で在外研究を行う機会があったので,それと比較すると当研究所は相当機器・設備には恵まれていると感じた。一部は過剰なものがある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	4	0	天井からは雨漏り,水道水は赤錆で濁っており,建物の老朽化が進んでいるが,改築予算がつかない。全学の共通施設は立派。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	3	0	設備は整備されているが,維持管理する人材が削減されており,成果の増進には繋がっていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	論文雑誌が買えなくなってきたり拠点大学としての責務を果たせなくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	機器の老朽化が進んでいる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	5	5	0	しかし昔の設備が残っているだけなので,徐々に悪化していくと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	1	1	0	何もない。実験研究ができない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
24	1	1	0	キャンパスによって差が大きく,所属するキャンパスではほとんど最新型の機器がない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
25	1	1	0	整備が必要。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
26	3	3	0	老朽化が目立つ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	基盤的な設備の更新すらできていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	装置や設備はほとんど更新できず,中国の研究成果との差は広がる一方である。工夫は大事だが,装置の性能はそれを可能にするためにもっと大事。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
29	4	3	-1	獲得資金で設備を確保できている。一方,研究機関は何も提供してくれないので,評価を1個下げた。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	5	4	-1	創造的な研究は,自由な発想が必要と考えるが,研究科として概算要求をとるために無理に自分の関心のないテーマを与えられる。若手研究者,院生にとって良い環境だとは思えない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
31	3	2	-1	設備はあっても,更新ができない為に老朽化し,国際的な競争力に耐えることができない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	大学の努力というよりも研究者の努力に負うところが大きい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	部局の予算縮小に伴い,内部研究費が大幅に縮小され,研究設備の維持管理に支障をきたすようになったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	年々劣化あるいは老化していく設備に対する更新が十分ではない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	6	5	-1	最も十分ではないため一つ下げた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	3	2	-1	財源不足のために,本来行うべき修理すら見送らなければならない状況が散見されるようになってきた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	比較的高額な機器の更新に支障が生じつつある(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

38	5	4	-1	プロジェクト研究に経費や設備が集中しすぎているかもしれない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	最近2年間の概算要求での研究設備整備枠の財務省によるゼロ査定は,深刻な影響を生じている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	予算減により研究施設・設備を長期間維持することが難しくなっていると感じます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	一部特定分野においての研究は何とか出来ているが,研究支援に回す資金不足により,機器の陳腐化と老朽化が著しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	予算上の関係で,老朽化した研究施設・設備を更新することが困難であり,最新の研究設備の導入が遅れている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	共通機器室等がなく,ほとんどの装置が研究室で購入しなければならない。経費削減で大型機器の維持経費も縮小されている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
44	4	3	-1	装置の管理についてサポートが十分とは感じられない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
45	5	4	-1	海外と比較して相対的に低下している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	留学生の受け入れ数に対してスペースが不足している(不足する年がある)。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
47	3	2	-1	機器の更新が難しくなっているため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
48	4	3	-1	共同実験室などの設備の充実がほしいところである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	施設・設備・機器の維持管理や修理の費用の捻出について,困難が増している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	研究施設,研究機器の老朽化が進んでいる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	施設・設備の老朽化が著しく,財政を圧迫しつつあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	研究施設・設備のメンテナンスにかかる経費が十分確保できない。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	スペースの制約が研究・教育においても問題と思っています。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	施設・設備の維持管理の費用が非常に少ないのも問題となる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	予算がへっており,十分に人材を確保していない。機器や施設のメンテナンスもだんだん手薄になってきている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	震災復興に関する支援が大きく,研究のための設備投資が更に落ちたように思えるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	SciFinderなどのデータベースに対して,自分たちで経費を支払っている。このせいで,運営費の半分が消えている。大学はデータベースを支払うべきである。データベースの自由な利用がかなわなければ世界と戦うに足る論文が書けない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	基本インフラの劣化(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	データベースの契約がいくつか切られた。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	既設装置の維持が困難になりつつある(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	機器の老朽化や陳腐化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	機器の老朽化(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
63	2	1	-1	メンテナンスの経費が極端に不足。折角の装置が生かされていない場合がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
64	5	4	-1	運営費交付金の削減によって,研究施設・設備の老朽化への対応ができていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	老朽化に手を打てていない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	3	-1	研究開発に必須の人材(統計専門家,倫理専門家等)が流出している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	予算が減っているので,設備の老朽化が問題となりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	施設の老朽化に対応する費用が不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	予算が削減され,老朽化している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	4	-1	設備の老朽化や陳腐化に対して予算獲得が困難。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	6	5	-1	実験スペースが不足してきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	本年度,故障中の共通機器が修理されず,研究に支障が出ています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
73	5	4	-1	高度実験設備の導入に対する投資が縮減傾向にあるだけでなく,既存設備への維持費確保も難しくなっており,将来に不安を感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	2	1	-1	独法の交付金減(業務経費1%減,一般管理費3%減)が10年以上続いており,財務省は国の研究機関をつぶしたいのか? 科学技術立国という言葉がむなしく聞こえる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	5	4	-1	予算が減るため,設備の程度も年々下がっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	2	1	-1	大学に大きく遅れを取っている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
77	5	3	-2	一部施設・設備が老朽化してきている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
78	5	3	-2	学生に対して,将来への不安や,人間関係等,精神的な支援がもっと必要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
79	6	4	-2	老朽化して設備の更新が行き届いていない(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

80	4	2	-2	管理業務に忙殺.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	-2	古くなった設備の修理・改修ができない状況なので.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
82	5	3	-2	環境や理念はすばらしいと思うが,入所のタイミングの早い遅いで既成事実的に便利な実験スペースの占有が見られる.後から来た研究者(=若手)に不利な環境であるのが現状.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
83	3	1	-2	研究に回せる予算がなくなり,修繕などもできずに閉鎖の方向に進んでいるため.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
84	5	3	-2	2月から歯学部別の分野に教授として異動したが,新たなラボを立ち上げるために,教室を整える以外には学部からは援助がなかった.その年度の6段階評価で歯学部で2人しかいないトップの業績評価を受けたのであるが,研究の継続性を鑑みて援助をしていただければ有難かった.どうしてもアクティビティーは落ちることになった.これでは,他大学に移った場合と同じように感じた.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	5	3	-2	挑戦的な取り組みをしたいからと, + α の要求をすると「不平等」で却下される.こんなことで抜きでた研究や教育が出てくるわけがない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	3	1	-2	実験室が学生の演習室として取られた.実験が自由にできなくなった.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
87	4	2	-2	施設の老朽化が激しい.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
88	3	1	-2	設置してから約40年経過して老朽化している研究施設・設備が多く,早急に更新が必要である.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
89	5	3	-2	基盤的設備の老朽化が進んだ(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
90	6	4	-2	予算削減のため十分な設備投資ができていないと言いは難しい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
91	3	1	-2	私大なので不十分ですが,職員の異動があったときに設備・装置が継承されない点を改めるべき.無駄が多い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	4	2	-2	維持管理が困難な大型研究設備が増加(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
93	6	3	-3	使用したい機器(高額)が学内にない場合がある(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
94	5	2	-3	異動に伴い,人材育成に関する環境は明らかに不十分になっている.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	5	2	-3	施設,機器の老朽化が進んでいるにもかかわらず購入の目処が立っていない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	5	1	-4	学生が自由に使用できる機器が少なすぎる.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q205. 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	32	170	331	441	457	395	115	1,909	5.0	3.2	5.0	6.8	5.1	5.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	
大学等	25	143	280	357	384	336	101	1,601	5.0	3.2	5.1	6.8	5.1	5.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	
公的研究機関	7	27	51	84	73	59	14	308	4.8	3.3	4.8	6.6	5.0	4.8	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	26	149	283	394	416	356	104	1,702	5.0	3.3	5.1	6.8	5.1	5.0	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
男性	6	21	48	47	41	39	11	207	4.6	2.7	4.6	6.6	5.0	4.6	-	-	-0.37	-	-	-	-	-	
女性	1	6	30	51	51	46	8	192	5.3	3.7	5.3	6.9	5.2	5.3	-	-	0.10	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	9	56	132	163	183	119	37	690	4.8	3.1	4.9	6.5	4.9	4.8	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	14	76	98	147	130	133	35	619	4.8	3.0	4.9	6.8	5.2	4.8	-	-	-0.36	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	7	30	67	75	88	92	33	385	5.3	3.3	5.4	7.2	5.3	5.3	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	1	2	4	5	5	2	23	23	5.1	3.2	5.2	7.1	5.3	5.1	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
その他	9	34	88	130	137	155	44	588	5.4	3.7	5.5	7.2	5.6	5.4	-	-	-0.20	-	-	-	-	-	
任用あり	23	136	243	311	320	240	71	1,321	4.8	3.0	4.8	6.6	4.9	4.8	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
任用なし	0	5	15	34	32	30	7	123	5.4	3.9	5.4	7.0	5.3	5.4	-	-	0.14	-	-	-	-	-	
業務内容別	4	5	28	45	44	29	7	158	5.1	3.6	5.0	6.5	5.1	5.1	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	26	144	266	329	331	310	95	1,475	4.9	3.1	5.0	6.9	5.1	4.9	-	-	-0.20	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	2	16	22	33	50	26	6	153	4.9	3.3	5.2	6.5	5.0	4.9	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
現場研究者	18	100	189	245	281	260	78	1,153	5.1	3.3	5.3	7.0	5.3	5.1	-	-	-0.14	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	6	18	22	24	19	3	92	4.9	3.2	5.0	6.6	4.8	4.9	-	-	0.14	-	-	-	-	-	
国立大学等	7	37	73	90	79	57	20	356	4.6	2.9	4.6	6.4	4.8	4.6	-	-	-0.25	-	-	-	-	-	
公立大学	2	14	34	45	71	70	23	257	5.7	3.9	5.8	7.4	5.8	5.7	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
私立大学	8	25	55	77	98	88	24	367	5.3	3.6	5.5	7.1	5.4	5.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
第1グループ	5	42	76	97	92	64	20	391	4.6	2.9	4.7	6.4	4.8	4.6	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
第2グループ	9	59	109	129	104	96	26	523	4.6	2.8	4.5	6.5	4.7	4.6	-	-	-0.19	-	-	-	-	-	
第3グループ	9	19	27	34	47	50	17	194	5.4	3.5	5.6	7.3	5.6	5.4	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
第4グループ	6	43	80	98	109	84	21	435	4.8	3.0	4.9	6.6	4.9	4.8	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
理学	2	25	35	48	25	32	6	171	4.3	2.5	4.2	6.4	4.5	4.3	-	-	-0.27	-	-	-	-	-	
工学	3	33	76	85	87	96	37	414	5.2	3.2	5.2	7.2	5.5	5.2	-	-	-0.25	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
知財活用(企業等)なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	32	170	331	441	457	395	115	1,909	5.0	3.2	5.0	6.8	5.1	5.0	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q205. (意見の変更理由)組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	私立大から国立大に移ったことによる比較であるが、共用のための環境、利用方法の周知が徹底しており、高く評価できる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	研究機器を共有するための仕組みと施設を整備した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	昨年度まで検討していた共同機器利用の体制が整ったため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	学内での共同利用に供される機器の管理や情報提供の仕組みが進んだ。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	資産登録された研究機器についてはリスト化されている。共用にあたっての使用料は、多くの場合、外部資金を利用できないため利用しづらい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	iCOVERの設置(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	JSTの予算により整備中のため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	3	5	2	新棟建築に伴い、臨床医学系の実験室を集約し、研究機器などの共用を促進しました。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2	文科省の補助金も獲得し、全学的な機器の共用の機運が高まってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	研究推進・支援機構テクニカルサポートセンター、並びに先端研究基盤共用促進事業により学内外への設備共用の取組が促進・深化されたため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1	機器供与の取り組みは進んでいる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	5	6	1	共同利用研究所のため、研究会の開催やスパコンの利用は組織外の研究者でも利用できるように整備されている。組織内の研究者がより利用しやすいというのはいくらでもない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	1	2	1	取り組み自体は始まった。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	共用化は進んでいるが、機器が新しくならない為に、あまり大きなメリットは無い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	組織内で研究施設・設備・機器の共用化が進んだため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1	学内で機器類のリユースの取り組みがあるのは評価できる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	2	3	1	設備も共有化を進めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	改善されつつあります。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	5	6	1	昨年度、文科省の施策としての先端研究基盤共用促進事業に採択され、多くの機器が共用設備として登録され、利用されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	文科省の共用化予算により、重点的に推進した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	仕組みは改善されているが、機器や設備は更新されないのでは本質的な問題解決には至っていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	使用頻度の高い一般機器を運用するためには、そのための仕組みの整備が必須であるとの全学的認識から、整備が一層進んだ。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	機器分析センターの機能強化により、研究機器を強要するための仕組みの整備が進みつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	研究機器の共用化等が進みつつあるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	大型機器の共通利用の仕組みなどがかなり整備されてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	バーチャルな研究機器センター構築に向けた動きがあるので予算的措置も含めて期待している(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	異分野融合の取り組みが多くなってきたため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	3	1	整備されつつある。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1	機器の利用法が特殊な場合は必ずしも共有は難しい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
30	2	3	1	十分とは言えませんが、徐々に整備が進んできています(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	5	6	1	新しい機器が導入され、設備が整いつつある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	学内の研究系センターを統廃合し、研究設備の使用について整備を行った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	4	5	1	研究費を大規模に投入して改善・整備をしたため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	2	1	装置リストの回覧は実施されている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	2	3	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	部局を超えた機器の共用を推進する取り組みが始まり、改善の兆しが見えるが、学部内での共用意識はまだ不十分である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	3	1	少しずつだが改善されている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	4	5	1	様々な部署における研究機器の共用を進める全所的な検討を実施中(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	1	2	1	設備の再配置により、少し改善。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	共有せざるを得ない状況が増している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	1	2	1	高度解析センターという組織ができ、高額機械の共有がやりやすくなった。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
42	2	2	0	共有しても、壊される可能性が増えるだけ。共有するなら、その共有設備を管理するスタッフをつけるべき。それがないのに、仕組みを議論しても無駄である。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
43	5	5	0	機器の共用化は順調に進められている。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
44	2	2	0	機器の管理者が不足しているため質量分析などはすぐに使えないことが多い(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
45	1	1	0	キャンパスが離れているので、他学部との共用は難しい(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
46	4	4	0	今年度、文科省の研究設備共用化事業に採択され、設備等の学内共用化に向けての制度面の整備に着手した。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
47	6	6	0	共用化基盤センターが設立され、様々な取り組みが開始された。(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	6	6	0	効率的な共有システムが構築され、常時改善を図っている。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
49	3	3	0	仕組みとしては設備・機器利用のための技術職員の活用を進めてほしい。しかし、勝手に仕組みを作られる場合がある。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
50	2	2	0	共用化を始めようとしている。(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
51	1	1	0	共同設備がキャンパス内にない。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
52	3	2	-1	研究者間での情報共有が不足している(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
53	2	1	-1	共通機器のメンテナンスやトラブル対応をする人がいないため、教員がボランティアでやっている。詳しい教員がいなくなると、使い方がわからなくなってしまうことがある。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
54	5	4	-1	人手が足りない。共用の対応が研究者の貴重な時間を奪っている。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
55	2	1	-1	共用している機器・設備の修理の財源確保が厳しい状況になってきている。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	5	4	-1	プロジェクト研究専有に経費や設備が集中しすぎているかもしれない。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	4	3	-1	共有の仕組みはあるが、機器が古すぎて更新できていない。共通経費が少なすぎる。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
58	6	5	-1	機器や施設を管理、準備するスタッフが充実するとより良い。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	5	4	-1	いくつかの機器を管理している人が、その中のある機器を使わない場合、利用率は高くても、その機器が不要とみなされ、修理をしてもらうことができない。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
60	2	1	-1	同じような機器が各医局単位であったり、その機器を使える人が居なくなりその後、使用方法が分からなくなっている現状がある。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
61	2	1	-1	共用機器とされているが、実際は特定の教員に占有されているような状況がほとんどである。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
62	4	3	-1	一部の機器について、他研究者に利用させないような仕組みを実施している研究室があったため。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
63	2	1	-1	施設等の使用については全く以て最適化されておらず、未だに紙媒体で管理するなど愚の骨頂の手段を採っている。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	2	1	-1	共用システム、管理システムがあいまい。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	3	2	-1	共用研究施設はあるが、その管理や機器使用をサポートしてくれる人材数、またはその人材の能力が十分でない。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	3	2	-1	学内の共同実験施設を作ろうとしているが、実現にはまだしばらくかかりそうである。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
67	3	2	-1	共同機器の予算が減っています。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	2	-1	施設の共用化を進めても、施設の管理を行う人材が枯渇して有効性が限られる(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
69	2	1	-1	掛け声はあったが、実際は非効率になっただけ。オペレーターもあわせて配しなければ倉庫を作るだけです。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
70	3	2	-1	施設・設備・機器の維持管理や修理の費用の捻出について、困難が増している。新しい機器を1台入れる費用で古い機器を10台修理できればよほど助かるのだが。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
71	5	4	-1	共用設備の保守が滞っている。人員・経費を含めたシステムの改良が必要。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
72	2	1	-1	年々、環境が悪くなっている。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
73	3	2	-1	改組や人材の移動などから、個人のネットワークに依存したシステムではなく、より組織として共有を可能にする仕組みが必要になったと感じている。(大学, 第4G, 農学, 社長・学長等クラス, 女性)
74	4	3	-1	改善が必要と考えられる(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
75	2	1	-1	事務系のサポートが不十分。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
76	3	2	-1	運営交付金の減少により、動物実験施設のメンテナンス費用に困窮している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
77	4	3	-1	予算削減により、共用の機器等の管理が不十分になりつつある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
78	2	1	-1	本年度、故障中の共通機器が修理されず、研究に支障が出ています。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
79	5	4	-1	予算が少しずつ減少しているため(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
80	4	3	-1	一部の装置は共用化の体制が取れておらず、使用しにくい(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
81	2	1	-1	同じ研究所内にどういった機器設備があるのか、近いグループ等を除いて分からないのが現状です。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)

82	4	2	-2	設備・機器を共用して、活用する仕組みはあるので、前回は4をつけていた。しかしより有効に活用するための人材が必要と思われるので、今回は2を選らんだ。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	3	-2	あまり横のつながりが強いとは言えない,ただ横のつながりを強化しようという取り組みはなされ始めている。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
84	4	2	-2	管理業務に忙殺。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	5	3	-2	古くなった設備の修理・改修ができない状況なので。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	6	4	-2	共通装置はかなり充実している。一方で,なし崩し的に共通スペースを既成事実的に占有されているため,後から来た研究者(=若手)に不利な環境であるのが現状。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
87	5	3	-2	研究装置の名前を見れば非常に立派であるが,管理運用の面,特に費用面について大学組織として考えられているとは思えない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
88	5	3	-2	特に学外からの利用希望者に十分対応しきれていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
89	5	3	-2	今年から転籍した新学科ではまだ仕組みが確立されていません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
90	5	3	-2	共通機器に対する費用の不足。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	4	2	-2	折角の大型装置(スパコンなど)があっても,かつてのレガシーな枠組みに縛られた使用ルールが引かれており,奇抜な研究や,すそ野を広げる研究において満足に利用できなくなっている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	3	1	-2	全くもって不十分です。設備はあっても,それらを維持運用する仕事が研究員自身に課せられており,設備利用の外部ニーズに対応するだけで精一杯になっています。設備を持たない部署の研究員と同じ基準(論文数等)と評価されるため,非常に不公平感を感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	5	2	-3	機器を整備したり,使用を補助できる技官を常駐させる資金がなくなり,立派な機器がただあるだけで使えない状態になりつつあります。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
94	6	3	-3	共通機器は使用できるが,他の研究室が保持している機器は使用しにくい(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
95	5	2	-3	運営費交付金減少に関連して,機器整備に係る予算が減額されており,年々厳しい状況です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
96	5	2	-3	研究支援センターがその機能を十分に発揮していないことが判明したため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	5	2	-3	共通機器の購入は現在凍結されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	5	1	-4	新しい施設がつくられたのでみんなで積極的に活用するのかもしれないが,「荒れるから使わせない」呆れる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
99	6	2	-4	一部の管理職による偏りのあるルール作りが水面下でなされたことは非常に残念。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q206. 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いませんか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	98	207	527	501	396	189	23	1,843	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
大学等	82	180	436	425	323	160	20	1,544	3.9	2.5	3.9	5.6	4.1	3.9	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
公的研究機関	16	27	91	76	73	29	3	299	4.0	2.5	4.0	5.7	4.2	4.0	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
イノベーション・備置グループ	48	26	146	176	140	66	4	558	4.3	3.0	4.3	5.8	4.6	4.3	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
大企業	16	1	49	69	38	23	0	180	4.4	3.2	4.3	5.7	4.6	4.4	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	19	9	30	37	42	10	1	129	4.3	3.0	4.5	5.8	4.3	-	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
中小企業	10	4	12	21	20	5	0	62	4.3	3.3	4.5	5.8	4.4	4.3	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	9	5	18	16	22	5	1	67	4.2	2.8	4.4	5.9	4.5	4.2	-	-	-	-0.29	-	-	-	-	
橋渡し等	13	16	67	70	60	33	3	249	4.3	2.8	4.3	5.9	4.6	4.3	-	-	-	-0.28	-	-	-	-	
男性	126	208	608	612	484	234	23	2,169	4.0	2.6	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
女性	20	25	65	65	52	21	4	232	3.9	2.5	4.0	5.6	4.2	3.9	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
社員・役員、学長等クラス	23	21	137	137	89	25	1	410	3.8	2.7	3.9	5.2	4.0	3.8	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
部長、教授クラス	52	92	268	254	208	91	8	921	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	41	70	174	168	136	81	10	639	4.0	2.5	4.1	5.8	4.3	4.0	-	-	-	-0.29	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	24	48	82	96	90	54	8	378	4.2	2.6	4.4	6.1	4.5	4.2	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
その他	6	2	12	22	13	4	0	53	4.2	3.2	4.3	5.5	4.4	4.2	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
任期あり	45	61	218	235	164	84	9	771	4.0	2.7	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
任期なし	101	172	455	442	372	171	18	1,630	4.0	2.5	4.0	5.7	4.2	4.0	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
学長・機関長等	2	5	46	47	19	3	1	121	3.5	2.6	3.7	4.7	3.6	3.5	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	
マネジメント実務	12	11	56	52	30	1	0	150	3.4	2.5	3.6	4.8	3.6	3.4	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
現場研究者	80	169	384	366	311	171	20	1,421	4.0	2.5	4.1	5.8	4.2	4.0	-	-	-	-0.24	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	4	22	41	36	36	14	2	151	3.8	2.3	3.9	5.7	4.0	3.8	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
国立大学等	55	146	308	289	236	120	17	1,116	3.9	2.4	3.9	5.7	4.1	3.9	-	-	-	-0.23	-	-	-	-	
公立大学	4	8	36	28	10	6	0	88	3.3	2.3	3.3	4.6	3.5	3.3	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
私立大学	23	26	92	108	77	34	3	340	4.1	2.7	4.1	5.6	4.3	4.1	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
第1グループ	11	31	64	56	52	36	9	248	4.2	2.5	4.2	6.1	4.5	4.2	-	-	-	-0.33	-	-	-	-	
第2グループ	16	34	87	94	90	52	2	359	4.3	2.7	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第3グループ	14	53	127	101	72	27	2	382	3.5	2.2	3.5	5.1	3.8	3.5	-	-	-	-0.31	-	-	-	-	
第4グループ	35	56	147	152	96	41	5	497	3.7	2.4	3.8	5.3	3.9	3.7	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
理学	12	30	48	46	42	19	6	191	3.9	2.3	4.0	5.8	4.2	3.9	-	-	-	-0.35	-	-	-	-	
工学	21	56	109	115	77	56	7	420	3.9	2.4	4.0	5.8	4.2	3.9	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
農学	11	19	51	32	39	20	1	162	3.9	2.4	3.9	5.8	4.2	3.9	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
保健	20	38	107	115	87	47	3	397	4.0	2.6	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	32	24	118	143	122	56	4	467	4.3	3.0	4.4	5.9	4.6	4.3	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
なし	16	2	28	33	18	10	0	91	4.1	2.9	4.1	5.5	4.4	4.1	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	21	10	60	73	68	29	1	241	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
なし(分らない)	22	1	47	54	32	14	0	148	4.1	2.9	4.1	5.5	4.6	4.1	-	-	-	-0.42	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	146	233	673	677	536	255	27	2,401	4.0	2.6	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-	-0.23	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q206. (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十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	人工知能研究のためのデータベース等は増えている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	3	1	少しずつ整備が進んでいると感じるため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	4	1	公的に使えるものが増えてきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1	特に小規模学部・大学では,電子ジャーナルが利用できず,情報格差が大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	様々な分野でのプラットフォームの構築が進んできている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	国研究機関などによるデータベース拡充がつづいているが,電子ジャーナルなどの取得が予算的に困難(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	researchmapとの連携が整備されつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	大学では問題であるが,企業ではある程度対応できているのではないか(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	論文引用数を評価基準とし,その重要性が高まっていることから,データベースの充実度が上がっていると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	5	6	1	各種資料のクラウド化が進んだ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	まだまだ十分ではないが,少しずつ良くなっていると感じるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	とても便利というわけではないが,あまり不自由と感じないので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	5	6	1	論文の検索や図書館ネットワークはとても便利であり,活用しています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
14	2	3	1	購読雑誌が減り,論文等の研究情報へのアクセスがしづらくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	4	5	1	昨今,ICT技術の向上や研究機関での教育研修の充実などにより,知的基盤や研究情報基盤の状況は向上してきたと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	AMED-PJ等で臨床データベース等の知的基盤の構築は進みつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	技術インフレ(ネットワーク等)の整備と意識変化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	特許庁のデータベースの充実やWeb情報の拡充が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	インフラの整備が進んできた(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	1	0	相変わらず,読みたい論文誌のダウンロードさえ制限が始まろうとしている。大学に予算がつかないため仕方がないと諦めている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	業績報告時にいちいち論文情報を入力させないでほしい。共通化できるし,自動化さえ可能なはず。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	○大は特に問題なく文献がダウンロードできるが,他大学ではとても苦労していると聞いている。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
23	1	1	0	最近国際水準から遅れていると感じる(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0	研究情報基盤についての情報が周知されていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	4	4	0	これは少しずつ良くなっているように思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
26	2	2	0	徐々に国として対応をしている様子は見えるが,その効果が見られてはいないと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	震災で影響を受けた○○大学の細胞バンクや○○大学のマウスのバンク等の復旧は十分ではない。支援が必要と思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
28	4	4	0	今年度より大学の予算不足からいくつかの電子ジャーナルの購読が取りやめられた。それらの中には重要なジャーナルも多く含まれており,大変困っている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
29	1	1	0	大学予算の減少が論文アクセスにも影響し始めた(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
30	2	2	0	国研の情報公開が遅い,低い。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	ネットワーク等の整備は進んできたが,学術雑誌を購入する資金の枯渇が問題。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	資金難を理由に,論文データベースへのアクセスがかなり制限・削減されている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	4	0	研究情報ネットワークは各学会の研究会に所属する必要があるため,個人の支出が必要となると感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
34	1	1	0	データベース内の情報整理が進んでいないものが多く見受けられる。個々のデータベース内の情報を見直しかつ更新し,データベースのクオリティを高める努力が必要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0	学内の情報機器の更新が予算不足のために遅れている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	Googleに勝る基盤が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	遅れている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	情報システム全般に関する関心と資源配分のプライオリティが低い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	入手できる論文が少なすぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	3	3	0	めまぐるしく変化しており,最新のシステムが整っていても使いこなせていないと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

76	4	3	-1	だんだん悪くなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	予算削減によって,大学図書館の購読雑誌数の減少が起り始めている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	国際的な水準に追いつくためには一層の拡充が必要(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
79	4	3	-1	運営費交付金の削減によって,研究情報基盤のための資金が不足している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
80	4	3	-1	世界と比較して遅れていると感じるようになった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	電子ジャーナルの高騰により,論文誌へのアクセスが限定される。(大学,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	電子ジャーナルの活用について大学独自の予算による確保が難しくなっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
83	4	3	-1	大学の特に研究IR機能に関して,外国企業の情報システムに頼らざるを得ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
84	2	1	-1	理工系では「紙」の資料(建屋としての図書館)へのこだわりはないが,国際的な論文誌(電子出版を含む)へのアクセスにかかる費用負担が致命的である。公的なセクターあるいは国として,情報を握る出版社と交渉する必要があるのではないか?(大学,社長・学長等クラス,男性)
85	5	4	-1	上位の研究施設では十分だが,幅広いうとそうではない(大学,部長・教授等クラス,男性)
86	4	3	-1	セキュリティの懸念が高まっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	大学図書館における電子ジャーナル購読費の高騰が,この先の情報基盤に大きな影響を与えるから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
88	3	2	-1	十分だと判断する資料が不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
89	4	3	-1	年々予算が削られる中,先進国の中での相対的レベルの低下が目立ってきました。(大学,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	電子学術情報誌の高騰により,研究情報へのアクセスが著しく困難になっている機関が多数ある(大学,部長・教授等クラス,女性)
91	2	1	-1	個人情報保護法案の改正により,遺伝子情報(個人識別情報)の伝達,データベース作りの困難さが増している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	論文などのアクセス料金が上がっているせいもあって,アクセスできる雑誌が大幅に減った。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	予算的な制約から電子ジャーナルの購読数が減ってきているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	3	2	-1	日本の大学の各種ランキングが下がってきており,研究者の疲弊が現れてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	3	2	-1	データの公開性をもっと議論が必要であり,セクター間での考え方の隔たりが大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
96	2	1	-1	予算の関係で購読可能なジャーナル数が激減している。また世間では,オープンアクセスへという流れがあるが,論文投稿は高額である。成果普及に関する支援制度が乏しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	2	-1	論文へのアクセスが先細りになっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	2	1	-1	関連分野の有名な学術論文が多数アクセスできません。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
99	4	3	-1	理系研究者データベースの不備を訴えるベンチャーが創業された。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	3	2	-1	特にAI・IoTなどの領域において先行国との差は拡大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)
101	4	3	-1	国際競争を勝ち抜くには,若干不十分と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
102	3	2	-1	サイバー,等にセキュリティはさらなる強化,投資が必要だと考える(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
103	4	3	-1	セキュリティやデータベースは必ずしも欧米と比べて十分とは言えない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	5	4	-1	情報量は十分だが,利用しやすい基盤整備が不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
105	4	3	-1	研究費の配布のベースがより,実用化の戦略からバックキャストできておらず,研究者の視線の延長でしかないところに問題を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
106	5	4	-1	欧州に比べて日本(米国も)は基礎研究への投資が低い水準です。情報基盤の整備は欧州優位ですので,見直しが必要です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
107	5	3	-2	材料関連のデータベース利用については海外に後れを取っている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
108	4	2	-2	論文の検索ビジネスが,○○○○等の企業に独占され,大学に大きな支出を強いられている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
109	4	2	-2	生物遺伝資源を取得,利用するための手続きとして,購入したものであるにも関わらず,あるいは自由由来の資源を利用しているにも関わらず,生命科学倫理の書類などが増加しています。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
110	4	2	-2	特定の科学誌出版社(○○○○○○○○など)の利用料が高騰した影響で,多くの研究機関で一部の論文利用ができない事態が発生している。またNIST(米国)等と比べ,データベースが十分ではない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
111	5	3	-2	大手出版社による寡占化が進み,論文等の研究情報へのアクセスが急速に悪化している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
112	4	2	-2	電子ジャーナルの値上がりにより,財政が窮乏している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
113	5	3	-2	図書館経費が削減されており,研究情報アクセス等に制限がかかる恐れがある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
114	4	2	-2	年々,journalの購読費が向上し,読むことのできる雑誌が減っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
115	4	2	-2	一部海外出版社の値上げ・パッケージ販売(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
116	5	3	-2	CiniiからJ-stageへの移行による混乱,または読めなくなった文献が多く,国内誌へのアクセシビリティが後退したため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

117	4	2	-2	多くの大学でコストカットを理由に多くの論文の購読契約が打ち切られている。図書館の蔵書も廃棄されている。大学においても研究機関においても学者ではない人間が経営を執るようになってきているが、彼らは文献の価値を理解できていないようだ。困っている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
118	5	3	-2	各大学によってオンラインジャーナルの購読件数に大きな差があるので、大学から国会図書館のリソースにアクセスできる等の手段がほしい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
119	5	3	-2	どの大学でも同じだと思いますが、予算の関係上契約論文数が減ってきており、アクセスできない論文が増えました。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
120	5	3	-2	専門外である生物遺伝資源にかかわる我が国の状況が楽観できるものではないことを知ったため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
121	5	3	-2	大学の予算が細り、有料論文検索サイトの利用が非常に厳しくなっている。(大学,その他,女性)
122	3	1	-2	予算の都合上、論文等の研究情報へのアクセスに制限が生じております。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
123	3	1	-2	ほとんどのシステムが有料、使いづらい。図書の複写依頼・貸出だけでも安くしてほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
124	3	1	-2	欧米などが大きな予算を投じて巨大なデータベースを構築してデファクトスタンダード化を狙っている。データベースの維持管理に大きな予算が必要となるものの、日本ではデータベースそのものには予算がつきにくいいため、折角のデータが死滅しているように感じられる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
125	5	3	-2	マテリアルズインフォマティクスを考えると、体系化された知的基盤の構築をさらに進める必要があると思います。企業も大学の持つデータベースを利用できる仕組みがあればと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
126	4	1	-3	大学一括契約のジャーナル閲覧料の削減のため、購読雑誌の選定が行われている。論文アクセスは研究実施上のもっとも根幹的な基盤であり、この削減は研究者にとって死活問題である。たとえ後から費用を研究費で請求できたとしても、学内で自由に閲覧可能である利便性は、論文に触れる機会を向上させる上で非常に大きな効果があると思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
127	4	1	-3	大学での研究雑誌購読費が高騰している。国として対策を練るべきである。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
128	5	2	-3	すでにのべたが出口志向の強い研究が推奨され基礎研究が軽視されがちと思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
129	4	1	-3	データの蓄積はされているが、十分有効活用されていない感がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
130	5	2	-3	知財行政と司法の戦略的な連携が希薄であり、行政は特許権の取得までが重点課題となりがちで、本来目指すべき特許権の行使という視点での戦略が国として(他国に比べ)希薄。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
131	5	2	-3	基本的に、どこでどのような研究を行っているかは、民間企業からは非常に判りにくい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
132	5	1	-4	所属する大学が契約している論文しかアクセスできない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

Q207. 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	353	150	382	474	383	168	31	1,588	4.2	2.7	4.3	5.8	4.3	4.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
大学等	297	131	330	393	306	146	23	1,329	4.1	2.7	4.2	5.8	4.1	4.1	-	-	-0.13	-	-	-	-	
公的研究機関	56	19	52	81	77	22	8	259	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.16	-	-	-	-	
イノベーション・俯瞰グループ	106	31	135	154	120	53	7	500	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
大企業	33	5	36	57	40	22	3	163	4.6	3.3	4.5	6.0	4.5	4.6	-	-	0.09	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	26	12	32	45	21	9	3	122	3.9	2.6	4.0	5.2	4.1	3.9	-	-	-0.21	-	-	-	-	
中小企業	13	3	17	21	11	5	2	59	4.1	2.8	4.1	5.5	4.4	4.1	-	-	-0.25	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	13	9	15	24	10	4	1	63	3.6	2.4	3.9	4.9	3.8	3.6	-	-	-0.18	-	-	-	-	
橋渡し等	47	14	67	52	59	22	1	215	4.1	2.7	4.2	5.8	4.1	4.1	-	-	-0.01	-	-	-	-	
男性	390	161	473	573	465	200	33	1,905	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.2	-	-	-0.11	-	-	-	-	
女性	69	20	44	55	38	21	5	183	4.1	2.6	4.2	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	57	26	82	135	96	35	2	376	4.2	3.0	4.3	5.7	4.3	4.2	-	-	-0.07	-	-	-	-	
部長、教授クラス	153	61	214	248	202	83	12	820	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	152	57	129	145	131	55	11	528	4.1	2.6	4.2	5.8	4.4	4.1	-	-	-0.28	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	88	36	74	89	57	46	12	314	4.2	2.6	4.2	6.1	4.3	4.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	
その他	9	1	18	11	17	2	1	50	4.2	2.7	4.2	5.7	4.7	4.2	-	-	-0.56	-	-	-	-	
任期あり	133	65	166	206	157	77	12	683	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	
任期なし	326	116	351	422	346	144	26	1,405	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.2	-	-	-0.12	-	-	-	-	
業務内容別	3	7	27	45	32	8	1	120	4.2	3.1	4.3	5.6	4.3	4.2	-	-	-0.11	-	-	-	-	
学長・機関長等	28	6	28	60	31	8	1	134	4.1	3.3	4.3	5.3	4.2	4.1	-	-	-0.08	-	-	-	-	
マネジメント実務	305	124	304	328	277	137	26	1,196	4.1	2.6	4.2	5.8	4.3	4.1	-	-	-0.16	-	-	-	-	
現場研究者	17	13	23	41	43	15	3	138	4.5	3.2	4.7	6.0	4.5	4.5	-	-	0.01	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	189	91	219	291	240	120	21	982	4.3	2.8	4.4	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.14	-	-	-	-	
国立大学等	21	4	20	25	14	8	0	71	4.1	2.8	4.1	5.5	4.1	4.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	
私立大学	87	36	91	77	52	18	2	276	3.5	2.3	3.6	5.1	3.6	3.5	-	-	-0.12	-	-	-	-	
大学グループ	36	19	39	61	62	33	9	223	4.7	3.2	4.8	6.3	4.8	4.7	-	-	-0.07	-	-	-	-	
第1グループ	66	22	73	86	80	42	6	309	4.4	2.9	4.5	6.1	4.5	4.4	-	-	-0.06	-	-	-	-	
第2グループ	67	50	86	114	57	22	0	329	3.5	2.3	3.8	5.0	3.8	3.5	-	-	-0.31	-	-	-	-	
第3グループ	122	39	125	119	86	36	5	410	3.9	2.5	3.9	5.5	3.9	3.9	-	-	-0.06	-	-	-	-	
第4グループ	40	16	29	43	42	25	8	163	4.7	3.1	4.7	6.4	4.9	4.7	-	-	-0.19	-	-	-	-	
理学	79	36	93	93	84	49	7	362	4.2	2.6	4.3	6.0	4.3	4.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	
工学	43	19	35	31	30	13	2	130	3.8	2.3	3.9	5.7	4.2	3.8	-	-	-0.36	-	-	-	-	
農学	91	38	103	100	57	26	2	326	3.6	2.4	3.7	5.1	3.8	3.6	-	-	-0.17	-	-	-	-	
保健	83	27	112	127	101	43	6	416	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	23	4	23	27	19	10	1	84	4.3	2.9	4.3	5.8	4.3	4.3	-	-	-0.08	-	-	-	-	
なし	43	12	61	68	50	25	3	219	4.2	2.8	4.2	5.8	4.4	4.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	36	10	37	44	28	13	2	134	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	-	-	0.07	-	-	-	-	
なし/分からない	459	181	517	628	503	221	38	2,088	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.2	-	-	-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(利用しにくい)～6(利用しやすい))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除いたもの。指数の範囲は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。

Q207. (意見の変更理由)公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手續、サポート体制、利用料金等)はどうですか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	組織内で研究施設・設備・機器の共用化を所管する専門部署が設置されたため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2	現機関では既に研究活動に取り入れられており,公的研究機関の保有設備利用実績がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	まだ,一部に共同研究に対するハードルを高めるような発言がある事務局長が見られるが,研究者レベルでは,企業化をより進める風潮が増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	企業から積極的に情報を探し協力を求める場合によっては改善しつつあると思われる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1	今年度から始めたJ-PARCでの実験に対してユーザーのサポート体制に満足したから(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	少しずつ整備が進んでいると感じるため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	情報が得やすくなった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	文科省が癌・ゲノム・脳のサポートの代わりに,イメージ支援,遺伝子改変動物の支援などにお金を投入してくださるようになったことが有難いです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	ナノハブやSR施設は頑張っている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	近隣の県立研究機関の保有機器が充実してきました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	設備の増設などで利用しやすくなっていると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	積極的な取り組みがおこなわれているとは思(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	見直しが進んでいる,もう少し工夫が求められよう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	少しずつ改善の方向にあるが,まだ不十分である.特に研究意欲はあっても,十分な研究時間を確保し難い(教育業務が過多の為)私学の研究者へのサポートが望まれる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
15	4	5	1	向上している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	放射光施設,スパコン,アカデミア保有高機能分析計測機器などの使用状況聴取により評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	利用しやすいような制度等の整備がされてきている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	徐々に認知度が上がってきているように思う(公的研究機関,その他,男性)
19	2	3	1	組織的に改善準備から実行レベルになりつつあり,ガイドンスもわか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)
20	2	3	1	感覚的所感であるが,手続き等は改善傾向にあると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	現在大学の保有する設備の利用をさせてもらっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	文科省事業が広がっているため(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
23	3	3	0	良心的な金額で利用したことがあるが,探索的な内容で利用しにくい状況.先方もすぐに成果が出る内容じゃないと意味がないと思うし,利用する側から考えると,なかなか利用しにくい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	もっと宣伝すべき. JSTやJSPS, AMED等の配分機関のホームページに宣伝バナーでも貼っておけばよい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	4	0	整備されているが,サポート体制は貧弱な状態である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	自機関のものは利用しやすいが他機関は若干煩雑である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	1	0	特定の研究者のみの利用にとどまっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	順番待ちがかなりあり,思う時には使いづらい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
29	5	5	0	すべては予算次第。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	2	0	あまり知られていない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
31	1	1	0	利用料金の値上げもあり,活用しづらくなりました。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	2	0	若干高額である.設備管理は大変と思うが,より細かなサポート体制を敷いてもらいたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	大学共同利用機関の身勝手さを見直すべき。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	4	4	0	共通利用システムは適切である.ただし,分散キャンパスであり,しかも,公共交通が整備されていないため,学生が定期的に利用するのは困難である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	3	0	課金制度が普及するとよい(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
36	4	4	0	使用してみると便利で,移動を考慮に入れても費用対効果が良いものが多くなってきたという印象を持っている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
37	4	4	0	概ね良い.米国ほど高くはないが,サポート体制が不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	最先端機器は,首都圏や関西にしかなく,それを利用するための旅費が必要ですが,潤沢な研究費を持っているわけではないので,制限が付きまします。(大学,部長・教授等クラス,男性)

39	5	5	0	〇〇【公的研究機関名】は共用促進法に基づく共用施設を有しており、積極的に利用しやすい環境構築に貢献している(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
40	3	3	0	ナノプラ利用申請の簡易化等を考えても良いのではと考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
41	1	1	0	少しもよくなっていない。最悪の事態が続いている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	3	3	0	有効活用されていない感がある。利用費用を下げるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	2	2	0	知らないだけかもしれないが、あっても認知度が低く、活用法を知らなければ意味がない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	3	3	0	大学等の大型共用研究施設は投資が続き整備されてきていると思います。ただ、主要な分野で数か所に集約し乱立は避けるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	2	2	0	共用研究設備の内容把握が十分に出来ておらず、どのように活用するかが理解できていない。もう少し情報公開を期待したい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
46	2	2	0	研究機関優先であり、民間は利用しにくい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	2	-1	施設／機関に知合いが居ないと使いづらい。(大学, 第1G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
48	3	2	-1	外国人(英語)に対するサポートが不十分(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	6	5	-1	情報公開が不十分か？(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
50	6	5	-1	ヘリウムの価格高騰により、利用料金にも影響があるのは仕方ないことではあるが、やはり高くなると困る。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
51	2	1	-1	そもそも利用の方法がよくわからない。本当に誰でも利用できるような仕組みになっているのか不明。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
52	5	4	-1	利用するのに手続きが煩雑(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
53	4	3	-1	大型共用施設に出張する旅費の確保も危うくなっていると思う(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
54	3	2	-1	基盤的経費が減っており、共用設備のメンテナンスも非効率になってきている。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
55	2	1	-1	従事者に職員が含まれていることが要件になっていることがある。設備の維持管理が不十分。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	たとえばJAMSTECの公募航海の日数が激減しつつあり、海の基礎研究が難しくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
57	6	5	-1	大型施設内装置のアップグレード欠如や、人的手当の不足が発生している(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
58	3	2	-1	とくに国研の設備においては、特定企業とのNDAなどにより利便性は確保されていないことが少なくない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
59	5	4	-1	機関や設備によって利用しやすさがまちまちである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
60	4	3	-1	共用といっても先行利用者の既得権があり、容易には利用できないことがある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
61	3	2	-1	特に中小企業に向けたサポートが必要である(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
62	5	4	-1	一部の設備では利用希望者に対して設備と対応体制が不足していて利用待ちになっていることを知ったので。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	6	4	-2	もっと簡単な手続きにしてほしい。(大学, 第1G, 研究員・助教クラス, 男性)
64	5	3	-2	機器使用は、全てが受益者負担となり、研究基盤経費が半減されていることから、利用しにくくなる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
65	4	2	-2	利用料金が不明(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
66	4	2	-2	新規での購入はない。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
67	5	3	-2	研究補佐の昔の技官の方たちがゼロの現状では金より人手がほしいのが現状と思う。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
68	3	1	-2	国際共同研究を背景とした利用に関して、施設側の事務手続きが追いついていない。事務方の人材不足としか言いようがない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
69	6	4	-2	文科省が各大学に配分していた専門職経費を止めたので、設備があっても熟練オペレーターがいなくなった(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
70	5	2	-3	施設関係者(研究者が兼務)に対する負担が大きすぎる(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
71	4	1	-3	数年単位の細切れのプログラムが多いのが問題。継続性を重視。たとえば「創薬プラットフォーム」での大型放射光の利用が2017年前期に仕組みが滞っていた。国全体の研究が遅れる結果に繋がる。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
72	5	2	-3	認知度が低い(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)

Q208. 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	129	126	410	588	451	202	35	1,812	4.3	3.0	4.4	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.06	-	-	-	-		
大学等	112	106	342	493	376	166	31	1,514	4.3	3.0	4.4	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-		
公的研究機関	17	20	68	95	75	36	4	298	4.3	3.0	4.4	5.9	4.5	4.3	-	-	-0.14	-	-	-	-		
イノベーション/附属グループ	44	36	154	170	151	47	4	562	4.1	2.8	4.2	5.7	4.1	4.1	-	-	-0.03	-	-	-	-		
大企業	15	5	60	54	47	15	0	181	4.1	2.8	4.1	5.6	4.1	4.1	-	-	0.01	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	16	17	40	39	29	7	0	132	3.5	2.3	3.7	5.2	3.7	3.5	-	-	-0.22	-	-	-	-		
中小企業	10	6	19	17	15	5	0	62	3.8	2.5	3.9	5.5	4.0	3.8	-	-	-0.16	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	6	11	21	22	14	2	0	70	3.3	2.2	3.6	4.9	3.5	3.3	-	-	-0.25	-	-	-	-		
橋渡し等	13	14	54	77	75	25	4	249	4.4	3.2	4.6	5.9	4.4	4.4	-	-	0.04	-	-	-	-		
男性	148	151	508	679	553	223	33	2,147	4.3	2.9	4.4	5.8	4.3	4.3	-	-	-0.05	-	-	-	-		
女性	25	11	56	79	49	26	6	227	4.4	3.0	4.3	5.8	4.5	4.4	-	-	-0.12	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	27	26	116	129	103	30	2	406	4.0	2.8	4.1	5.5	3.9	4.0	-	-	0.06	-	-	-	-		
部長、教授クラス	61	56	237	290	228	96	5	912	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	-	-	-0.01	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	51	47	129	196	162	73	22	629	4.5	3.1	4.5	6.0	4.6	4.5	-	-	-0.15	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	28	31	73	119	97	44	10	374	4.4	3.1	4.5	6.0	4.5	4.4	-	-	-0.09	-	-	-	-		
その他	6	2	9	24	12	6	0	53	4.4	3.5	4.4	5.7	4.4	4.4	-	-	0.02	-	-	-	-		
任期あり	47	52	176	256	199	72	14	769	4.3	3.0	4.4	5.8	4.2	4.3	-	-	0.06	-	-	-	-		
任期なし	126	110	388	502	403	177	25	1,605	4.3	2.9	4.3	5.8	4.4	4.3	-	-	-0.11	-	-	-	-		
学長・機関長等	2	5	32	46	32	6	0	121	4.0	3.0	4.2	5.4	3.8	4.0	-	-	0.23	-	-	-	-		
マネジメント実務	15	11	33	62	28	13	0	147	4.0	3.0	4.1	5.3	4.0	4.0	-	-	0.00	-	-	-	-		
現場研究者	103	104	311	431	352	167	33	1,398	4.4	3.0	4.4	6.0	4.5	4.4	-	-	-0.10	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	9	6	34	49	39	16	2	146	4.4	3.2	4.5	5.9	4.4	4.4	-	-	0.01	-	-	-	-		
国立大学等	68	84	246	354	270	123	26	1,103	4.3	3.0	4.4	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.08	-	-	-	-		
公立大学	9	6	23	27	23	3	1	83	3.9	2.7	4.1	5.5	4.0	3.9	-	-	-0.07	-	-	-	-		
私立大学	35	16	73	112	83	40	4	328	4.4	3.2	4.4	5.9	4.3	4.4	-	-	0.09	-	-	-	-		
第1グループ	12	17	47	67	71	34	11	247	4.7	3.3	4.8	6.3	4.8	4.7	-	-	-0.03	-	-	-	-		
第2グループ	23	13	73	121	91	46	8	352	4.6	3.4	4.6	6.0	4.6	4.6	-	-	0.00	-	-	-	-		
第3グループ	28	44	86	132	73	31	2	368	3.8	2.6	4.0	5.3	4.1	3.8	-	-	-0.23	-	-	-	-		
第4グループ	43	29	127	157	121	45	10	489	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	-	-	0.05	-	-	-	-		
理学	17	16	34	53	55	23	5	186	4.5	3.2	4.7	6.1	4.6	4.5	-	-	-0.10	-	-	-	-		
工学	25	36	102	118	103	46	11	416	4.3	2.8	4.3	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.16	-	-	-	-		
農学	15	15	27	48	43	23	2	158	4.5	3.2	4.6	6.1	4.6	4.5	-	-	-0.12	-	-	-	-		
保健	29	19	96	136	84	42	11	388	4.3	3.0	4.3	5.8	4.4	4.3	-	-	-0.01	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	29	28	123	144	128	43	4	470	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	-	-	0.00	-	-	-	-		
なし	15	8	31	26	23	4	0	92	3.7	2.5	3.8	5.3	3.8	3.7	-	-	-0.16	-	-	-	-		
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	14	18	75	65	68	21	1	248	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	4.0	-	-	0.02	-	-	-	-		
なし/分からない	24	10	43	55	31	7	0	146	3.8	2.7	3.9	5.1	4.0	3.8	-	-	-0.22	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	173	162	564	758	602	249	39	2,374	4.3	2.9	4.3	5.8	4.3	4.3	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q208. (意見の変更理由)公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	電子ジャーナルなどが便利になった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	整いつつあると思うが,それをやることも研究者の仕事になってきており,取られる時間が多すぎる.研究成果がある方が大変になるという相反する仕事に巻き込まれる予感。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	いろんなところで論文等のデータベース入力を求められる.国で統合できないか。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2	前年度の回答では,物理学分野(特に理論系)でarXivというプレプリントサーバを通じたオープンアクセス化の慣習を考慮していなかった。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	研究データを公開・共有するための取組を充実すればするほど研究者への負担が増大する。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	AMED成果報告会が充実してきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	少しずつよくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	研究科図書館でグリーンオープンアクセスの取り組みを推進していると聞いたため。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
9	3	4	1	オープンアクセス方針を策定し,研究成果のリポジトリへの登録を推奨する大学が徐々に増えている.また2017年4月に,○○○○研究所【大学等研究拠点・研究所等名】に「○○○○○○○○○○○○○○○○センター」が新設されるなど,論文だけでなく研究データ等を流通させるための取り組みが進みつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	年々,改善されていると思う(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	オープンアクセス化が徐々に進んでいる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	むしろ,大型共同研究施設等の利用成果報告の規制が厳しい.論文にならないような実験の失敗を許されない環境が強い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	改善されていると感じます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	オープンアクセスが学内説明会を通して積極的に進められている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	少しずつ整備が進んでいると感じるため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	ここ数年において状況は良くなってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	論文のOAは増えてきている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	まだ十分とは言えませんが,論文のオープンソース化が少しずつ進んでおり,改善傾向にあると考えます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	オープンアクセスデータが増えていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	1	2	1	論文のオープン化が進んでいる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	2	3	1	Open accessに対する取り組みによって一部については公開が進んで来ている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	オープンデータへの取り組みは始まったが成果が出るにはまだ時間がかかる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	取組みはいろいろ行われているように見える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	オープンアクセス可能なジャーナルなどが増えてきている.一方で,業績審査のエビデンス(論文&研究の質保証)には利用しがたい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	KAKEN ,researchmapの連携活用が整備された(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	一部では進んできた(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	研究成果の公開などまだ十分ではないが進んでいると感じる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
28	3	4	1	国内アカデミアの広報活動から評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	5	6	1	最近は成果のアウトプットを求められることが多いため,たいしたことのない成果まで強調される場合があり,疑問を感じる.研究成果のパンフレット等は過剰に感じる.本当に良い成果で普及が見込まれるものを,強調すべきと思う.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1	技術インフラ(ネットワーク等)の整備と意識変化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	Jstage等,情報の集約が徐々に進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	データベースの構築は以前より整備されてきていると思われます.研究者インセンティブについては不明.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0	研究者へのインセンティブの付与不足ではないかと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	1	1	0	研究成果についての情報の公開,共有の仕組みの対象を公的研究資金に限定している時点で,不十分である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	お金が減っているのにさらにオープンアクセスにするためのお金をその枠から払えというのはあんまりだと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
36	2	2	0	充足率が低いのにオープンアクセス費用を支出すると,直接経費がなくなる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
37	2	2	0	関連する書類が煩雑すぎる公的資金が多い.研究論文を投稿するだけでそれと同じかそれ以上ページ数の申請書類が必要になる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	1	1	0	オープンアクセス化などの必要は理解できるものの、圧倒的にこうした基盤的な経費が不足している。外部資金のほとんどはこうした基盤的な施設・設備には使えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	4	4	0	共有する研究者へのインセンティブ制度は知らなかった。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
40	2	2	0	電子ジャーナルの価格高騰の問題が深刻化してきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	論文のオープンアクセス化が十分でない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	論文刊行について米国や中国は国が相当額の予算を出している(全米アカデミーなど)。我が国も補助ではなく出版を主体的に行うべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	各研究室でのテクニカルサポートが少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	4	0	民間の学会や展示会などもっと積極的に活用すべきだが,公的機関の人員不足が原因か消極的なのか不明だが,すべて民間に丸投げしている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	4	4	0	今後医療データの活用を積極的に行っていくことが求められているが,国と研究機関と協力した取り組みが重要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	論文のオープンアクセス化も不十分と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	インセンティブを上げるものになっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	科研費の報告書提出が義務化されたが, ページ数が少なすぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	3	3	0	どちらかというと,海外の取り組みに押されて,変化ないが比較感覚で見ると劣勢に見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	耳にしたことがない。学会や会誌でPRしてるのか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	3	3	0	研究そのものだけでなく,社会的意義等をわかりやすく説明すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	3	3	0	公費を用いた研究は論文のオープンアクセス化はすべきと考えます。ただし,研究データやノウハウの部分(論文に書かないこと)までの公開は,不要。そうでないと企業は,研究に参加できません。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
53	2	1	-1	海外ではモデルもデータも公開して共同で改善していく取り組みが広まっている一方,国内ではまだまだ取り組みが不十分。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
54	2	1	-1	インフラ整備のための資金が圧倒的に足りていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	オープンアクセス化を推進するのは理解できるが,その費用を出してくれないのは理解できない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	3	2	-1	公的研究資金による研究成果は,うまく行かなかった実験データも含めデータベース化を進めるとともに,それらがすべて国民のものであるという意識を徹底する必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	研究データの公開・共有は行われているようにみえて, されていないのでは。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	あまり改善が進んでいないように思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	引退した,引退する研究者の研究データを適切に保存する仕組みと予算が必要です(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
60	2	1	-1	オープンアクセスに係る出版費用の助成はないようにみえる。研究費で全て賄うとすると,出版費用の負担が増え,消耗品に回せる予算が減ることになる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
61	3	2	-1	あまり見えてこない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	進んでいない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	欧米のように,グラント(KAKENHI)をもらったら,オープンアクセス化をする,などの手を早めに打たないと,論文引用が下がり,日本の研究の相対的なインパクトが下がっていくと考える。研究費を配っている機関がジャーナルと交渉するのがよいのでしょうか?(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	論文投稿の際のオープンアクセス代(大体1本30万円)が高いので,論文をデポジットできる公的なサイトが欲しい。論文を発表するほど,実験に使える経費が減少してしまうのは,ナンセンスだ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	4	3	-1	資金難のため年々閲覧できる雑誌が減らされている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
66	3	2	-1	インセンティブがない(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
67	4	3	-1	オープンアクセス化のために出版社へ支払う費用を研究費とは別途(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	表向きのフォームがないので自分たちで構築しようとしている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	4	3	-1	オープンアクセス化するために研究費を追加で支出しないといけないのでは,何のインセンティブにもならない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	3	2	-1	オープンアクセス化については,さらなる対応が必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	6	5	-1	企業との共同研究が増え,徐々にではあるが,大学もデータをマスクするようになってきている(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	3	-1	JST支援などが厳しさを増している。(大学,その他,女性)
73	3	2	-1	とくに企業における研究(治験)データのシェアリングに関するシステムが成熟していない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	担当する人が不足。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	自分の分野に限った話であるが,オープンアクセス化は進みつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	サイバーセキュリティの確保に必要な措置が資金等により十分にとれず,一部の研究データベースを公開停止等(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	5	4	-1	プラットフォーム化が十分でないように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

78	4	3	-1	報告書などの公開はされているが、それを他の研究に応用できるほど、共有はされていないと思う(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
79	3	2	-1	研究者個人がアウトリーチとして行うには負荷が大きすぎるため、サポート体制の構築が必要。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
80	5	4	-1	世界に比べ、さらなる取組をスピードUPすべきという観点で、昨年より後退した訳ではないが、推進すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	2	1	-1	うまく活用できるための、ポータルのような仕組みが必要では？個別には公表されているのだと思うが、素人がそれにとり着くのが難しいような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
82	5	4	-1	公的機関が実施した調査のデータが一般には利用できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	4	3	-1	公的研究資金用いた研究であっても、公開・共有と知的財産化の両面から見た議論する必要があると思います。単に公開・共有するだけでなく、知的財産化が絡む場合は、すぐには公開できない場合の研究者へのインセンティブをどう考えるかの議論が重要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	公開の機会はあるが、産業界で利用しやすいように提案されることが望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	5	4	-1	オープンアクセスがそれほど普及していないように思われる(知らないだけかもしれません)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	3	1	-2	オープンアクセス化を推奨するくせに研究費は増額されない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	6	4	-2	研究成果を公開・共有することによるメリットをあまり実感できない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
88	4	2	-2	不十分。世界のトップ大学では、いわゆるトップジャーナルで発表する論文に対して、積極的に論文のオープンアクセス化や研究データの公開等を支援する制度が多くあるが、日本の国立大では、あまり聞かない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
89	4	2	-2	これらの活動も競争的資金が必要。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	有期雇用者が多いため、研究準備期間、研究成果の公開時期、特許関連などが影響し、円滑な情報共有が非常にしづらい環境となっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	5	3	-2	運営費交付金削減のため、インセンティブ等付与が困難となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
92	3	1	-2	オープンアクセス化により、その資金も海外にながれることになっている。国内で強い国際科学雑誌が必要である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	4	2	-2	公開するための資料作りに時間をとられ、すぐ矛盾を感じる。なんのため公開か。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
94	5	3	-2	公開・共有は行われていると思うが、インセンティブ付与までは至っていないと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
95	5	3	-2	オープンアクセス誌への費用負担は研究費で行わなければならない、メリットがない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	3	1	-2	私大にまではお金が回っていないのでは？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
97	3	1	-2	インターフェース、アクセスがフレンドリーではないため、有効活用できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
98	3	1	-2	論文数が莫大な量になっている昨今、研究成果の共有化は重要で玉石混交の論文よりきちんとしたDB情報が重要と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
99	3	1	-2	情報公開の拡大を期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	5	3	-2	大学の知財に関する資金、フォロー体制が不十分だと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
101	4	1	-3	これまで問題点を理解していなかったため比較的高い評価をしていたが、欧米の取り組みに比べ、近年周回遅れであることを知った。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
102	6	1	-5	論文のオープンアクセス化には多額のお金がかかる。全く支援が無いのにオープンアクセス化を求めるのはおかしい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

Q209. 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に鑑みて十分だと思いませんか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	56	827	625	254	115	47	17	1,885	1.9	0.9	3.2	2.1	1.9	-	-	-	-0.25	-	-	-	-			
大学等	46	711	522	205	93	37	12	1,580	1.8	0.9	3.2	2.0	1.8	-	-	-	-0.25	-	-	-	-			
公的研究機関	10	116	103	49	22	10	5	305	2.2	1.1	3.7	2.4	2.2	-	-	-	-0.25	-	-	-	-			
イノベーション推進グループ	26	189	211	102	46	26	6	580	2.4	1.3	3.9	2.7	2.4	-	-	-	-0.31	-	-	-	-			
大企業	6	47	77	40	15	10	1	190	2.6	1.7	4.1	2.7	2.6	-	-	-	-0.12	-	-	-	-			
中小企業・大学発ベンチャー	10	37	57	25	12	5	2	138	2.5	1.6	4.0	2.8	2.5	-	-	-	-0.33	-	-	-	-			
中小企業	6	12	30	17	5	1	1	66	2.7	1.9	2.8	3.1	2.7	-	-	-	-0.39	-	-	-	-			
大学発ベンチャー	4	25	27	8	7	4	1	72	2.4	1.2	3.8	2.6	2.4	-	-	-	-0.27	-	-	-	-			
橋渡し等	10	105	77	37	19	11	3	252	2.1	1.0	3.6	2.6	2.1	-	-	-	-0.45	-	-	-	-			
男性	67	907	772	320	142	68	19	2,228	2.0	1.0	3.3	2.2	2.0	-	-	-	-0.27	-	-	-	-			
女性	15	109	64	36	19	5	4	237	2.0	0.9	3.6	2.2	2.0	-	-	-	-0.22	-	-	-	-			
社長・役員、学長等クラス	14	166	153	60	26	11	3	419	2.0	1.1	3.3	2.2	2.0	-	-	-	-0.29	-	-	-	-			
部長、教授クラス	15	407	337	134	51	23	6	958	1.8	1.0	3.2	2.1	1.8	-	-	-	-0.28	-	-	-	-			
主任研究員、准教授クラス	27	281	198	92	47	25	10	653	2.1	1.0	3.5	2.3	2.1	-	-	-	-0.20	-	-	-	-			
研究員、助教クラス	20	147	128	58	31	14	4	382	2.2	1.1	3.7	2.4	2.2	-	-	-	-0.23	-	-	-	-			
その他	6	15	20	12	6	0	0	53	2.3	1.5	4.0	3.0	2.3	-	-	-	-0.62	-	-	-	-			
任期あり	27	299	279	121	57	26	7	789	2.1	1.1	3.5	2.3	2.1	-	-	-	-0.17	-	-	-	-			
任期なし	55	717	557	235	104	47	16	1,676	1.9	1.0	3.3	2.2	1.9	-	-	-	-0.31	-	-	-	-			
業務内容別	0	52	50	16	5	0	0	123	1.6	1.0	3.0	1.7	1.6	-	-	-	-0.16	-	-	-	-			
学長・機関長等	2	64	60	26	7	3	0	160	1.8	1.0	3.2	2.0	1.8	-	-	-	-0.19	-	-	-	-			
マネジメント実務	52	643	468	191	92	40	15	1,449	1.9	0.9	3.2	2.1	1.9	-	-	-	-0.27	-	-	-	-			
現場研究者	2	68	47	21	11	4	2	153	1.9	0.9	3.3	2.1	1.9	-	-	-	-0.18	-	-	-	-			
大規模PIの研究責任者	28	547	354	142	63	27	10	1,143	1.7	0.9	3.1	2.0	1.7	-	-	-	-0.26	-	-	-	-			
国立大学等	3	33	32	15	5	4	0	89	2.1	1.1	3.5	2.2	2.1	-	-	-	-0.11	-	-	-	-			
私立大学	15	131	136	48	25	6	2	348	2.0	1.1	3.3	2.2	2.0	-	-	-	-0.24	-	-	-	-			
第1グループ	6	122	70	31	20	7	3	253	1.9	0.9	3.3	2.2	1.9	-	-	-	-0.35	-	-	-	-			
第2グループ	13	169	116	49	17	8	3	362	1.7	0.9	3.1	1.9	1.7	-	-	-	-0.18	-	-	-	-			
第3グループ	9	187	108	57	25	8	2	387	1.8	0.9	3.3	2.0	1.8	-	-	-	-0.25	-	-	-	-			
第4グループ	17	207	205	60	27	12	4	515	1.8	1.0	3.1	2.0	1.8	-	-	-	-0.20	-	-	-	-			
理学	4	101	53	24	10	10	1	199	1.8	0.8	3.2	2.0	1.8	-	-	-	-0.24	-	-	-	-			
工学	18	190	135	56	27	10	5	423	1.9	0.9	3.2	2.1	1.9	-	-	-	-0.28	-	-	-	-			
農学	4	91	46	17	10	3	2	169	1.6	0.8	3.0	1.8	1.6	-	-	-	-0.27	-	-	-	-			
保健	15	162	147	56	25	9	3	402	1.9	1.0	3.2	2.1	1.9	-	-	-	-0.20	-	-	-	-			
産学官連携活動あり(過去3年間)	17	157	180	81	36	24	4	482	2.3	1.3	3.8	2.7	2.3	-	-	-	-0.35	-	-	-	-			
なし	9	32	31	21	10	2	2	98	2.5	1.3	4.2	2.6	2.5	-	-	-	-0.10	-	-	-	-			
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	10	60	107	51	18	14	2	252	2.6	1.7	2.7	2.1	2.6	-	-	-	-0.08	-	-	-	-			
なし(分からない)	14	52	56	23	16	6	3	156	2.4	1.3	4.0	2.9	2.4	-	-	-	-0.48	-	-	-	-			
全回答者(属性無回答を含む)	82	1,016	836	356	161	73	23	2,465	2.0	1.0	3.3	2.2	2.0	-	-	-	-0.26	-	-	-	-			

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q209. (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に鑑みて十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	研究機関、または配分が分散しすぎている。総額は十分だと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	1	2	1	少なくはないが,応用研究に偏った配り方はシリアスな問題。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	5	6	1	全体の金額増でなく個別の研究者の状況に合わせた配分が必要です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	全体予算規模も重要だが,何に使うかが課題(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	十分とは言えないが,社会情勢等もあり,簡単に増やせない事情もわかる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
6	1	2	1	総額よりは使途の精査が必要と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	1	0	後追い研究や独創的でない類似研究は,予算が桁違いの中国に勝てるはずがない。独創的な研究(その研究者から始まったオリジナルの発想や圧倒的な技術)に潤沢な予算をつけるべきで,その研究を「辞めさせない」ことが重要である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	先進国と言えない規模。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	選択と集中という政策は,結果として失敗していることは明らかであるが,引き続きおこなわれ,更には強化されつつあるから。(大学,第1G,その他,男性)
10	1	1	0	研究費の少なさは新聞等で報道されているとおり。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	1	0	必要などところに配置されていない印象がある(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	1	1	0	諸外国における科学技術関連の予算の伸び率と比較して,日本における伸び率は非常に小さいか,ほとんど変わっていない。相対的には減少していることを意味する。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	2	2	0	研究費は教育と同様,将来への投資である。社会福祉とのバランスの議論は必要であるが,長い目で考える必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	4	4	0	総額の問題ではなく,配分とその利用の問題の方が大きい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	成果(論文数)主義,動向主義になっていることが気になります。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	科学技術に関わる人材育成への投資が極めて貧弱である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	3	0	基盤的経費の減少により,安定した職の減少と外部研究費獲得などのための業務に忙殺される現状がそこかしこで見られる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
18	1	1	0	他の先進国が科学技術研究費を増やしているのに対し,日本は横ばいである。輸出できる資源が少なく技術面で補う必要のある日本にとって,大変憂慮すべき状況である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	5	5	0	合計金額は十分だが,一部に偏りすぎている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	1	1	0	特に基礎研究および若手研究者が安定して研究に従事できる環境が極めて劣悪。これが根本的に改善されない限り日本の研究力や研究水準の低下傾向はより加速する。早急に,長期的視点に立ち,将来に向けた思い切った投資(特に基礎研究への投資)に取り組むべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0	基本となる研究費が減っている。研究費の取り易い,成果主義の研究にシフトするので,学問分野の偏りが大きくなる。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	科学技術立国である日本の将来を考えると予算の5%程度まで引き上げても良いのではないかと。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
23	2	2	0	予算確保・削減の努力を各大学が行っているが,それでも不足しているように感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
24	1	1	0	配り方が悪いのがありますが・・・(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	額が減少しているうえに選択と集中のおかげでマイナー分野の研究費が確保できなくなった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	アジア圏においても日本の科学技術の地盤沈下が続いており,これを打開するためには予算の充実が不可欠。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	政府,関連省庁に危機感がないのではないかと。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	中国は巨額の資金で海外研究者を集めている。海外から見ると,日本の研究環境は魅力が低い。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	予算が一部に集中しすぎている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	社会福祉費の額にくらべると,非常に少ないが,科学に予算を投入すべきだ。次世代を育てることが極めて重要である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0	すぐ実用できる研究に対する割合が多いような印象がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	4	4	0	研究費自体は十分であるが項目によっては使用制限による制約があるように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
33	1	1	0	評価基準は,予算総額の問題では無いと感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	政府予算は割とある方だが,地方大学への配分にバイアスがかかっている。○大に流れ過ぎていると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	1	0	海外の大学と比較して,不十分であり,優秀な研究者は海外に出て行っている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	単年度主義,不安定予算では,科学技術は発展しない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	世界の伸びに全く追いついていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

38	6	6	0	十分です.その配分の仕方が問題です.一つのラボに,集中的に予算を投入するのは,必ずしも良くない,実際には,年度末には,使い切れずに,無駄なものを購入しているケースも多々あると思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	防衛研究に使う前に,科研費を増額すべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	3	3	0	総額よりも,テーマ選択,配分や運用の仕方をもっと多様的にし,かつ手続きは簡略化する必要がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
41	1	1	0	省庁の委託費を研究資金にカウントすべきでない.ひもつき予算は,出口が決まっており,真に新しい技術を生み出す,トライアンドエラーが許される研究費が少なくなってきた.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	3	0	十分とは思いませんが,現状のようにも致し方ないと考えています.科学技術の研究開発とは,必ずしも役に立つとは言えない活動であり,それらへ投資としますので.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	1	1	0	科研費予算をもっと増やすべきと思う.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	1	1	0	まだまだ不足である.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	左の数値は人件費を含むので,研究者が使用できる研究費を表示すべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	規模の問題ではない.分配の問題.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	3	0	適切な配分と評価がなされていない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	少ないと思う.4~5%は欲しい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	論文発表数や特許出願数からみても,世界の中での日本国の地位低下がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	2	2	0	諸外国に比べて,相当貧弱と感じる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	1	-1	世界での競争力がどんどん落ちていっている.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	基礎研究に対する配分が十分だとは思えないから.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	4	3	-1	決して十分ではないが,国の財政状況を考えると妥当(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	年々状況が悪くなっているように感じるので,不十分だと思う(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
55	2	1	-1	先進国間では低い予算額(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	現状,ノーベル賞とかが増えていることに自己満足し将来的な見通しに欠けている.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	基盤的経費が全く不足している.競争的資金に重きを置き過ぎである.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	特定の分野に偏りすぎであり,全体的なレベルアップにつながっていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	基礎的な部分がこの20年で(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	2	1	-1	日本の軍事費の対GDP比率(2016)がほぼ1%(0.99%)となっているのに対し,科学技術関係経費がそれ以下の0.7%.これで科学技術立国を標榜できるのか.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	不十分だと思うが,応用研究のように,見返りを求めるような経費としてどんどん増額していくのであれば,あまり研究の発展に意味がない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	諸外国と比較すると低いが,国力が衰退中の我が国ではしかたのない事かもしれない.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
63	4	3	-1	景気が上向いたのならもう少し増やしてよいのではないのでしょうか.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
64	2	1	-1	全く不十分だから論文数や引用数,ランキングが低下しています.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
65	3	2	-1	中国が躍進している中,本邦GDP比率は,欧米諸国に比すると明らかに少なすぎる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
66	2	1	-1	海外先進国と比較すると,十分とはとても言えない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	基盤的経費が少なすぎる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	中国が躍進している中,本邦GDP比率は,欧米諸国に比すると明らかに少なすぎる(大学,第3G,その他,男性)
69	4	3	-1	我が国の研究論文報告数が低下しており,これは憂慮すべき事象である.今日,実験材料費ばかりでなく論文の投稿料までも一般に高額になり,科学技術費の予算増額が望まれる.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	運営費交付金の縮減が人材の減少に直接的につながっており,運営業務にかかる作業時間が増加(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	中国などの頭額を見ていると,日本はもっと出してもよいのではないのでしょうか.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	予算総額も不十分,効果的な分配がかなりの分野できていない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	もう少し充実させて欲しいと思う(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	雑誌購読費用の高騰をカバーできる予算が確保できなくなってきたので,相対的に悪化している.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	金額は小さくないように思うが,大教授に多くの資金が余分に流れているように思い,未来を担う若手研究者への配分が結果的に多くないように思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	さらなる増額が必要と思う.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	大学への交付金減額は進めるべきではないと感じます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	研究を進めていくにつれ,必要な人的資源の確保が困難であると感じる.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
79	2	1	-1	良く指摘されるように日本の高等教育・基礎研究に支出される研究費は,他国に比べて圧倒的に少ない.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
80	2	1	-1	基礎,応用の割合でみると基礎研究の低下,応用の増加となっている.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

81	2	1	-1	状況の悪化に対応し切れていないと感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	研究費を毎年削るようでは先が無い(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	2	1	-1	他国(競争相手国)と比べて,非常に少ない。国全体としての総額ではなく,国民一人当たり,あるいは,研究者一人当たり,企業の従業員一人当たりの額(平均値)とともに,その分布や分散値も明らかにすべき。(正規分布を想定した議論は実情に合わない)(大学,社長・学長等クラス,男性)
84	3	2	-1	減少傾向を感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	物質科学,物理学,応用物理などの分野で,論文数の低下に歯止めがかかかっていないと感じます。ほとんどの製造業で研究所モデルが成立していない現状では,政府予算はより重要だと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	全く不十分である。文部科学技術行政にアカデミアから一定期間人材を招いて政策決定に関わらせるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	公的研究予算が縮小している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	年々,自由な研究が難しくなり,目先や利益に結びつく研究を優先せざるを得なくなっております。(大学,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	資源もない日本は,世界一の科学技術でしか生き残れないのに,そのベースがなくなっている。7年後にはシーズがなくなるといふ声も聞こえる。国の予算の10%を科学技術に回し,その半分は大学などの基礎研究に回すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	年々厳しくなって,ゆとりというものが感じられなくなっている。これでは将来の科学技術を支える基礎研究が消滅する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	一般に,より厳しい状況になってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
92	4	3	-1	限られた原資を用いた重複投資が多すぎる。(大学,その他,男性)
93	5	4	-1	近年の実情は正確にはわからないがまずまず満たされている(やる気のある研究者にとっては)とおもわれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
94	2	1	-1	基礎研究の研究費が不足。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	2	1	-1	中国,ロシア等の伸びに追従が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	2	1	-1	基礎研究に関する予算が減少(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	2	1	-1	中国などの伸びを鑑みると,研究人材の確保が急務であり予算の拡充が必要。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
98	2	1	-1	“教育族”という族議員がいませんね,お金にならないからでしょうか。そして,戦前・戦中を引きずっているかのように,“苦学生”が美学であるかのように称揚されている面があるように思います。最先端の研究にはお金がかかるので,最高の環境で実施すべきです。研究現場では,装置や設備に対してケチをせざるを得なく,安物買いの銭失いに陥るケースが散見されます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
99	2	1	-1	若手研究者の正規雇用率があまりに低い。この一因として交付金の不足が挙げられると思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
100	2	1	-1	現状のままだと他国に対して遅れをとりつつあり,早急な強化が必要(公的研究機関,その他,男性)
101	2	1	-1	日本にとって科学研究がいかに重要か,しかもスピード感がなく,もっと加速すべきという意味も含めた評点で,昨年からの後退を意味しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
102	2	1	-1	内訳が分からないので何とも言えないが,優先分野ごとにみれば少ないのでは? その分野で韓国や中国と比べれば明らかではないかと。また,官民合わせて比べないといけないし,国として推進したいのであれば,対外的に相応の額が必要になるのは明らか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	3	2	-1	アカデミアで研究費の窮状を耳にする(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
104	4	3	-1	運営交付金の減少など年々厳しい状況になっているが,増加施策があまり見られない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
105	2	1	-1	全世界を俯瞰して考えると,抜本的な対策が必要な状況が昨年以上に進展していると感じています(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
106	3	2	-1	日本の資源として科学技術を育てていくためには日本全体としての(地方の大学も含めた)ロードマップの共有が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
107	2	1	-1	科学技術にかかる予算のGDP比率という面では,日本は科学技術立国であり,継続的に発展させていくという意味で,防衛費よりも多くてもいいように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
108	5	4	-1	事業化するとその後続けて,継続的に研究を行うことができない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
109	2	1	-1	基礎研究に対する予算は十分とは言えない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
110	2	1	-1	諸外国の科学技術関連政府予算の伸びに対して,日本は大きく遅れていて,年々差が広がっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
111	5	4	-1	技術立国であることからもっと増額してもいいと思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
112	5	4	-1	諸外国の近年の予算増が大きいため相対的に(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
113	3	2	-1	中国からの論文,特許が大幅に増えている。日本も予算を増やして活性化すべき。(民間企業等,その他,男性)
114	4	3	-1	欧州に比べて低い水準です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
115	2	1	-1	GDP比率を1%近くまで上げるべき。(民間企業等,その他,男性)
116	5	3	-2	大型プロジェクトには資金が付いていると思うが,基盤経費や比較的小さな資金は減ったと感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
117	5	3	-2	より集約化・大型化の方向にあり,出口志向が続いている。このような傾向は科学の発展という観点から,量的にみても質的に見ても,好ましくない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
118	5	3	-2	研究を支える人材確保の仕組み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)
119	3	1	-2	大学教員の労働時間の増加に反して,予算は削減されているように感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

120	4	2	-2	基礎研究への配分が少ないように感じます.特に,応用が全く期待できない基礎研究への投資が不十分だと感じています.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
121	4	2	-2	論文発表数が他国に比較して,停滞している.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
122	3	1	-2	海外の有名な雑誌に日本を憂う記事が良く出ています.その通りだと思います.米国並みの研究費を確保して世界競争力をつけるべきです.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
123	5	3	-2	国立大学偏重の傾向が各所で言われているので,改善が望まれる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
124	4	2	-2	人材確保等,困難になってきている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
125	4	2	-2	基礎的研究を担う大学の基礎的な経費である運営費交付金の減額が,研究者の削減に向いており,いよいよ看過できない状況になってきている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
126	3	1	-2	研究予算額の問題ではなく,自由度と学際性の問題が顕著.日本の予算は役人が管理しやすいこつぽ型.米国も同様だが,境界領域や学際的研究をHHMI,Zuckerburg Foundation,Gates Foundation,Sloan Foundationなどの巨大財団が支援しているため,ノーベル賞級の発見が多く生まれる.日本にはそれがないため,大型予算はすべて政府系のたこつぽ型になるため,画期的な成果は生まれにくい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
127	6	4	-2	気候変動により農業の被害等が増加しており,その対策等のための予算拡充が必要に感じるようになりました.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
128	5	3	-2	技術進歩に対する社会変化が諸外国に比べて遅いと感じるから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
129	4	2	-2	まったく足りない.日本の競争力向上を目的として,集中すべきところを決めるべき.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
130	3	1	-2	シードの開発投資について,イスラエル並みにより事業性の目利きのある部隊から投資していく形が望ましいと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
131	5	2	-3	ここにきて一気に悪くなった.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
132	5	2	-3	基礎研究に関して不十分と思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q210. 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えますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	187	318	464	428	281	179	84	1,754	3.8	2.1	3.7	5.6	4.0	3.8	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
大学等	159	279	394	346	228	153	67	1,467	3.7	2.0	3.6	5.6	3.9	3.7	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
公的研究機関	28	39	70	82	53	26	17	287	4.1	2.4	4.0	5.8	4.4	4.1	-	-	-0.36	-	-	-	-	-
イノベーション・ベンチャーグループ	100	76	172	120	74	43	21	506	3.6	2.2	3.4	5.3	3.8	3.6	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
大企業	50	16	60	42	12	13	3	146	3.4	2.2	3.3	4.7	3.5	3.4	-	-	-0.11	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	29	21	42	23	22	6	5	119	3.4	2.0	3.2	5.2	3.3	3.4	-	-	0.11	-	-	-	-	-
中小企業	24	7	16	13	8	3	1	48	3.5	2.2	3.5	5.0	3.2	3.5	-	-	0.24	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	5	14	26	10	14	3	4	71	3.4	1.9	3.0	5.4	3.4	3.4	-	-	0.02	-	-	-	-	-
橋渡し等	21	39	70	55	40	24	13	241	3.8	2.2	3.7	5.7	4.1	3.8	-	-	-0.30	-	-	-	-	-
男性	243	357	584	492	324	207	88	2,052	3.7	2.1	3.6	5.5	3.9	3.7	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
女性	44	37	52	56	31	15	17	208	3.9	2.1	3.8	5.6	4.2	3.9	-	-	-0.36	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	50	65	142	105	44	20	7	383	3.1	2.0	3.2	4.6	3.2	3.1	-	-	-0.11	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	71	147	286	217	136	80	36	902	3.6	2.1	3.5	5.3	3.9	3.6	-	-	-0.26	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	86	109	114	139	116	79	37	594	4.2	2.2	4.2	6.2	4.3	4.2	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	72	65	79	73	51	40	22	330	3.9	2.0	3.8	6.0	4.3	3.9	-	-	-0.33	-	-	-	-	-
その他	8	8	15	14	8	3	3	51	3.7	2.2	3.6	5.3	3.6	3.7	-	-	0.13	-	-	-	-	-
任期あり	101	113	202	190	107	67	36	715	3.8	2.2	3.7	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
任期なし	186	281	434	368	248	155	69	1,545	3.7	2.1	3.6	5.6	3.9	3.7	-	-	-0.25	-	-	-	-	-
学長・機関長等	1	20	45	44	7	6	0	122	2.9	2.1	3.2	4.3	3.1	2.9	-	-	-0.16	-	-	-	-	-
マネジメント実務	4	25	64	39	20	8	2	158	3.1	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
現場研究者	176	244	310	306	232	157	76	1,325	4.0	2.1	3.9	6.0	4.2	4.0	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	6	29	45	39	22	8	6	149	3.4	2.0	3.4	4.9	3.8	3.4	-	-	-0.41	-	-	-	-	-
国立大学等	102	217	286	236	170	114	46	1,069	3.7	2.0	3.6	5.6	3.9	3.7	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
公立大学	10	10	19	25	12	12	4	82	4.2	2.6	4.1	6.0	4.4	4.2	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
私立大学	47	52	89	85	46	27	17	316	3.7	2.2	3.7	5.4	3.9	3.7	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
第1グループ	20	56	55	40	44	29	15	239	3.8	1.8	3.7	6.1	4.1	3.8	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
第2グループ	37	66	102	72	52	34	12	338	3.5	2.0	3.4	5.4	3.7	3.5	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
第3グループ	43	72	78	96	56	35	16	353	3.7	2.0	3.8	5.6	3.9	3.7	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
第4グループ	52	79	148	120	64	47	22	480	3.7	2.1	3.5	5.3	3.8	3.7	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
理学	29	40	39	36	27	23	9	174	3.8	1.8	3.7	6.0	3.9	3.8	-	-	-0.16	-	-	-	-	-
工学	49	79	92	90	71	42	18	392	3.8	2.0	3.8	5.8	4.1	3.8	-	-	-0.30	-	-	-	-	-
農学	21	30	35	35	24	17	11	152	3.9	2.0	3.9	6.0	4.2	3.9	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
保健	46	64	92	83	62	47	23	371	4.0	2.2	3.9	6.1	4.1	4.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	73	62	141	100	67	40	16	426	3.7	2.2	3.5	5.4	3.8	3.7	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
なし	27	14	31	20	7	3	5	80	3.2	2.0	3.1	4.6	3.3	3.2	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	49	30	74	55	24	23	7	213	3.6	2.2	3.4	5.1	3.6	3.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	-
なし(分らない)	45	18	55	24	21	3	4	125	3.2	2.1	3.0	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	287	394	636	548	355	222	105	2,260	3.7	2.1	3.6	5.5	3.9	3.7	-	-	-0.21	-	-	-	-	-

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q210. (意見の変更理由)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。

	2016	2017	差	
1	2	6	4	海外の間接経費と異なり,大学事務の行なっている作業は質が低すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	間接経費を増やしてよい,その代り,研究機関においてテクニカルな支援が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	研究成果の特許化を進めるのであれば全く足りない。しかし,研究の実行だけを考えるのであれば,一定比率(事務や諸経費)に決めて,管理に要する負担は,できる限り少なくできるように仕組みがいい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	最近,再び間接経費が無い,または率が低いプロジェクトが増えている。(大学,第1G,その他,男性)
5	3	4	1	間接経費の割合は(30%に向けて)増加傾向にある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	間接経費の上乗せ分が直接研究者に配分される制度は非常に良い。基本間接経費はオーバーヘッドを取られてしまい研究者にはほとんど来ないので。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	政府からの間接経費はそれなりにあるが,内部での間接経費の使い方は所属組織によって大きく異なる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	確保されていますが,その使い方に課題があると思われます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	30%程度以下で十分と考えられる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
10	1	2	1	ある程度の規模の予算を獲得すれば,それにとまう間接経費が研究者に配分される仕組みが整備され始めている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	情報が提供されるようになった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	文部科学省のガイドラインの提示により教員充当経費を直接費として計上できるようにもなったので状況は変わった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	間接経費化は少しづつであるが改善している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	公募する時点で研究に「制約」がある研究費は,これ以上増えても,使いにくいと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	確保されているが「研究資金を獲得した研究者のために」使うという趣旨に沿っているかはわかりません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1	総額よりは使途の精査が必要と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	間接経費が必ずしもその公募型研究に必要な業務に使われていないと知ったので(当機構のことでなく,他の研究機関や大学のこと)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	2	0	成果(論文数)主義,動向主義になっていることが気になります。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	間接経費の確保以前に,競争的資金獲得のために費やす労力と時間が研究の制約となっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	競争的資金内ではなく,確保した競争的資金に応じて別予算から間接経費を捻出するべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	5	5	0	研究項目の内容によって間接経費の必要度が全く異なるため,現状のように一律の割合で間接経費を配分するのは妥当ではない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	3	0	額は適当だが使途は不適切。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	2	0	競争的資金を獲得した研究者に対する間接経費のメリットがあまり感じられない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	補助金事業の場合,間接経費が認められない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	1	0	年間3000万円程度の研究費を稼ぐためには,かなりの時間を研究管理につかひ,学内業務にさく時間が限定される。間接経費は10%で学内業務を代行する研究者人件費を賄えない。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	5	5	0	30%はありがたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	3	3	0	所属機関に大半が持って行かれるため,使途が不明な点が問題だと感じることがある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	まだ不十分である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	最大の問題は研究補助員が有期雇用型雇用になってしまったために高度な研究レベルの継続が困難になったことである。間接経費を高級研究補助員の長期雇用にも用いることができるように制度を改めていただきたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	間接経費が十分/不十分ということではなく,運営費が減少している中,間接費が運営費の代わりにしている。この状況の方が問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	大学として間接経費は十分に確保されているが,大学内での間接経費の取り扱いについては,研究に直結した使用がされていない傾向が強い(大学,部長・教授等クラス,女性)
32	4	4	0	中小型の企業や研究機関,大学は助かっている。逆にトップクラスの大学はもっと削ってよい。研究者の不正も絶えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	箱ものを作ってもそれを運用できない例がある。私に近い〇大の隔離温室は,電気代が払えないので使われていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0	上記同様に,分配をどうするか?どのような研究に配分するか?結果を求めすぎではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	制約多く,使い勝手が悪いため国際競争力を育てる環境としては残念ながら不足している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

36	5	5	0	30%の間接経費は高すぎると思うぐらいです。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
37	3	2	-1	基盤的経費が削減された結果,公的資金の間接経費が大学等の運営資金ともなっている。運営費交付金などの基盤的経費がさらに削減されるのであれば,間接経費の割合はさらに増やす必要性もある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	間接経費の使用方法が,妥当でない場合がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	間接経費の使われ方が不透明であり,十分かどうか不明。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	事務職員が不足しているための事務仕事の研究・教育を大きく妨げており,事務職員を雇用するための経費が必要です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	運営費交付金が大幅に減額されている現状から考えると,間接経費の比率を上げるか,比率を変えずに直接経費を上げるか,何らかの措置が必要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	機関の内部研究費が削減されているため,間接経費の枠を広げてもらうとありがたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	研究を実施するための大学の機能を維持する資金として,間接経費の重要性は増大しており,拡充が必要と感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	科研費以外では間接経費は内数であり比率も低く,研究支援体制の整備には不十分。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	運営費交付金が減らされている分を考えれば間接経費は不十分なので,回答を変更します。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	文科省はまずまずだが,他の省庁の研究費についてはまだまだ不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	2	1	-1	科研費などは問題ないものの,各省庁での競争的研究費などは,行き過ぎた会計監査の視点からか,間接経費を基盤的な経費として使用することが困難な状況のものも多くみられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	大学の収入は,間接経費に依存しているため,競争的資金が確保できなければ,極めて苦しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	間接経費が,他ごとに使われることが多いように見える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	事務処理を軽減するための実効的措置を執って欲しい(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	大学によるが,研究者に亘る分は十分とは言えないようである。(大学,その他,男性)
52	4	3	-1	30%であれば良いが,10%といった場合も多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	大学の運営を考えると,もう少し増やすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	使途が明確ではない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	2	1	-1	若手研究者の正規雇用率があまりに低い。この一因として交付金の不足が挙げられると思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
56	3	2	-1	国内的には強化の方向であるが,適切な取り組み(小さいものや制約が多すぎる)になっているようには思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	2	1	-1	公募の枠をもう少し拡大すべきです。現状では,十分確保できているとは思わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	予算が減額してきているように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	管理,定義が厳しすぎる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	間接費が取れないため,民間は受託しにくい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	4	2	-2	運営費交付金の減少により,間接経費が大半大学側に吸い上げられことになる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	5	3	-2	間接経費では大学の運営を改善できません。一時金では5年~10年単位での人事の計算ができないからです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	2	-2	国からの補助金減少に伴い競争的研究資金の間接経費が大学の予算に占める重要性が増しているため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	6	4	-2	間接経費の使い道が不明確だから。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	間接経費30%以外のものも多くあり,不十分であると感じている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
66	4	2	-2	運営費交付金の減少分を勘案すると,決して十分とは言えない。絶対値では数年前より減少している印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	3	1	-2	原子力については,今年度,かなり削減された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	4	2	-2	言葉は悪いですが,研究部門では無く,事務部門に相当程度巻きあげられているようです。研究部門の内部にある事務方に経費が使われるなら納得もいけますが,そうではありません。一度,実態を調査されるべきかと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
69	6	3	-3	間接経費は大学が殆どもっていくので直接研究者への恩恵は少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
70	4	1	-3	競争的資金だけではなく,事業費(その他の外部資金)についても,いくらかの間接経費を認めていただきたい。交付金は決定的に不足。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	5	2	-3	間接経費がきちんと研究のための環境整備に使われていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	4	1	-3	間接経費として確保されていても,所属先の組織がその残りを研究者に返還しなければ研究者としてはメリットはない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	6	2	-4	間接経費は配分されるが,大学本部や部局にて取り上げられるのが大部分で,自らの研究にて直接経費で購入し難いものを購入するための費用を十分に確保できない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
74	6	2	-4	近年,間接費込みで研究資金の上限が決定され,さらに継続年度途中にて当初計画より減額を求められることがある。残念である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	6	1	-5	大学へ移り,間接経費の必要性をあらためて理解した。(大学,その他,男性)

Q211. 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください。

(201)・基盤経費はほとんどない・コース等で購入してきた定期刊行物の価格高騰などで、内部研究費は実質ない状態にある研究者も多いものと思われる・ランニングコストの面でも足りない状況です・プロジェクト型の資金ではなく、人件費や図書費等の経常的な経費が不足している・経常的に配分される研究費が毎年少しずつ少なくなっている傾向があります・最小限組織を維持する経費のみである(202)・医学部附属病院の場合の臨床との両立が極めて困難・研究者の研究時間を確保することを優先するという文化が浸透していない部局もある・事務職員、技術職員の削減が進んでおり、さらには各種法的対応が必要な内容が多くなっており、より深刻になっています・研究支援者が絶対的に不足している・取り組むために研究時間が使われるということがあるので、そのあたりはうまくバランスをとって行う必要があると思います・研究支援者が少なく、研究者が何でもやらなければいけない状況は、改善が必要です・研究機関全体としての取り組みは不十分(203)・URA等が極めて不足・ただしRAのみ円滑化が進むとは限らない・今後の課題である・人員削減が進んでおり、URAを雇用する余裕がないのが現状です・およそ不十分である・リサーチ・アドミニストレーターの雇用は非常に良いと思います・教員の作業量が減ることもありますし、いろいろ有用な指摘も受けてたいへんよいです・これから徐々に整備されると思うので、今後に期待します・何人かのURAはいるが不十分(204)・無線LANをキャンパス内のどこでも使えるようにする・データベースを非常勤の方々も使えるようにするなどの改善が必要である・国内で考えれば格段に充実していると思う一方で、諸外国の最先端研究機関と比較した場合、劣っているのは明白です・研究推進のために研究開発および優れた人材の雇用は行われていないと思います(205)・コンピューターソフトの共同購入などに関する情報が浸透していない・学内の努力により、共用の仕組みはかなり整備されていると思います・問題はそれらの運用を支える共通技術職【続く】

の存在だと思えます・ある程度の情報は受けますが、情報の交換が十分とは言えないと思います・大型機器など、活用できる共有資源の活用促進とともに、管理するスタッフも手当てするシステムが充実するいいと思います(206)・臨床データベースは海外に比べて乏しい・活用度の高いデータベースを他機関の研究者も利用できるようにするといった工夫が必要である・研究情報基盤の整備はかなり進んでいると思います・一方で、知的基盤となる各種データベースは多くのものが個人的な努力で維持されているものの方が多く、不安定な運用のものが多いと思います・国家として世界の情報を全て集約するようなデータベースがもっとたくさん日本にあっていいと思います・セキュリティ機能の強化の一環として、そのための雇用がなされることのできるといいと思います・また、情報を利用する側の意識を高める教育が重要だと思います・次第に改善されてきている(207)・患者さんに対する脳画像研究は、自施設でないと実施困難・多くの共同利用・共同研究拠点が予算削減にもかかわらず、その運用・維持に努力していると思います・設置されている場所のアクセスが必ずしも良くない・多くの研究者が利用する施設はなかなかタイムリーに使えない場合もあり、もう少し数を増やしてもいいと思います(208)・プラットフォームが不十分・学会等の運営する雑誌について無償で(あるいは廉価で)電子ジャーナル化するというサービスがあってもよい・論文のオープンアクセスはまだ始まったばかりの状況です・一方、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築については、多くの場合、研究者それぞれが責任を持つ形になっています・この点は無理があり、むしろ公開・共有を実現するための技術的スタッフがいなくて多い点に問題があります・私の研究(近隣)分野ではオープンになっていると思います・論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築はある程度なされている(209)・臨床医学研究の予算は極めて不十分・総額と分野の状況とは必ずしも一致しない【続く】

い・不十分だとは思いますが予算のみでは解決できない雇用の問題が大きい・資源のない日本が生きる道は高い科学技術力しかあり得ません・その意味では10%でも足りないと思います・日本の技術力は、ある意味で基礎科学をもとにしていると思われ、これまでは何十年かの蓄積がそれを保っていたと思いますが、そのうちにその貯えがなくなると、他の国々ががんばってくると追い越されてくる可能性があります・そういうことがないように、ぜひ科学技術に予算をもう少し回わしてもらいたいと思います・限られた分野の限られた研究者にしか配分できていない(210)・研究者個人への還元がほとんどない・文系・理系、実験系・理論系で間接経費の活用度が大きく異なる・大学の設備・環境を十分に改善するにはいたっていない(211)・目的に特化しない基盤的経費も一定額の確保は裾野を拡げるために必須・有用なデータベースは他機関の研究者にも公開する必要がある・文系については、たとえば著作権について厳しくは問題にしない特区を設けることで研究を活性化できる可能性がある・常勤・無期の雇用に直結しない研究資金を増やすよりは、常勤・無期のポストを増やすことが研究の促進に対する効果が大きいものと思われる・研究期間がより長い研究資金を用意すべきだと思います・基盤的な資金(運営費交付金)の削減が長らく続き、人員削減も長らく続いたため、多くの場合競争的資金が運営費に回されたり、人件費に使用されています・このため、3年などの期間では、研究室の運営や雇用継続の問題が増えています・不安定さを増えています・基盤的な資金の強化を図るか、競争的資金の期間をもっと長くするかどちらかの改善が必要だと思います・競争的資金の役割は確かに大きいですが、日本では、状況が偏ってしまい、基盤的経費が完全に足りなくなりました・矛盾に聞こえるかもしれませんが、それで一番リスクを伴う研究がほとんどできなくなってしまいました・研究費は選択集中から分散型に変えるべきである・研究費がないと研究者ではなくなってしまいます・安定した研究費の確保が再現性の高い質の高い成果を生み【続く】

、若手の参入したくなるような研究者社会を作ります・「選択と集中」の論理も良いが、それだけでは、真に新たな科学が生まれてくる可能性がある「裾野」部分をすべて削ぎ落とす事になり、ファッションブルな仕事ばかりになる・大隅さんのノーベル賞の例を見ても分かるように、長期的な視野に立つと、マイナーな研究を最低限サポートできる研究費の拡充が緊急的な重要な課題・現状ではあまりにファッションブルな仕事をしているヒト(世界的・長期的に見ると大して面白くもない仕事をしているヒト)にあまりに研究費が偏りすぎている・研究資金の分野配分で基礎的な研究に安定的な枠を維持してもらいたい・長期的な視野での研究計画が立てにくい状況になっている・研究所の場合ですと居室、計算機、実験室などある程度研究環境は整っている・ただし、プロジェクトが大きくなってくると科研費だけでは研究がスムーズに行えない場合も出てきます・研究によっては、挑戦的なものもあり、実質的に期間が5年以上になる場合もあります・裾野の広い基礎研究が持続的にできる環境を希望します・筆者の関連する分野に関していえば、科研費等を用いて収集・蓄積された研究データを学界全体で共有するシステムが、諸外国に比して進んでいないように思う・それを個々の研究者の創意に委ねるのは、研究時間の劣化を伴うことにもなるので、それを束ねる専門の機関ないしは集団への投資が求められるように思う・大型の戦略的プロジェクトが増えず、個々の研究者が自由な発想で新しいものを生み出すような研究費が不足している・短期間で実用化を目指すような研究ならば大型の戦略プログラムでも良いが、長期的視点で新しい学術を創出していき、人材育成を図りながら、日本全体の学術レベルの向上を目指すならば、運営費交付金のように、もう少し自由に使える予算を増やすことが重要と考える(大学、第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

基礎研究には、資金の量ではなく、資金の期間の長さ方が重要です・最近のAMEDなどの資金は、期間が短すぎます・間接経費のない資金は、本当に困ります・世界的な常識では考えられないです(大学、第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

本人自身の研究費を用いて10年をかけて研究環境を整備した・大学に来た当初はあまりにも情けない環境で絶望的であった・このような研究環境を教授自身ですべて整えていかねばならない現状は憂うべく事である・研究資金の大型化はある面ではありがたいが、広く薄く研究費をばらまいて、全く予想できなかった様な成果を出る様にならないと将来のノーベル賞は危うい(大学、第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 4 基盤経費を増額する必要はない(教育分は減額してはならない)が、その分競争的資金の運用が柔軟に行える仕組みが必要と感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 研究資金の採否こそ審査委員の「村度」が働きすぎていて、競争的資金制度の問題は根深いと感じている。独創的な研究成果が資金獲得に繋がっているなら問題ないと思うが、何年も研究成果がないのに急に大きな資金が来ることがあったりする分野や、ほとんど他人の研究成果を自分の成果のように語っても大きな資金が獲得できる分野がある。これには非常に違和感がある。また、Natureなどの論文に掲載されている成果が全て正しいというなら問題ないが、真偽がわからない・疑義がある論文も多数掲載されているため、論文のIFのみで成果を判断するべきではないが、現在はほとんどの資金がそういう成果に集中していると感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 国家財政が悪化する一方という観点で、将来的に減る一方だという間違っただけから議論が始まっており、どうしようもない。GDPを増やして、研究費も増やしていく、という議論がまったくないのはなぜ?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 重点化した研究分野や課題に集中的に資金を配分し(例えばSIP, ImPACT等)、その分他の研究分野への資金(例えば科研費等)を削るという方針は、行き過ぎるべきではないと考えます。例えば投入資金を10倍にしても論文数が10倍になるわけではないと思われます。特定の研究者にあまりに巨額の資金を集中させるべきではないと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 大型研究資金は、出口の近いものに偏り気味。大型研究費の採択に関して、審査する側も評価を受けるようなシステムに出来ないものか?(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 9 若手研究者が、競争的資金で100%雇用された場合、個人の自由な発想に基づく研究に利用出来るエフォートが0%になってしまう。今の研究を踏み台にして、新しい研究にチャレンジして欲しいが、その機会が失われている。100%専従であっても、個人の努力で外部資金を獲得し研究を行える様に、100%以上に20%程度、個人努力と裁量で働いていいなどの工夫が必要。またはエフォートという考えを廃止した方がいい。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 10 大学全体でみると外部研究資金等の獲得を下品だと捉える風潮が未だにあり、獲得した外部研究資金にたかる教員がおり、モチベーションが下がる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 11 挑戦的研究を行う資金的背景が不足していると常々感じます。特に科研費の当たり外れはその年度の研究計画に大きな影響を及ぼすので、保守的な計画を立てがちになると危惧します。大型予算が公平に配分されているとも全く思えませんので、特別推進研究や新学術領域等は廃止し、大学への運営費交付金および科研費基盤研究の総額を増やすべきだと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 3.6%のGDPは大きな割合だと思います。資金は潤沢ではなくても研究はできます。しかし、知的、人的な資源はないと、研究がとまってしまう。日本のアカデミアにかけているのは、情報交換の頻度とイノベーションの風土です。決して大きなお金を与えたら良い結果が生まれるとは限りませんので、有効活用の仕組みや学生たちにアカデミアの魅力を感じさせるような大学や研究所の環境づくりは重要だと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 13 研究資金について、選択と集中政策がスムーズにきかないため、過度の集中や、研究資金の不安定さが発生している。(大学,第1G,その他,男性)
- 14 基盤運営費(運営費交付金)の増加を実施すべき。選択と集中は間違っただけと言うことは、欧米の最近の動向を見ると明らかである。米国よりも、ドイツに見倣うべき。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 15 学術研究、研究者の育成に対する予算が不十分である。将来を考えると、これらを増やすことが必須である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 競争的資金に偏りすぎである。競争的資金は結構だが、その審査は、近視眼的、短期的な判断に偏らざるを得ない。もっと戦略的に研究資金の配分を行わなければ多様な研究が育たない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 基礎科学を支える基盤的経費の増加をお願いします。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 研究室を展開するスペース、基礎的な配分予算とも、非常に少ない。他の大学や研究所の状況と比べても不十分であり、同僚との会話でも常に不満が聞かえる。論文などの研究に必要な情報の単価が高く(商業ベースの出版となっていることが問題か)、十分な情報を得られないことがある。論文情報のオープンアクセス化が望まれるが、論文投稿側か購読側かかなりの負担をしなければならないのが現状。限られた予算では、全く不十分。図書館もスペースが限られているために、古い資料や他の図書館にある資料を泣く泣く廃棄している。各大学の枠を超えて、研究資料を保存するスペースと予算の確保が望まれる。科学技術立国などの言葉は聞かえるが、研究予算は不十分。目立つ研究分野だけではなく、様々な分野の底上げが必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 科研費を含む、若手や独創的なボトムアップ提案を支援する、ベースとなる競争的資金に関して採択率が近年低下しており、もう少し充実することが急務だと感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 この分野ではデータベースなどの研究環境はもっぱらアメリカのデータを活用しているがもちろん有料である。一般の研究データなどの基盤整備は徐々に始められつつあるが(科研費など)依然として事務的であって活用しやすいものではない。研究資金についてはまったく心許ない。自分の研究分野もそれ以外も欧米にはもちろん中国にも及ばない。国家予算が貧弱している折にやむを得ない部分も多いが、(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 イベントものとも見られる、萌芽や新学術の計画班のメンバーを見ると不公平感が著しいと感じることが多い。これらの代わりに基盤研究費を充実させるべき。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 数年後のGDPへの反映を期待するような研究資金の投資でなく、長期的な視点に立った科学技術基盤の育成としての研究資金の充実を強く求めます。このままでは、本当に日本の科学技術力は著しく低下してしまうと感じています。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 総長裁量経費などで重点的にプログラムを選択して予算配分しているが、中には成果がお粗末なものがあり、効率的に予算を使えているとは思えない。誰も責任を取らないことは大いに問題があると思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 24 研究費の分配のために、書類を書いたり審査したり、というところに優秀な研究者の労力が多く注がれすぎている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 25 RAや技術補佐員といった専門分野に特化した方々による設備の保全・管理と研究サポートは大変ありがたい。この仕組みが発展することを望む。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 26 前年度の回答では、若手Sを復活させるべきだと書いたところが、今年度の科研費改革で若手Aすら廃止になってしまった。これでは業績で熟年の研究者に見劣る(がPIとしてやっていける十分な素養を持つ)若手研究者が新たな研究を立ち上げる機会が減ってしまう。実際のところ、現在のシステムでは、一部の熟年研究者(業績が華々しいとはいえ)に研究資金が集中してしまう事態になっており、これが限られた研究予算の効率的な使用法だとは思えない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 間接経費の額は十分だが、その使い道の大部分が総長裁量経費や部局長裁量経費などで、当該の研究を間接的にサポートしているとは思えない。〇〇大では間接経費の付いていない研究費を獲得すると、基盤的な経費から間接経費分を差し引かれるので、自由に使える経費は激減する。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 28 電子ジャーナル、データベースの費用が高騰し、予算を圧迫している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 基礎基盤経費が削減されており、現在使用している装置の維持管理すら滞る状態である。運営費交付金の削減は、削減額以上のマイナス効果を与えたのは間違いの無い事実である。Natureの記事の指摘を政府及び役所は深刻に受け止め、改善を目指すべきであるし、日本学術会議等は、科学者の代表として、本件に関する声明を早々に決議すべきである。リサーチ・アドミニストレーターは必須であるが、運営費交付金での支援が難しく、任期付きとなるため優れた人材を確保するのは困難な状況と想像する。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 海外の論文データベースや電気代など不確定要素が大きい。基盤経費が年々削減されている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 先進諸国と比較すればわかることで、われわれ研究者に訊くまでもないでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 「科学技術」とまとめて研究を扱うことに問題がある。科学に必要な環境、資金と、技術開発に必要なそれらを、同等に評価すべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 運営費交付金の減額は地方大学を中心に致命的な状況を作っています。有能な研究者が育たない状況が深刻化しています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 組織全体で、研究をお互いに協力して、一緒にしよう、という意識が低いように思われる。従って、個人研究レベルに収まってしまっている。また、研究に時間をかけることが難しくなっているため、会議を減らす、など、組織の改革と工夫がさらに必要である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 研究費の申請が、例えば科研費は年に1回しかチャンスがないなど、機会が少ないのが問題。また、1つの予算では結局少額しか獲得できず、幾つもの外部資金に申請しなければならず、書類作成のための手間などに多くの時間が費やされている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 厳しい財政の中、研究資金は比較的捻出されていると思うが、世界と比べると見劣りする。特に実験系は様々な先端機器を用いて研究するためコストが増大し競争的資金を得ないと研究できない環境にある。かといって多くのラボに充分な機器を配置することは難しく、共同利用をベースに知的基盤・情報基盤のネットワーク増強がより重要に思える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 運営費交付金の削減は目先の政策で将来性がない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 他国と比べて科学技術に関する予算が少ないとは聞いていますが、国の予算だけではなく、企業が大学に投資することを促す制度設計が必要だと思えます。また、修士・博士学生に給与が出せない限り、世界から優秀な学生を集めるのは難しいと思えます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 大型設備で長時間試験等を実施しようとすると、電気料金、スペースの確保が難しい場合がある。電気料金、スペースは受益者負担の観点から、大学に徴収されることは合理的であると納得できる。また、それら費用もプロジェクトから支弁できる場合があるが、プロジェクト終了後に設備を撤去する場合の費用、あるいは引き続き使用したい場合の費用確保が課題と思っている。汎用に近い機器であれば、大学内で貸し出しの制度が整っており、運転費用も一部回収可能であるが、特殊機器の場合は研究者単独で責任を持って運用撤去となっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 明らかに大学からの直接的な交付金や継続的に利用できる研究資金の制度が不足している。これでは我が国全体の科学技術の進展は望めない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 私の所属するグループは幸いにして多額の外部資金をいただいておりますが、これらの外部資金を使って研究人材の確保するのに苦労しています。大きな要因はポジションの不安定だと推測します。資金の多寡よりも、資金の時間的安定性が研究成果に結びつくと考えています。材料費等に多額の資金を必要としないという私の分野の特性上、研究成果は、自由に使える研究時間の関数です。優秀な人材を確保できない限り、外部資金は研究時間を奪う(=研究成果が減る)効果を持ちます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 42 私自身は基礎科学を研究していないが、今後も基礎科学を重視した取り組みを進めて行っていただきたい。研究拠点となる国立研究所や機関は利用しやすく(大型物理装置利用を中心に)、現状で改善希望は特段ないが、各大学研究室、グループと拠点機関との相互的な研究が重要と思われる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 日本の将来をどうするかについて、指導者は楽観的過ぎるのではないかと、精神論だけでは結局太平洋戦争の敗戦と同じ過ちを繰り返すことは想像できないのだろうか。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 44 研究費は十分だとおもうし 配分の仕方の工夫もかなりされている。〇〇大学に関しては周囲の研究環境も非常によい。お金は配分の仕方 審査の質を上げることが重要と考える(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 研究者の将来に希望が持てない状況にある。就職に不安がある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 46 科学研究費の総額が少ない云々よりも,配分の偏りに問題があると思われる。重要で成果が期待できる研究を支援するのは当然だが,そこに偏り過ぎると,未来に花咲くかもしれない研究のシードが育たない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 47 以前にも増して特定の領域のみに研究費が配分されるため,小さな部局では設備の更新などもままならぬ状況である。優秀な研究者がいても,十分に能力を発揮できる施設環境が無い状況が続いている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 48 運営費交付金の削減は,研究を促進する政策と真逆である。運営費交付金の削減により研究環境はますます悪化しており,国際競争力が落ちて,日本はもう科学立国とは言えない危機的状況になっている。国際化を促進しているものの,すでに国際競争力が低下した日本に質の高い外国人研究者が来てくれるわけではなく,質の低い外国人を受け入れて指導する余裕などはない。日本人自らが,外国で研究をして,自国に新技術を取り入れるという,発展途上国並みの国策が今の日本には必要になっている。運営費交付金の増加,公的資金の注入が,今すぐ必要な状況である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 AMEDの現在の研究費申請書類など,最初から英語書類を大量に書かせるフォーマットを改善すべき。外国人の審査委員で評価もされておらず,研究者の負担を単純に増やしている。採択された課題について英語版を記載させれば十分。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 高額な機器が一部の有名研究室にのみあり,他の研究室がなかなか使用しにくい現状があります。高額機器は施設として購入し,共通機器としてどの研究室でも使用できるような「仕組み」を構築すべきと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 個別の研究資金は,競争的環境で獲得することが望ましいとは考えておりますが,科学技術に関する政府予算自体が,全体として諸外国と比較しかなり少ないと思いますので,技術立国を目指すためには,より一層の拡充が必要と考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 競争的資金ばかりに依存しており,かつ比較的大型の競争的資金を獲得しうるメンバーは固定されている印象で,閉塞感がある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 53 海外に比べて科学研究費が潤沢とは言えないので,配分の方法を工夫したり(少数の大型予算と多くの小口の予算の組合せ),機器・データの共有など,効果・効率を考えてオリジナリティのある研究が進むようにしてほしい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 54 研究資金が潤沢にあるように見える〇〇〇〇〇〇〇〇【大学等研究拠点・研究所等名】ですら資金が足りないと言っている状況なので,十分な研究環境と資金がある大学はどんどん少なくなっていると思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 55 年間1億円を超える大型予算を一人の研究者に与える必要はないと思う。ラボの規模にもよるが二千万程度を広く配った方が,成果が出ると思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 56 ・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(貸貸式のスペース)を作るようにする。・知的基盤や研究情報基盤の状況について,大学が個々に管理するのはなく,国レベルでのデータ管理体制が整うとよいと思う。・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が育たない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 安定的財源として,基盤的経費の確保が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 学界ばかりでなく新産業創出など大学の社会貢献への期待が高まる中で,私立大学の設備整備に対する補助金が実質的になくなったことには大変失望した。再度の復活を求める。間接経費の確保は,研究支援体制と研究設備などの環境を維持・拡充し,継続的に研究活動を遂行するための必須条件である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 59 大学間の競争は必要であると思うが,やり方に問題があると考え。基盤的な教育・研究のための予算をどんどん減らしているやり方には大きな問題であると考え。このままでは,現状の教育や研究が維持できないばかりでなく,将来の画期的な研究力や有能な人材を生み出せなくなるのではないかと危惧する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 基盤的研究費(運営費交付金等)は,事務処理費用,産業廃棄物処理費用,郵便・電話代,共通機器使用料等でゼロとなり,具体的な研究に回せる状況ではない。体力のない国立大学は,私立大学の基盤的研究費以下である。大学は,高等教育と先端研究の両輪で価値を示し得るのに,片方の車輪が機能し得なくなりつつある。つまり,いったん,科研費等が採択されなくなると,試薬購入,論文投稿,学会出席等が不可能となり,研究面で負の連鎖が進む。十分な研究費を確保できたものを除いて,どの研究者にも一律100万円の基礎研究費が配分されることを願う。これは,保険であり,外部資金調達ができない場合があっても,再開,復活できるチャンスを与えることになる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 競争的的外部資金だけではなく,運営費交付金においても,研究費の重点配分が進んできている。長期的な視点に立った大学の基礎研究に影響が出ないか,懸念される。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 62 研究環境については,海外先進国に比肩するレベルとなって来ていると考える。一方,研究資金,とりわけ若手研究者を雇用する人件費は十分ではなく,間接経費と言った年ごとに増減するような財源とは違う枠組みで捻出すべきと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 63 研究資金のパイは増えずに競争が激化しているので,結果として十分な外部資金を獲得できていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 研究費配分が2極化しており格差が拡大しつつある。地方の大学は益々不利になっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 65 研究環境を整える上で,URA,研究開発マネージャの役割はより重要になってきている.これらの役割は,研究課題や資金等を横断する形で機能することが必要であり,現在の研究資金制度はこのような役割の人材を確保し,最大限機能させるような仕組みにはなっていない.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 運営交付金を減らして,競争的研究資金を増やした政策は誤りである.この誤った政策が,ユニークな研究の減少と日本の基礎研究力の低下をもたらした.自身も参加しているSIPを見ても,管理や評価に時間と予算が使われていて現場の研究者は疲弊している.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 設備を維持管理するための費用が間接費のみでは十分ではなく,また共用できる設備に対する制約などがあり,効率的な運用がなされていないケースがある.大学では,共用できるものでも使用比率で,公的資金の利用などの使用ができる方法を工夫すべきである.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 間接経費10%上乗せができるようになって,研究室の自由度,将来投資,教員の雑用の低減(秘書雇用経費,事務外注経費に余裕ができた)ができるようになった.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 競争的に一部の大学,一部の研究者に資金を集中しても,効果が限定的である(コストパフォーマンスが悪い)ことが統計的に示されていると聞く.ノーベル賞受賞者も,研究費の総額が減少していることや,基礎研究や地味な研究に研究資金が配分されないことを危惧している.大学の研究費は均等に分配して持続的な研究活動を支援し,競争的資金は製品化や実用化の研究などに振り分けるべきと考える.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 日本の,特に国立大学の研究環境および研究資金の状況は壊滅的で,今後30年間はノーベル賞受賞も期待できない.日本は資源もなく,人材,しかも高度人材こそが必要とされているはずなのに,欧米どころか中国に比べても,圧倒的な研究環境および資金の差がでており,即刻の是正が必要とされている.必要なのは,競争的資金では無く(もちろん競争的資金も必要だが),継続的な基盤的経費と,欧米中国に負けない大学の設備である.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 71 運営費交付金の減少が,国立大学の研究環境の劣化や研究資金の不足に大きな影響を与えている.欧米と違って,いわゆる大学への寄付文化が根付いていない日本では,これだけ定期的に削減されていくと,学術的にも,技術的にも,そして経済的にも,近い将来ツケが回ってくるかと思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 72 若手育成の意味で効果の少ない豊富な支援策が行われており,本来配分すべき基礎研究に従事する優秀な学生には支援が届いていない.そういう意味で,人材育成は大学に任せるべきで,行政や政治があまりにも口出しをすべきでない.特に,文科省は天下りの組織作りに頑張りが過ぎである.最近では環境省や他省庁が競争的資金配分組織を盛んに作っており(JSPS, JST, NEDO等に相当),予算が効果的に使われていない.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 73 外部資金が取りやすい研究に流れる傾向が強く感じる.将来の研究の芽を育てるためには,最低限の定常的資金が必要.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 74 競争資金を取り続けるのはいいが,短期で成果のでる目先の技術開発に陥りがち.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 運営費交付金の削減により,研究者が自由な発想で使える資金がなくなっている.国の研究費総額はほぼ横ばいと聞いているが,競争的資金が増え,運営費交付金が減っているようである.この政策で日本の科学技術力は向上したかという点,論文数等は中国や米国など他国に比べて伸び悩んでおり,むしろ相対的に低下している.科学技術で国際的に優位な位置を保つには,他国に負けない投資が必要である.また,科学は多様な研究がないと将来有望なものも出てこないで,現在の競争と選択の行き過ぎを修正すべきである.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 国立大学運営費交付金の削減が研究力と教育力の低下として顕在化・常態化している.ヒト・モノ・カネ・情報と言われる現在,「貧すれば鈍す」の状態となって,研究と教育を担う人材(次世代の人材)を育成し辛くなっている.ヒトが最も重要である事を認識しなければならぬ.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 ノーベル賞の大隅先生が度々指摘されるように,ある程度の額の基盤研究費は絶対に必要である.重点配分も理解できないではないが,広く薄く配分される研究費が,ノーベル賞に繋がるような多様な研究を育んできたという昭和の歴史を今一度顧みるべきであろう.また研究支援もRAなどより,技官,テクニシャンの充実を図るべきである.専属技官がいなかったために折角高価な共通機器を導入しても,有効に利用されず,放置されている例が沢山ある.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 基盤研究に関する予算が十分確保されていない.JSTなどの戦略的な研究費枠を維持しつつ,科研費の予算を増やすべき.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 国立大学の運営費交付金の減少により人件費が削減され大きな影響を及ぼしている.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 政府は基盤経費を減らして競争的資金を増加してきたが,既に基盤経費は限界を超えて削減された.最低限の人件費や設備(論文雑誌講読を含む)の維持がままならなくなっている.政府の財政状況も厳しいだろうが,基盤経費はもう少し増額して維持して欲しい.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 出張手続きや物品購入手続き等が複雑で時間がとられる.研究者本人の事務手続き量だけでも多いのに,指導している学生の事務手続きも教員が行っている.もっと簡便なシステムが導入されるべき.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 競争的研究資金の獲得は確かに重要で,それを獲得すべき努力を研究者はすべきだとおもう.しかし,それだけに頼るのはやはり心許ない気がします.運営費交付金を減らして行くことは日本全体の科学コミュニティの将来を考える上でやはり中長期的にはマイナスに働くと思います.競争的研究資金が獲得できなくても,最低レベルでも研究ができる程度の交付金は必要だと思います.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 我が国の基礎的な研究に対する経費は,GDP比で見ても,米国などより少ない.また大学への運営交付金が毎年減らされていることなどから,人員削減などから教員一人当たりの負担も重くなっており,実質的な研究資金・研究環境は厳しくなっていると感じられる.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 84 特定分野等への配慮は行われているが、基本的な支援は年々低下している。有益で価値のある研究を多大に支援することは重要であるが、それを下支えする人材育成費あるいは基本的な経費が年々削減されている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 科学技術関係経費は十分なのに、すでに業績のある特定の領域にだけ集中して盲目的に配分する仕組みがあるので、論文の数としては伸びないし、今後の目覚ましい発見はある特定の領域に限ることになると懸念している。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 86 有力な大学・研究所において大がかりな研究チームを組み、巨額の予算を投じて成果を得ることがわが国の科学技術の向上に必須であることは認めるが、一方で、地方大学の研究者に年間50～100万円の研究費を確保して将来のシーズを確保する研究を維持することも必要であろう。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 競争的研究費はもう十分に配分されており、今後は基盤研究費を充足するために運営費交付金を増やすことを検討してほしい。競争的資金で装置を購入したが、その資金が切れた結果維持費がまかなえずに結局その装置では研究を行えないという話を耳にすることが増えてきている。大学によっては電気代すら競争的研究費から出す必要があり、近年の電気代の高騰により研究どころか部屋の電気もつけられない状況に追い込まれている。基盤研究費が給料のボーナスよりも低い状況は明らかにおかしい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 88 研究資金が本当に正しく、公平に配分され、目的にあった使用をされているかわからない。また、公的資金の場合では、監査を厳格にしたほうがいいのではないかと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 研究資金は順調に取れるようになってきているが、もっと企業との結びつきをおおきくして、最先端研究に参加していきたい。とはいえ最先端研究を行うためには、設備と人材が必要であり、どうしても学生を派遣するということに終わってしまう。教員のサバティを海外の大学へ出すだけでなく、国内の民間企業へも出せる制度が必要ではないかと思う。それが研究資金獲得へつながると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 5年の雇止めが有能な事務担当、秘書を継続雇用不可能としており、全体としての力を甚だしく下げている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 アジアの新興国の科学技術に対する投資の現状を思うと、10年後の日本の科学分野での立ち位置は非常に危うい。ベースとなる研究資金の削減が続くと、世界のトップと戦う科学研究の質と量を維持することは難しくなる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 研究室のスペースチャージ(部屋代徴収)が始まり、研究スペースの縮小を余儀なくされている。上下水道、校舎メンテなどのインフラ整備資金の捻出のためだが、本来の修繕費用を増やさず研究費からサラミスライスするようでは、いずれ研究環境は崩壊しノーベル賞などは望むべくもなからう。なにか本質的に間違った方向に進んでいる気がする。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 以前より、特定の限られた研究に大きな資金が集中しています。選択と集中は必須ですが、そのトップ層直下の研究者層(科研費で言うところの基盤Aクラス)への支援を手厚くしていかないと、トップ層を目指した研究やトップレベルのアウトプットは増えていかないと認識しています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 若手研究者の数年という超短期間の有期雇用は研究推進の効率化や論文生産数の低下を助長し、科学技術の国際競争力の低下にも影響を与えている。一定額以上の研究費の獲得する者の条件に無期雇用の人材受入れを保証させ、能力のある若手研究者の社会的責務に応じた雇用形態が実現されるために、専従率100%という雇用条件は撤廃すべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 研究機関による差が大きい項目であるかとは思いますが、実験的研究を展開するには研究スペースが不足している。使用料を徴収する競争的スペースもあるが、潤沢に研究費がある研究室でなければ運営することも困難になることも予想される。若手研究者が新しい研究テーマを見出して研究活動を展開していくには大きな障壁となると思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 先に見える研究や産学連携も大切だが、公的研究資金については、もう少し長いスパンで考えられる基礎研究に配慮して欲しい。多様な考え、価値観に基づく研究活動こそが大切であり、きりと輝く研究は、多くの挑戦・失敗の上に成り立っている。少子高齢化社会を迎え、財政が厳しいことは重々承知しているが、資源の無い日本は、教育と研究への投資があって、成り立つ国であるのは疑いようも無い一方、教育現場は、研究資金獲得のための活動に、疲弊しきっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 事務系職員の不足による事務仕事の増加のため、研究・教育の水準を維持することが不可能になりつつあります。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 大学内での校費等(例えば、スペースチャージ)の召し上げなどにより、基盤的経費が急激に検証している。そのため、外部資金獲得状況に応じた研究者間の格差が大きくなっており、それによる研究室間の学生の不平等・不満が大きくなっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 多くの人(ノーベル賞受賞者も含めて)が指摘しているように、「大学が経済的に自立するために運営費交付金を減らす」というのは間違った方向だと思う。ノーベル賞級の研究は、芽が出ないうちからの自由な発想を育てて生み出されるもので、行き過ぎた米国のような「すぐにもお金が取れる研究、一見派手な研究」に走る必要もなくなる。運営費交付金の削減は、大学の様々なところに歪みを出している。卑近なものでは、トイレの工事費が出ない、エアコンの修理費が出ない、など。それ(運営費交付金を削減すべきでないこと)と、その制度に甘んじている人がいるとは別のことと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 100 研究費不正の報道が多く、研究事務課が萎縮している。そのため、研究費利用のためのルールが日々増加し、研究費の利用が非常に難しくなっている。また、教育大学のため、院生が少なく学部生と主に共同研究をしている。研究者の定義を文科省で「大学(短期大学を除く)の課程を修了した者」とされたことで、共同研究者である学部学生の学会発表費の支給が困難であり(学部学生は研究者ではないため、研究費の支給対象にならない)、むしろ、学部学生との共同研究自体が問題視される場合がある。研究者倫理として、共同で研究した学部生の名前を論文につけることは当たり前であり、学部学生であることは阻害されないはずである。また、従来から特に理系では、学部学生による学会発表は積極的に行われてきている。この問題は、学生の教育と教員の研究が明解には切り離せないものであることを示しており、一部の教員は自費での支援をしている。こうした状況を文科省は理解して、研究費の利用方法についてより明快にし、対策をしてほしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 101 公的競争的資金・民間財団問わず、常に何かしらの予算申請に追われ、採択されたなら成果報告書に追われ、確実に研究時間を圧迫されていて本末転倒だと思う。長期計画を立てて研究をスムーズに進めるためには、採択されない場合を見込んで、必要以上に申請の数を打つ必要がある。公的機関・民間財団問わず、設定される研究スパンが短すぎると思う。また、プロジェクト終了後にまったく予算を繰り越せないシステムによって、安定した人員の確保ができず、技術の蓄積ができないことから、研究の進展を遅らせる障害になっているのみならず、結果としてトータルのコストが嵩んでいる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 102 「競争的資金を獲得できないと研究ができない」という状況ができると、その研究者が研究できなかった分だけ日本の研究は遅れることになる。研究者の意欲向上、多額の資金を必要とする研究推進のために競争的資金も必要である。しかし、「資金不足で研究ができない」という状況をなくすために基盤的経費でもある程度の研究ができるようにし、さらに追加の予算獲得のために競争的資金を獲得する、という環境を整備することが重要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 103 研究資金については、重点配分等による格差が大きな問題と考える。経費が少ないと頭を使ってよく考えるが、研究費が多すぎて非常に無駄な使い方をしている例が散見される。これは日本の税金の適切な執行の観点から大きな問題と考えており、国力を弱める原因になる。予算を若手研究者も含めて広く配分することで、より大きな活力が生まれると考えられる。一方で、社会実装を目指すような場合には、企業に比べても一桁も二桁も少ない金額で競争することになってしまい大学には競争力がないように思う。企業の方からなぜ大学のような貧弱な機関で社会実装を目指すのかという問いかけを受ける。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 競争的資金の最も問題点は、審査に関する業務にあると思う。それは文科省側も、大学・研究施設側の研究者・事務側も含めて、このコストは、金銭的に算出すべきであり、競争的研究費導入が、どれだけそれに関わる人間の経済的な損失になるかを考えるべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 昨今、外部資金の競争率が非常に高くなっており、外部資金の獲得が難しくなっている。実験装置などを購入するための資金が不足している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 企業の共同研究費や外部プロジェクトは経費の使途が限られるため、関連するプロジェクトや学生の活動はサポートできますが、一方でサポートできない学生を大勢産んでいます。間接経費のバック等、自由に使える経費の拡充が必要だと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 前回と同じ評価であるが、研究資金や間接経費の使い方に関しては改善の余地があると思っている。また、予算も有限では無く、国民が納められる税金は決まっているので、研究資金が減ってしまうことは仕方が無いと感じるが、それによって淘汰されている研究や機関が適当なのか疑問が残ると感じている。予算の使い方が適当なのか疑問がある。予算について広く知ってもらう為の告知や議論が十分でなく、国民の研究者の理解が進んでいないように感じてならない。(大学,第2G,工学,その他,女性)
- 108 90年代に大学の研究環境を改善する必要があるというキャンペーンが行われずいぶんと状況が改善された。しかし、その後、大学への予算を段階的に減額される状況が長く続き、その結果、現状は90年代以前に戻った感がある。他の国との相対的な関係から言えば、それよりもっと悪くなっているかもしれない。加えて、人材育成、現有のリソースの非効率な利用が加わり、状況はさらによくない。それは原著論文数に如実に表れている。とても科学技術立国などと標榜できる状況にはない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 基盤的研究を実施する環境、資金の確保が喫緊の課題になっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 特別な研究事業費からは斬新なアイデアやイノベーションは生まれてこない。なぜならば、すでにある程度認知されていないと採択されない仕組みとなっている。評価者も冒険はしたくない。本当に素晴らしい研究は、あまり陽の当たらないところから生まれる。このような芽を活かすには、経常経費や人件費を増額すべき(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 私立大学などで仕方のないところもあるが、雑務が非常に多く、研究環境としては年々悪化の一途を辿っている気がする。特に、文科省による入学定員に対する入学者数超過規制の厳格化に伴い、私立大学は定員超過を気にするようになり、学納金の減少を通して教員数の減少を招いている。これは、各研究分野の先細りを助長し、研究環境の悪化にもつながっている。その他、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について、すべて受領機関の采配に任されているが、これはいかがかと思う。間接経費の全額を機関に召し上げられていると、研究を行う中で間接経費で支払うべきと思われる項目を支払うことができず、研究者個人にしわ寄せが行っている。このような状況に対応するため、「間接経費として受領した額のうち少なくとも2割程度は研究者が使用できるように配分すること」といったようなルール作りが必要であると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 大学から支給される基盤的経費は無いに等しい。研究を続けるためには研究者自身が競争的資金を得る必要があるが、毎年資金獲得は保証されていないので、研究資金調達は毎年不安定であり落ち着いて研究はできない。このような状況が定常化している。法人化後に大学の管理業務が増え、研究費の獲得も研究者個人に委ねられ、このような状況で優れた研究成果を得ることは難しい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 間接経費の使用法について大学に任せすぎでいて本来の目的に使用されていないのではないかと思うことがある(私の理解不足かもしれないが)。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 施設の維持管理が困難になっており、基盤的経費の削減はもう限界にきていると思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 研究費の間接経費が大学に90%以上回収される状況では、大学からの交付金と合わせても研究室の什器、プリンタ、エアコン等を十分に整備することが出来ない。既存の研究基盤を持たない若手にとっては、研究環境の整備も厳しい状況だと感じている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 116 特定の少数の研究プロジェクトに多額の資金を配分する傾向が強いが、もう少し幅広い分野に、金額は少なくとも良いので研究費を配分して欲しい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 117 産学連携は国内の企業が中心だが、研究費を増加するには積極的に国外の企業から研究費を導入する支援が必要と思われる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 118 科研費の充足率が低いと、採択されたとしても当初予定していた研究をそのまま遂行する事が難しい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 119 間接経費が何に使われているのか、かなり不透明。競争的資金の多くが、実用的な研究に重点的に配分されていて、将来の科学の基盤になるような基礎研究がおろそかになっている印象がある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 120 最近2年間の概算要求や国立大学改革強化促進事業での研究設備整備枠の財務省によるゼロ査定や大幅減額は、国立大学間の大きな格差を生み、深刻な影響を生じている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 121 研究資金をとにかく増やすべき。これでは中国に太刀打ちできない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 今年度内にどうしても取り組みたい研究課題が生じた場合に、来年度の予算から借金をして実施できるようになるとよいと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 地方国立大学では研究人材の再生産はもはや難しい状況にあり、研究環境の劣化も進行している。全体の予算の制約があるのであれば、研究機関を集約し一定水準を維持しないことには、国立大学としての本来の責務を果たせない状況となっている。科学技術関係経費の数字は国際的な比較が難しく、さらにこれまで研究費に積算していなかったものをまとめることで見かけの研究費を大きくするという欺瞞的な計画もある。小手先の局所最適化で研究環境を改善できる段階ではない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 124 教育に割く時間が増加し、また臨床系はそのノルマも増加し、研究に割ける時間が減少してきている。科学研究費の審査システムが変更されて、専門外の審査員からの評価となるため、必要な研究が採択されにくくなる恐れがある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 成果を挙げている研究者にとって、必要なだけの研究経費が普通に獲得できる制度が必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 126 大型研究費に偏り過ぎている傾向はある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 資金調達には厳しさを感じる。近年論文出版にも大きく費用がかかるようになっており、研究費を圧迫している。ある程度のグレードを持った雑誌に掲載が決まった場合、補助が出るような仕組みができないだろうか。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 資金配分の制度自体が、過去に実績のある有力大学、有力研究グループに有利になっている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 研究を行うための主要資金は科研費となってきたが、研究の連続性や拡大性を保つことがなかなか難しい。より高額の科研費にチャレンジし、失敗した時の受け皿が無い。例えば、萌芽と基盤研究の重複受給ができない(両方当たった場合はどちらかを選択する)などとするば、科研費受給者の枠が少しは広がるかもしれない。チャレンジ失敗した場合の受け皿となりうるのではないかと。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 大きな研究機関、大学、研究室に資金が集中している傾向がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 間接経費の取扱いが機関によって異なる。何とか統一してほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 科研費の応募要件が細かくなっており、研究費の獲得が難しくなっていると感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 133 萌芽的研究に対する援助の拡大が必要だと考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 134 科学技術予算全体としては減っていないかもしれないが、直接経費の割合が減っているため、現場での予算は確実に減っているのが問題である。事実、所属機関では、間接経費の返還が昨年度から2.5%も減少した。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 135 今後、経済成長や世界と渡り合っていくには、特に研究費に資金を多く投入にすべきである。経済は今やりの観光だけでは成長できない、ましてや年寄りへの無駄な医療費への税金の投入は結果、国に何も返ってこない。基盤研究から得られる技術革新、製品開発を行うことが結果、この国の発展につながることをもっと真剣に考えるべき。人材育成、人材投資を軽視しすぎていると言わざるを得ない。国からの研究費削減は結果、大学が企業の下請け、就職斡旋所になってしまう。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 136 若手研究者や優れた実績を持つ研究者であっても、研究組織に属していないがために、研究予算が得られない状況が多くみられる。若手研究者同志が、自ら研究組織を立ち上げ、成果を出すような、大学や研究所の枠を超えた組織を構築できるシステムが必要である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 137 大型の(1000万円以上の)共通機器を申請するためのシステムがない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 138 科研費に関して、システムが大きく変わるため、将来的な変革に不安を感じる。全体として研究費が削減されたりしないのか?等(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 139 安定財源が減らされていることによって、悪循環が生じているように思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 140 所属施設からの研究資金提供が一切無くスタートアップが厳しかったり、また教員枠が少なすぎ、スタッフになれない、昇進が厳しいことなどは、若手の優秀な人材が研究職に夢を持っていない状況をつくっていると思われます。現実を考えると、研究よりも病院や会社への就職が無難と判断せざるをえないような、研究から離れたくなる様な現在の環境は、改善が必要と考えます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 141 間接経費は4割、今後5割とられると説明されています。その割に、大学としての国際活動支援、たとえば、英語の書類を点検できる事務の方などの数は、全く十分ではありません。何に使っているのかの説明も十分ではありません。高額研究費を獲得すればするほど理不尽な気持ちになるのは、現実です。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 142 研究環境も資金も不十分だが、仮に資金を獲得できたとしても、研究に費やす時間を確保できるのかという心配がある。通常業務が多すぎる。いろんなことに取り組むのはよいが(表向きの体裁)、それに費やしている時間とエネルギーに見合う成果があるのかは疑問。誰を満足させるためにやっているのかと思うことも少なくない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 143 間接経費については、研究者とファンディング機関が協議して決められるものやすでに決定されているものがある。間接経費の額に対して便宜を供与している大学の関与は形式的である。ファンディングは間接経費を含めた全体額とし、決定したときにこの3者の協議により決定する方法はとれないものか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 わが国の研究力の低下が懸念される。このままでは世界をリードする研究成果は出にくくなる。科研費の増加を期待する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 いずれの状況も悪化している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 基盤的研究費の配分する必要がある。画期的な研究は、予測できないため、底辺を広くする必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 基礎研究に対する支援が少ないため、抜本的な見直しが必要と思われる。また、基礎研究を追求できる研究環境を充実させてほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 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になっているため、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)
- 149 教育負担や学内運営負担が増加しており、研究時間の確保が難しくなっている。研究環境や研究資金の状況は引き続き悪化している。競争的ではない研究予算の確保をしないう限り、画期的な研究成果は生まれにくい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 大学における企業との共同研究においては、間接経費率は大学あるいは大学内の部局によって10~20%程度に決定されているが、学内設備の利用により研究が実施されることを考えると、その率は十分とは言えず、間接経費を増やすための取組みが必要と感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 研究資金の使い勝手にまだまだ不便を感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 基礎研究および若手研究者が安定して研究に従事できる環境が極めて劣悪。これが根本的に改善されない限り日本の研究力や研究水準の低下傾向はより加速する。早急に、長期的視点に立ち、将来に向けた思い切った投資(特に基礎研究への投資)に取り組むべきである。また、電子ジャーナルやデータベース等の研究基盤の経費が圧倒的に不足しており、国際的に後れを取る要因の一つとなっている(再掲)。また、特定の主要大学に研究資金が集中しているため、研究層が諸外国に比べて極めて薄い。挑戦的な研究にチャレンジできる若手研究者の多くが所属する第2層、第3層の大学の底上げが不可欠である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 独法化により雑用が増えている。若手研究者がそれにパワーをさかれて研究に従事する時間が減っているのは問題である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 154 基盤研究費が削減される中、本来アカデミアがするべき自由な発想からの研究課題を遂行することが難しくなっている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 155 我が国の研究論文報告数が低下しており、これは憂慮すべき事象である。今日、実験材料費ばかりでなく論文の投稿料までも一般に高額になり、科学技術費の予算増額が望まれる。研究費の配分方法にも問題がありそうに思われる。ノーベル賞受賞者または受賞候補者への一極集中型の予算配分も理解できるが、次世代の高度な研究の基盤は、広い研究者層の底辺に潜まれている。科研費の挑戦的研究(萌芽)の採択割合を高めることは、底辺の研究者層を支え、高度研究に展開できる1つの解決策になると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 年々公的研究資金が減額され、老朽化した設備の更新すらままならないようになっており、現在の研究レベルの維持だけで精一杯の状況である。少なくとも研究のライフラインといえる設備の更新費用は確保してほしい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 現状では、ごく少数の有力な研究者に何億円もの研究資金が集中し、一般的な研究者は数百万円単位の研究費を複数獲得しなければいけない。このやり方では、ノーベル賞級の独創的な研究成果が生まれる可能性は非常に小さい。また、基礎研究の困難さが目立ち、研究者をめざす若手は減少する一方である。動物を使う生命科学系の研究室には年間2000-3000万円程の研究費が必要である。多くの研究者がそれくらいの研究費を確保できるように国は方策を改めるべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 国家予算全体として財政難であることは理解しているが、学術研究費や教育費の占める割合が低すぎると思う。特に基礎研究に対する評価や認識が低い。研究費の配分自体が近視眼的で素人判断になっている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 研究費の集中を抑えるといっているが全く機能していない。選択と集中の時期は終わってまたばらまきの時期にするべき(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 間接経費の機関での使用が適切と感じられない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 161 研究のための基盤的経費と研究者の研究時間が極めて不十分。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 大学院生の学振研究員などは,小さな研究室からはほとんど採用されず,権力のある指導教員や大学名が採用可否の大きなファクターになっている様子.小さな大学でも,良い研究を行っているグループがあるにもかかわらず,研究費配分の選抜が正しく行われていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 研究人材の項目でも述べたように,若い人たちは頑張って研究費を獲得しているし,URA推進室もよく活動している.しかし授業負担や雑務,問題を抱えた学生への対応といった用務も増える一方であり,研究環境はむしろ悪化しているように思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 164 毎年,運営交付金が減額されており,私が利用できる研究費も毎年減少の一途をたどっている.このままでは研究活動が維持できず,論文などの成果が出なければ,科研費などの競争的研究資金の獲得も難しくなるという負のスパイラルに陥る危機的な状況です。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 165 学内で配分される研究費がほとんど無いに等しい.外部資金をとらないと全く研究できない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 166 基礎研究を含む多様な研究が,我が国の国力増強に有効であると考えますが,防衛省の競争的資金への応募を認められない大学もあります.研究の多様性,人類の発展,安全保障を含む基礎的な基盤の向上に逆行しているところと考えますので,組織が競争的資金応募を禁止することはなるべく控えるなどの提言が必要かと思えます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 所属大学では間接経費が学内で一旦集約された上で配分されるため,プロジェクトに使用できる金額が目減りが大きい.間接経費の意義を再確認した上で大学間で統一をして欲しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 大型の観測装置・実験装置を導入することは地方国立大学では不可能に近い.また,年数の経った装置についても,保守点検などが精いっぱいでありアップグレードなどは望めない.きちんと動く装置であれば,データも取得できると考えているが,最新鋭の装置を持った国外の機関に対抗するのは簡単ではない.また,事務員不足からか教員がやるべき仕事のほかに多くの会議・仕事が入ってくる.時間の関係で18時過ぎに会議を始めるなどすでに働き方改革など破綻している状況である。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 169 研究環境は昨年度と変化が見られなかった.設備等は時間の経過とともに劣化・老朽化するので,そういった点からは状況は後退していると言えるのかもしれない.研究資金に関しては,外部から取得するしかないが,若手研究者として取得できる額は限られているので,非常に苦しい状況が続いている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 私の所属機関に限っての意見ですが,若手教員が研究時間を十分に確保することが難しい状況です.まず,着任間もない若手教員が研究室を立ち上げるための整備する期間が十分与えられないまま,講義や学生実験,卒論生の受け入れをしなければならない,また若手ということで用務も多く,若手が業績を上げやすい状況とはほど遠く感じます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 171 所属機関は運営費の削減の影響を受け,来年度より,大手出版社との論文閲覧契約を取りやめることが決まっており,競争力への影響が懸念される。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 172 予算配分のメリハリは重要であると考えますが,基礎的な予算は極めて少ないのが現状であり,新たなテーマ立ち上げに困ることが多い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 校費の減少が研究環境を足元から劣化させている現状があるように思われる.何とかこの状況を改善しないと,大学における研究は先細りになると思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 予算配分については,金額とか数値だけを追うのではなく,中身を分析し,適材適所に必要額を充当するきめ細やかな対応が必要かと思えます.オールジャパンで人材を活用するためには,研究する意思がある研究者や学生たちを休眠状態にさせないように,全研究者,研究室の活動状況の可視化が必要かと思えます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 教育研究予算の縮減の煽りを受けて,人員を削減するという状況が最悪(人がいなければ事は決して始まらない),研究環境は徐々に劣化,研究資金も縮減(研究予算が劇的に増えることは無いと聞いています)とのこと.公的資金は期待できるものではないと認識し,自助努力で個人的な投資や寄附増を図ることが必須な時代と考えます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 情報系の研究をしていますが,プログラム作成などでは,プログラム情報のサイトを参考にすることが少なくないです.海外に比べて,参考になるサイトが少なく感じます.また,その多くは,個人の努力で提供しているようです.個人の努力で,情報を発信しているサイトへの支援などがほしいと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 基本的に単年度予算で,たくさん研究予算をとっても,口座は別々のものになり,それらを別々に管理せざるを得ず,事務作業が膨大になってしまふ.それぞれの予算の出どころにより,全て予定通り使わないといけないのは正論だが,研究室運営という面からも,異なる種類の予算の融通化が大事だと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 水光熱費や什器類などの基本的な費用を支出できるだけの基盤的経費は,最低限確保する必要がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 年間の科研費が約2300億円,年間の湿布代が約1300億円(正確ではない値としても)では,学術研究を最も広く支援する科研費の研究資金が十分であると全く言えない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 研究に関するすべての状況は,加速度的に劣化しています.人を育てるための環境,そのための指導者の数,研究経費,電子ジャーナルの維持経費など,全般です.さらに教員の削減に伴う,研究以外の業務の増加も,研究者に「研究をしない場」を提供しています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 国際会議に参加すると,最近では中国の台頭がめざましく,小職の分野では発表件数は日本をすでに抜いている.中国では,研究者の数も研究費も多く,日本の大学教員は時間的にも予算的にも対抗することが難しくなっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 182 大学(国)からの配分がないため外部資金集めに奔走する事態を招いている。悪平等的に配分するのは良くないが、消耗品を購入する程度の研究資金は大学から配分されるべきである。教員(特に地方大学)が外部資金集めに過度に労力を割かれると、教育・研究に支障をきたす事態を招く。実際にその弊害が現れていると思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 現在の研究資金は獲得して研究活動を行う際に自分に支払って良いものはほとんどない。おまけに本学のような私立大学は研究を行ってもその他の活動に勘案されることもなく(ここ最近考慮され始めてはいるが)、ただただ忙しさが増し、それを見た学生は研究者を希望しなくなるという悪循環に陥っている。この忙しさとは、土日も出勤し、平日は朝8時半から夜11時まで毎日仕事をしても終わらないような状況を述べている。このような環境を許している大学で研究者並びに学生に研究活動が促進されるわけもなく、ただただ身を削っても研究を行う教員が残っているのが現状である。それでも教員は研究が好きで行っているためよしんば良いとしても、家族はどう思うであろうか。常に新しいことを追い求める研究者を取り巻く環境が決して楽ではないのは当然としても、研究者がワーキングプアとなるような環境は防ぐべきと強く感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 基礎研究分野への資金配分,もしくはチャレンジングな課題に対する資金配分等が十分ではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 間接経費の使途を明確にしてほしい。何割かは研究者自身の環境改善に裁量できるようにすべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 リサーチ・アドミニストレーターの話など、数年前から聞いていますが周囲は全く配置されていないし、言葉だけが浮いているという印象を受けます。大学全体の意志は不明ですが、研究者個人としては高価な大型測定機器は(国からの補助などを受けて)配備して欲しいのですが、実際の配備状況は厳しくなっており、「研究するな」と言われているように感じます。一方で、成果を出せ、ということは大学からも要求され、ストレスになっています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 総じて研究費の使い方について、戦略的計画に基づき行う意識が浸透しているように感じる(汎用的機器を同一組織内でいくつも保有するケースは減っており、共有化する制度が整えられている等)。その一方、これらの機器のランニングコスト・維持保全に関する経費が確保できていない。また、なにより、基本的な役割を担う人件費が継続的に削減されていることが研究設備以上に問題である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 年々、研究環境が悪くなっているように思います。特に、研究資金の工面は死活問題になっています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 教育・研究に使用する測定器や実験装置も年々老朽化しているが、教育研究基盤経費が削減されている昨今では、思うように更新も出来ず、困っている。競争的研究資金で充当しようとしても使途が決まっているため、このような機器の購入には使用出来ない場合が多い。予算的に基盤経費での購入が困難であるため、規模や容量を縮小した機器で代用したり、実験自体を取りやめたりして対応している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 デュアルサポートシステムは事実上機能しておらず、積極的な外部資金獲得のみが先進的な研究・開発の経済基盤を整える唯一の手段となっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 科研費以外の大型予算,その事務処理をペーパーレス化すべき。研究活動を圧迫するほど,処理に手間がかかりすぎている。大胆に改善すべきです。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 日々の研究を遂行するための基盤的な研究費がすでに所属機関からの配分額では不足で、恒常的に外部資金を導入しなければ研究ができない状況である。また間接経費も所属機関に上納するため、直接経費で高額な装置を導入することができても、実験台や椅子などを更新することができない。また一過性の外部資金獲得では高額装置を購入して来ても、継続的なメンテナンス費用に対する不安があるため、どうしても思い切った予算使用をためらってしまう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 設備は古く時代遅れになり,また故障したものもあるが研究資金の不足により大型装置の修理もままならず,更新できる見込みはさらさない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 194 地方大では運営費が皆無に等しく,外部資金獲得が求められているが,このために基礎研究や挑戦的な研究に取り組みにくい状況になりつつある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 195 公的研究資金のベースを上げて欲しい。企業や社団法人の研究費獲得のための書類作成に追われており,研究よりも申請書執筆に時間を奪われている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 196 省庁が良いと判断される予算内で研究に従事すればよく,それ以上の成果を期待しないで頂きたい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 197 研究資金はもはや期待できないレベルである。共同研究等を通して確保していく他ないと考えている。ただ、その分どうしても目先の結果に走りがちになり、深く探求することは難しくなる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 昨年度,出産に伴い産休を取得した。科研費の応募時期が産休と重なったため,科研費応募ができなかった。また,これに伴って学内の個人研究費の減額があり,産休に対する十分な配慮がされているとは言えない状況であった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 199 大型設備更新が定期的にはできない状況にある。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 200 リサーチ・アドミニストレーターの質が向上していない。リサーチ・アドミニストレーターのポストを作るために研究者の予算やポストが削られたり,研究者の研究時間がリサーチ・アドミニストレーターの実績を作るため,奪われているという本末転倒な事態も散見される。競争的資金の規模は十分であるが,基盤的経費の削減が厳しく,競争的資金では買えないが,研究活動に必要な事務機器,設備の整備に困窮している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 地方の国立大学の校費は危機的状況です。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 202 運営交付金の減少により、継続的な基礎研究の遂行が困難になっており、我が国の教育・研究基盤、特に多様性が脅かされているといえる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 国立大学の運営交付金は年々削減されている。少子化による学生数の減少等がその理由の1つと思われる。社会人教育、卒業教育、あるいは国際化などで学生数は増加することができる。また、超高齢化社会を迎え、高齢者を国が活用するための再教育なども考えられる。このような大学の役割を再考し、交付金の削減を続けて良いのか、再検討が必要。また、地域貢献型、研究拠点型、最先端型の大学分類も数年ごとに評価し、分類をし直す必要もあるのでは？(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 204 我が国の論文数の低下は危機的な状況にあります。研究費の選択と集中よりも、500万円程度の比較的 low 額に研究費を広く配分する方が論文数やイノベーションに貢献すると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 研究費を獲得した際の間接経費に関して不明な点がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 研究費の使用と成果に関する説明義務の重要性は否定しないが、報告書が多いように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 自由な発想で利用できる運営交付金が非常に少ない。研究資金の中には出口を求めすぎているあまり、逆に研究の生産性を落としているものもあるように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 大学の予算が削られ続けて、基礎的な予算、人員が必要以下になっている(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 研究を行うための環境、機器、設備(物理的な物)は充実しているが、研究のための消耗品費、研究に携わる人についての研究費のサポートが不十分。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 研究者によって、研究資金に対する感覚が違い、大型予算ほど無駄使い(年度末の予算消化のために、さして重要度の高くない機器や消耗品を買う、値引きを徹底しない、高額な外注を使うなど)が多くなる傾向にある。100万円をありがたいと思って、一生懸命成果をだそうと努力する研究者を重要視するべきであり、1人に1億円だすより、100万円を100人に分配する方が日本の研究力基盤向上には効果的だと思う。また企業が大型予算をとる場合、自社社員の人件費に回すべきではない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 世相による流行り廃りが大きいと感じられ、研究者個人や研究機関の個性を最低限維持することが困難な状況になりつつあると感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 年々研究環境や研究資金の獲得が厳しい状況となっている。研究資金の集中投下は今後新たなイノベーションを生み出す基礎研究を圧迫するだけなので、広く研究資金を配分できる環境に(運営交付金の十分な分配)戻してほしい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 213 大学において、研究資金の利用に関して過剰な取り締まりが蔓延しており、教員が本来教育や研究に割くべき時間と労力の大半が事務作業に失われている。過去の不正が引き金となる場合が多いが、まともな教員が泥をかぶる現行のやり方に強い疑問を感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 214 大学の研究環境、特に基礎科学を対象とした研究に対する予算枠が少ないように感じている。予算枠の拡充と合わせて、配当額の配分も十分考慮してほしい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 研究資金については運良く確保出来ているが、その他業務に追われ、研究ができていないのが実情。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 216 個人の発想を基に行う研究に関しては、確実に時間が取れなくなっている。研究資金については、たまたま昨年度から科研費基盤(C)代表、今年度から科研費基盤(B)分担があるため、私個人として今年度は困っていないが、研究に関する予算はほぼ外部競争的資金であるため、研究活動ができなくなる事態を常に考えておかねばならない。腰を据えた根本的な研究テーマを実施するには、任期の無いポジションと、少額でもランニングコストは賄えるだけの予算が必要と感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 217 本学の研究資金活用の制度は全く整っておらず(おそらくそのような地方大学は多いと思いますが)、むしろ競争的研究費を取得した研究者が間接経費を上納する(つまり直接経費が削減される)、しかし必要な組織的支援や人的支援はない、という状況です。つまり、問2-10の質問の意味がよくわかりませんが、本質的な事項は間接経費の活用が最優先だと思います。つまり間接経費を30%大学に上納(多くの競争的研究費は総額が決まっているので、その分の研究者個人の直接経費が減らされる)、しかしそれが大学の自主性ということでその間接経費の使用はブラックボックスになっております。つまり間接経費の問題を変えないと、能力あり頑張って結果を出した研究者の環境がどんどん悪化する(作業は増えるが支援ないため疲弊する、研究費はその分召し上げて他の研究者に配分したり光熱費などに消える、また何らかそれが評価されない)、研究環境の改「悪」の制度となっています。間接経費を活用して、その研究者の支援となる、あるいは優秀な研究者を育成する、など正しく間接経費は使用されるように、国(省庁)で一括した指針を作り、その間接経費の活用を透明化して、各大学に競わせるようにしたら、一気に多くの問題は解決すると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 間接経費の使い方は、各機関まちまちである。機関によっては、すべての間接経費を機関が使ってしまうと研究者側が全く使えない場合もあるので、間接経費を配る際に「最低でも何パーセントは研究者に配ること」というルールを作れないものでしょうか？(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 大学等の事務作業が増加の一途であり、研究に割ける時間も減りつつあります。その劣悪な環境で、研究を続ける希望者も減っています。科学論文数も、諸外国に差をつけられ、10年後の我が国の研究を強く憂います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 問題の多い防衛省の研究費予算を増額するのではなく、文科省科研費を確保していただきたい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 研究環境、研究資金の状況は年々悪化していると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 1222 生命科学について言えば、基盤研究費(年間1000~2000万円)を充実させることが必要と考える。1億円以上を得ている研究室は、人件費と大型機器にその大半を費やしており、創造的な研究を展開しているかは疑問。総額というより分配を意識すべきだと考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 1223 間接経費の使途が不明であり、基盤的経費がますます困窮している状況である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 1224 アメリカや中国を基準に再考が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 1225 人件費の不足が問題。若手のための常勤ポストの減少が問題(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 1226 当大学では運営費削減分を各講座研究費の削減で穴埋めしている。その結果、各講座で教育費もままならない状況に陥っている。研究費は外部資金でまかなうのが大学の基本方針となり、外部資金がなくなったり、少ない講座ではそれなりの研究ができなくなっている。このような状況が継続されるならば、将来的に大学での基礎研究が危ぶまれる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 1227 一部の研究組織を除くと資金の減少傾向と環境の劣化は止まることなく、将来が見通せない状況だと感じる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 1228 米国のNIHグラントのように、1回目の審査で駄目でも審査員の意見に沿って予備的研究を行えば、数ヶ月後に採択されるような、再チャレンジの機会をつくるのはどうでしょうか？また、NIHグラントだと直接経費とは別に間接経費が上乗せして大学へ支給されるので、研究者も大学もwin winの関係になります。直接経費をもっと上げる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)
- 1229 オープンアクセスの論文が増えた分、論文査読者のレベル低下による論文レベルの低下、研究室における印刷料等の負担増などが生じており、研究費にしわ寄せがきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 1230 現状では、より強いグループや既に成果があるグループにお金が集中する仕組みになっています。5年スパンで考えると、すでにある成果に投資するため、確実に小さな成果は出ると思います。しかし、現状の投資(研究費の配分)方法では、次世代に向けた新しいシーズが生まれにくくなっており、10-20年スパンで考えると、研究環境が先細りしていくと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1231 各国別の論文数にも表れているように、日本の研究環境のみ資金面・環境面で他国に比較して悪化している。このままではアジアの他国への研究者の流出も加速すると思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1232 研究資金の配分が応用的なゴールがはっきりしている研究に偏りすぎているように感じます。小額でもいいので、どうなるかわからないような基礎研究への投資を増やして欲しい。応用的なゴールのはっきりしている研究は企業が強いです。大学の資金面でも世の中の風潮でも応用的なゴールの魅力ばかり宣伝されると、卒業生はやはり企業就職が多くなり基礎研究の道に踏み切れる学生が少なくなるのが現状だと思います。また基礎研究の魅力も語りにくくなります。現状では、キャリアパスも厳しいので基礎研究を目指したいという学生にその魅力を伝えることを躊躇することさえあります。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1233 山中先生ですらお金が足りないと言っており、どこに配分されているのか不明。重点配分されただけの成果を出しているのか、検証が必要だと思います(しているのかもしれないが明らかではない)。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1234 大学の共用機器の維持管理、修理費用がかさみ、一方でそちらへ回せる運営費も減らされているため、故障した共用機器が修理できない、利用料が値上げして研究を圧迫する、などの状況となっています。新しい機器を購入する研究費が当たって機器が導入されても、その後の維持管理について手当てがないため必要な費用が増え、研究に支障が出ます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1235 理想的には、該当する項目について研究者よりも詳しいプロフェッショナル人材を配置した部署(URAなど)で、優秀な研究者をサポートし、適切な業務の分担によって、研究者の研究時間を確保することが望ましいと思います。とくに、優秀な研究者を研究に集中させる仕組み作りが、財政の潤沢ではない我が国がとれる打開策だと考えますので、まずは優秀な研究者のサポートと業務効率化が急務だと感じています。ただ、実際には、広報などの場合、研究者をサポートするために広報する研究を理解する必要がありますが、多岐にわたる各研究を理解できる人材を確保することは困難です。例えば、プレスリリースする文面作成などを研究者が行うことになります。できれば、専門性の異なる、博士号を有して広報に長けた人材が、複数名、サイエンスライターとして配置されれば、サポートできるとは思いますが、果たしてそれは可能なのか…と打開策は思い当たりません。研究費獲得等についても、それに詳しい人材を配置できないため、書類チェックでも、その項目を重視する審査員はいないだろうな、という指摘ばかりとなり、日々死活問題として経験し、成功してきた研究者の方が研究費獲得の方法論(書類づくり)について詳しい場合が多いと感じています。創造性には欠けるが、能力の高い人材が、サポート役として厚遇されるポジションを各大学で提示できればちょうど良さそうに思えるのですが、優秀な研究者から見て、サポート役が十分に能力が高くなければ単に足手まといになるばかりですので、そのための仕組み作りも簡単ではないように感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1236 基盤・基礎研究に対する応募項目が著しく減少しているのを最近、特に実感しています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1237 医学部では募集定員は増加しているにも関わらず職員の数は増加していない、むしろ減少している分野もある。基礎医学など明らかに人員不足である。教員枠の増加が望まれる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1238 運営交付金が競争的資金に変わることにより、総額は同じでも申請書、報告書の手間が増え、長期安定雇用が出来なくなり、研究者を疲弊させるだけ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1239 科研の基盤B以上が当たらないと研究を継続することが難しい分野が多く、そのため業績が低迷するためさらに科研が当たらないという負のスパイラルに入っている分野が以前に比較して多くなっているようだ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1240 一極集中ではなく、多くの研究者に研究費が配分されるようにした方が良い。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 241 GDPに占める全研究費は少ないとは思わない。しかし、一部の出口の見えた研究やトップダウン型研究に多額の研究費が投入され、基礎研究がしろにされていることを痛感している。これは大学や研究所の組織編成や人事にも大きく影響している。もちろん、出口の見えた研究に重きを置くことは否定しないが、昨今あまりにバランスが悪すぎる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 242 論文等の研究情報へのアクセスは、大学間の不公平を無くし、国の大学・研究機関全体で共有出来るようにして欲しい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 243 研究成果が出なければ研究資金も研究を目指す若い人材も確保できず、ますます研究成果がでなくなるという負のループから脱することは容易ではない様に思います。地方の国立大学ではそういった状況が色々な面で続いていく様に感じています。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 244 科研費の書類、細目の改革があったが、効果は薄いと考えられる。特別推進研究における採択回数制限は非常に評価できる取り組みである。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 245 大学予算の減少で、取得できる論文が限定されつつある。国の研究費を用いた研究にはオープンアクセスを世界的に広めてほしい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 246 自分が所属する分野においては研究と教育とのバランスを保ちながら行うにはとてもカリキュラムの問題や人材の問題、学内の対応の問題、インフラの問題あり、課題が多いと考えている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 247 予算の関係により、研究設備・研究機器のリニューアルができない状況であるため研究資金獲得も徐々に進めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 248 競争的資金拡充の方向性に異論はないが、短期間に成果創出される研究重視に偏れば、基礎研究育成の基盤が失われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 249 研究(特に自然科学)はゆとりと広い視野、ある場合は遊び心が必要である。もっと自由にボトムアップができるような基盤的資金の充実を望んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 250 誰もが言うことであるが、研究環境も競争原理が働くことは決して悪いことではなく、むしろ望ましいことである。しかし、それは、基盤研究費が確保されているという条件下でのみ通用する話である。大学独自の研究機器更新が困難な状況で、他学とコンソーシアムを組むことは容易であるが、移動に2~3時間以上を要する場合には通常業務に支障を来すことが多いこと、時間と旅費等の負担が大きくなることなど研究推進に支障を来すことが危惧される。極めて高額な機器は別として、大学で日常的な教育研究に使用する機器については、国の支援で適宜更新出来る環境がない限り、我が国の研究力は低下の一途を辿り、科学立国は夢のまた夢に終わるであろう。指定国立大学などの世界トップ100を目指す研究施設にのみ研究費を集中投資することでは、日本の科学研究力は回復しようがない。広く分厚い裾野があってこそ、高い霊峰成り立つことを忘れてはならない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 251 基盤的経費の減少が続く限り、研究環境は悪化の一途をたどるように思えてならない。また、競争的研究経費でカバーできない研究資金は大学の基盤的経費に大きく依存する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 252 研究大学強化促進事業により、研究環境整備や資金獲得への支援策が成果を上げつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 253 大学の収入構造を変革することが重要であると考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 254 研究環境は与えられるものではなく、自分で作っていくものだと思います。そのために研究テーマ設定が大変重要です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 255 国の科学技術に関する予算の適切な配分の選択と過度にならない集中がより必要になると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 256 研究資金は、額ではなく、できるだけ多くの研究者を支援できるような仕組みが必要。研究論文を発表している研究者には、ある程度の研究費が支給される仕組みも必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 257 一部の助成資金では、間接経費が零となっているので一定基準の枠組みが必要であると感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 258 設備、機器の整備をしても、運転資金が付随していない研究資金が多く設備を補助金で整備しても活用がうまくいっていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 259 個人的には軍事的安全保障研究の予算規模を増大させることは反対である。それであれば科研費その他の平和利用・民生利用を目的とした研究費の予算を増やしていただきたい。過剰に数値目標を追求し、経済効果、製品化、イノベーションを研究成果に求める事についても真に自由な発想に基づいた研究の芽をつぶしてしまうように思われる。基盤研究費や科研費のような予算こそが長期的視野で我が国の科学技術力や学問レベルを高くする原動力である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 諸外国の大学に比べて、日本の大学の研究環境の悪化は著しいと認識しなければならない。国立大学は予算を減らしても死にはしないがボディーブローのように悪影響が出ている。諸外国より予算を伸ばさないでにおいて研究成果で勝るといふマジックはあり得ない。特に、運営費交付金のような広く配分される研究費の重要性を再認識すべきであり、このままでは、いずれノーベル賞をとるような独創的で多様な研究成果はでなくなることが懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 261 間接経費は直接経費の30%と定められているが、間接経費を50%あるいは60%に上げて欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 262 大学の基本となる運営費交付金が減額され続けているので、そのしわ寄せが研究資金や人件費に及んでいる。日本の研究力の低下は法人化以降顕著に現れている。小手先の改善ではなく大きな改革の手を今打たないと、すぐには研究力は上昇しないと思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 263 いずれの機関でも積極的に外部資金の獲得に取り組んでいるものの、研究の基盤的な設備や施設にはそうした資金を投入しづらいところがある。この点で、必ずしも研究環境、時に図書館機能など基底的、基盤的なところへの研究資金の投入ができなく、世界的な研究競争において優位に立てる点がない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 264 昨年度に比べてH29年度の基盤研究費は、半額になった。研究者のモチベーションが下がっており将来の日本の研究レベル確保は困難となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 265 国立大学では、運営費交付金の機械的な削減により、研究者をサポートする事務員の人数が激減している。また、同じ理由で、図書費や光熱水費も厳しく削減されており、精密機器を用いた測定を行う環境の保持にも苦勞する有様である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 266 公表されているデータや、有識者の見解から判断すると、基礎研究に対する支援にもっと配慮が必要であると考ええる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 267 若手研究者のスタートアップに手厚いサポートが必要と考えている。また、業績も必要であるが、若手には研究する時間の確保が不可欠であると考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 268 研究資金の基金化、研究経費間の流用をさらに進めてほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 269 若手研究者のスタートアップに手厚いサポートが必要と考えている。また、業績も必要ではあるが、若手にはもう少しこの部分には時間の猶予を与えてあげること考えてみてはどうか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 270 防衛にかかわる予算が増額されており、学術の自立主体性が失われつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 271 大学の予算不足は深刻な状況にある。研究に必要な施設は老朽化が進み、研究のサポートに必要な人的サポートも量・質ともに不足しており、教員への負荷が増えてきている。また、特に地方大学では、学会活動等の社会活動にも支障をきたし始めている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 272 独自の設備等に対する研究資金は潤沢にし、重複設備購入は制限するなど、メリハリをつけるべき。国研、大きな大学は、似たような設備を多数抱えて、無駄が多いが、私学や地方大などは全くない、などの状況にある。設備の共用などを高く評価すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 273 特定の研究室に研究資金が集中する傾向にあり、研究を開始し始めた若手研究者への支援が十分ではない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 274 本学の場合は、基盤的経費が比較的多い。そのため、努力をしなくてもある程度の活動ができてしまい、結果として、危機感のない安易な研究に走ったり、遊びと変わらない研究をやっている研究者が多いと感じている。多様性は重要だと思うが、もっと業績連動の研究資金の仕組みをいれないと、全体としてアクティブとされないと思う(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 275 短期的実利追及の研究は民間に任せて、国は数十年先の将来像を見越した研究を重視すべき。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 276 特に運営費交付金の削減による大学の財政状況の悪化により、研究環境・研究資金は大きく圧迫されている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 基盤的研究経費が削減され、パソコンの更新すらできない(113千円しか配分されない)。科研費に採択されなければ研究ができない状況になり、困っている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 お寒い限りです。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 研究補助者(生物実験・PC関連)がこの9月に退職することとなったが、その後任の採用が大学上層部により当面凍結するとの宣告を受けた。これは専攻内の助教の後任人事の凍結と同様に、教育研究環境にとってプラスになるとは思えず、少ない専攻内スタッフの負担が増えてしまっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 280 多くの研究機関で同様のことが言えると思うが、基本的に間接経費は研究費を獲得した研究者に使用する権利はほとんど与えられない。前任の大学では25%(ただしこれが10万円以下の場合は無効)、現所属先では使用を許可されない状況である。間接経費は「競争的資金を獲得した研究機関又は研究者の所属する研究機関に対し、研究実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費として、研究に直接的に必要な経費(直接経費)の一定比率で配分される経費」と文部科学省のHPには記載されているが、これに沿った使用が実施されているとは到底思えない。大学や研究科からは間接経費が何に使われているかさえ報告されない。間接経費の使用には最低でも「大学と研究者の合意」が必要ではなからうか。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 281 すべての研究者が資金的にある程度余裕をもって、企業やトピックスの束縛を受けることなく、自由闊達に研究を各自の興味と信念の下に進めることができるような予算措置が重要である。科研費等を申請しないような不屈な研究者も一部散見されるが、多くの研究者が真摯に研究を進めている現状を把握し、それにこたえてほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 圧倒的にお金が足りない。1研究室への資金は国立大学なら、最低数百万円は確保すべきである。理系で100万以下の研究費の研究室も多いときいた。実際にはなにもできない、やらせてもらえない状況である。そのため、競争的資金への申請に多くの時間を費やすことにもなる。基盤的研究費を十分確保すべく、運営交付金をもとにもどしてほしい。学校の組織の一番末端である研究室への研究費の減額は、容易く施行され、それが戻ることはない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 科学技術予算の配布先にかたよりが生じているのが現状だと思われる。特に学術的興味を優先した基礎研究に対しての理解が非常に低い傾向にあるように思われる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 284 旧帝国大学から地方大学までバランスのとれた研究環境・設備の設置を切望します。国公立大学の学生はほぼ同額の授業料を大学に収めているので、全国どこの大学でも平等な教育を受ける権利があるのではないのでしょうか。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 285 研究経費が不足しており,学会出席等も行くのが難しい状態が続いている。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 286 研究環境および研究資金の獲得とは別に,事務職を含む支援員を増やしてもよいのではないかと。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 287 科研費の区分が変更になり,状況の変化が分かりませんが,若手研究者としては予算額が多少少量でも採択件数が上がる方が望ましいのではないかと思います。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 288 研究環境は年々劣化しているが,大きな改修は見込めない状況にある。研究資金については金額面よりも執行の規制が強く,使いづらいつらいつらと感じる。年度をまたげないという制約や,配分の時期が遅すぎるなど,すぐにも改善できるのではないだろうか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 289 研究資金の総額は,ある程度確保されていると感じるが,配分先が民間企業に偏りすぎている。大学への配分比率が低すぎると思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 直接の研究資金よりも,雑誌購読費用や大学内共用施設など間接的基盤経費の実質的目減りが痛い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 私学の場合,研究するスペースが極めて小さい。そのため,十分な機材を購入することができない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 自由な発想を重視するなら(毎年主張していることではあるが),各研究者に対して裁量経費を渡して「何に使ってもよい」「成果を求めない」とすることが肝要である。不正を排除するために,どう使ったのかの報告とその意義について報告させることは構わないが,短期成果のみに注力することは不適切である(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 293 教員になることを若手に勧められない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 今の政府は芽が出てある程度育った研究に肥料と栄養を与えて成長を促進することには興味があるが,種まきから初めて苗を育てることには見向きもしない印象を強く持つ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 研究資金の重点配分は理解できるが,個性的な研究にも基盤的経費が配分される仕組みが必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 多くの地方大学の研究者にとっては,大規模な予算を獲得することも,また仮に獲得したとしてもそれを適切にマネージすることも,ともにかなり困難なことのように思う。私は一般的な校費と科研費の基盤研究A~Cをきちんと獲得し,それに基づいて自由な発想で研究することが,大学研究者の基本のように考えている。いま日本では一部の著名な研究者が大規模な公的研究費を獲得して華々しく研究を行っているが,どれほどの価値ある成果が上がっているのか疑問に思う。基盤的な研究費をもっと手厚くして,色々な研究を自由に進められる環境を整備すること,言い方を換えれば様々な研究のタネを蒔く環境を整えることこそが,明日の日本を支える研究成果創出につながると考えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 法人化以降,国立大学法人は個々の教員がマネジメントに巻き込まれて研究時間が大幅に削減している危機的な状況である。各大学に向けた文科省の競争的資金の取り組みは一部を除いて廃止すべきである。大学間を競争させることで大学自体が疲弊してしまっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 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,そのほとんどは研究者には回ってこず,本来は間接経費で購入すべき物品を直接経費で購入することがどうしても起こる。NEDOの予算の中には,間接経費25%のうち10%は研究者が使うことという指定があるものもあり,それについては研究者が間接的な経費として使うことができる。そのようなしくみをJSTや科研などの他の間接経費にも導入すべきである。(筆者の所属する学部では,今年度から,209万円以下の間接経費はすべて管理部門が使うということになった。例外的にプロジェクトの報告会などの旅費は申請すれば間接経費で支出できる。間接経費30%の科研でいうと,直接経費が700万円以上ないと間接経費はまったく使えないという計算になる。ほとんどの研究者はそれほど多くの研究費は持っていないので,困る状況になる。)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 299 前述したように,研究環境はますます悪化し,危機的な状況にある。教員数が削減される一方で,運営業務,教育負担が激増し,研究教育のための時間が大幅に減少している。共通経費の削減のため,従来は共通経費で支払われていた費用も,各教員の負担となり,支出が増大している。所属部局におけるもう一つの大きな問題は大講座制である。助教も含めて,各教員が独立して研究室を運営する仕組みになっている。これは,有能な研究者からなる組織においてはうまく機能するかもしれない。しかし,現実には機能不全に陥っている。教授クラスは運営業務に忙殺され,研究室での学生指導のための時間を確保できなくなっている。その一方で若手教員は資金獲得ができず,学生のトラブル(登校拒否,精神障害など)に適切に対応できず,研究成果を上げられずおり,結果として外部資金を確保できていない。地方国立大学のように,人的・物的資源に制限がある組織こそ,古典的な小講座制の方が適切ではないかと考える。大講座制で各教員が独立して研究室を運営する場合においても,現場で直接学生に対応する研究教育スタッフは不可欠である。本来は学長裁量経費等を利用して,顕著な研究成果を上げている研究室にスタッフを配分するのが適切な運営であり,いくつかの大学ではそのような対応がなされている。しかし,所属大学においては,学長裁量経費が,地域で開催される観光行事に消費されたり,学内政治によって不適切な配分がなされたりしており,研究環境の改善にはほとんど有効利用されていない。大学の自治は放棄し,文科省から直接学長を送りこむことはできないものか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 300 ひとつの研究機関に予算が集中しない工夫をしていると言われているが,結局旧帝大系の大学に予算が集中していることには変わりがなく,そこに所属する研究者から,「予算をどう使って良いか分からないくらい潤沢な予算があるので,必要ないものを買った」というようなことが平気で語られる状況は問題だと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 301 学内で配分される校費が昨年度より大幅に削減されたため,長期的な基礎研究に取り組みにくくなった。学科の教員数が十分とは言えず,研究時間の確保も年々難しくなりつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 302 大学・研究機関は国家国民より研究活動の責務を与えられているにもかかわらず、その資金のほとんどが研究環境の整備および研究資金に回っていない。特に、少子化による残り競争の激しい大学においては、広報戦の様相で、広報コストが極めて不自然に伸びている。この20年で、大学・研究機関における広報費・管理ポストや研究支援部門の人員費の割合がどれだけ伸びているかデータで出すべきである。国家は血税を大学・研究機関に配分している訳であるから、大学・研究機関が研究開発費に投じている正しい額の公開を義務づけ、その割合を管理すべきである。技術開発を継続して成功する民間企業などは、売り上げの10%程度を無条件に研究開発費に投じている。国家もこのような取り組みを見習い、血税を使う以上、義務化すべきである。大学法人や研究開発法人を名乗る団体への認可基準の中に、研究環境の整備と研究資金配分の割合を入れるべきではないだろうか？また、2017年度の科学技術関係経費(当初)約3.5兆円という総額ではなく、使われ方を制御する時代ではないのか？3.5兆円のうちの何パーセントが研究者の手に渡り、研究費として使われているか明らかにすべきである。国家の研究費のほとんどは研究者の手に渡ることなく、建物の建設費、研究機関の道路の補修費、耐震工事費用、管理ポストの人員費、調査費、秘書、広報費、飲食代、パーティー代などに使われているように思う。直接科学技術開発に寄与していない。例えば、このNISTEPのロゴを作るのにいくらを投じたのか？その投じたロゴデザイン代金は研究者が使うべき資金ではなかったのか？(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 科研費に関しては、浅く広くという形式に変わってきているように感じます。資金を多くの研究者に少額でもよいのもっと充当していただきたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 比べるとキリが無い。ある環境および資金で実現可能な研究課題に取り組むだけだと思われる。どうしても満足できないのであれば、他の研究教育機関に移動すれば良いと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 理学分野などは状況はよくなっているようであるが、成果が目に見えにくい工学分野などは冷遇されていると言ってよいような状況ではないかと思われる。予算削減や締め付けは研究機関の体力や研究の質を低下させても他研究機関との競争を煽ることには繋がらない。結果として、工学分野においては総合的な研究レベルを落とすような方向に進んでしまっている。現実的な視点で日本の教育研究レベルが底上げされるような取り組みに期待する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 web上に公開されている研究代表になっている予算のランキングを見ると、数百億円が個人に与えられているが、実際にそれがインパクトのある研究になっているのか、いささか疑問にもなっている。例えば、そういった研究者の中には企業の研究者もおり、国費を本当に投資すべきなのか、それは企業の技術開発であるため、必要ないのでは？という疑問もある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 競争資金も必要ですが、基盤的な研究資金をもう少し充実してほしいと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 近年の競争的資金は、巨額化して、かつマッチングファンド化してきているように思う。実験設備や大企業が少ない地方大学では、競争的資金を獲得しにくい。せっかく良いアイデアが有っても、大学から一律配分される運営費は足りないし、競争的資金の確保も難しいし、結局何もできず、無かったことと同じになってしまう。このようなシーズ的研究をうまく拾う資金の整備も必要と思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 教員の補充が不十分であることが、研究時間の圧迫を招いている要因の一つと考えられます。学部生の卒業研究のための研究環境の構築にも競争的資金を充てざるをえない状況で、研究室の運営のための交付金が不足していると感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 校務・雑務が多すぎて、研究活動に割ける時間が年々少なくなっている。それに伴い、新規性の高い研究を発案することが難しくなり、既存研究の延長のような無難な研究テーマにしか取り組めなくなっている。また、常に研究費獲得を考えなくてはならないので、それに伴う、申請、報告、アウトリーチ活動にも多くの時間が取られてしまう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 まだ勤務1年目のため、詳しいことが理解していないが、外部資金獲得のための、事務局などの体制は協力的であると感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 312 物品購入、出張手続きなどの事務業務、基礎学力、教養を身に付けることが不可欠な学生への個別的な配慮、対応を含めた教育などの追加の業務があり、研究に専念できる環境とは言いにくい現状がある。また、学生の学会発表に対する出張旅費との支援を行うと、研究者個人が自由な発想に基づき執行できる研究資金が非常に少なく、アイデアを具体化できないのが現状と認識している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 313 研究のためのデータベースの拡充は進んでいる。しかし、ビッグデータは、それを扱うための計算機や技術者の確保が難しい。環境を整備できる大学と、できない大学の格差は広がっているように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 314 実用化研究に関わっているのでURAの先生方との関わりが多いです。しかし、本学ではライフサイエンスに対する認識が不足しているようで、自分は有機合成化学が専門なので、合成した化合物を動物実験などライフサイエンス系の先生へ提供しています。しかしそれは材料提供なので、発明者たり得ないとして発明者に加えてもらえません。連携先の〇〇【公的研究機関名】の知財担当者が説得してくれましたが、結局発明者になれないまま出願することになりました。研究費も時間もすべて業績にはなりません。国立大学のスタンス(考え方)なので、私学出身者には理解できないことがあります。しかし、この考え方であれば、前職の〇〇大学薬学部ではほぼ、出願ができないことになっていると思います。この違いはどこで生じるのでしょうか？国立大学では実用化研究は奨励されないのでしょうか？これが政府の意向なのでしょうか？(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 315 すぐ実用できる研究に対して予算が投入されていることが多い気がする。そのためか、偏った選択と集中が起こってしまっていることを危惧する。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 論文をオープンアクセスで投稿するときにかかる費用はほとんどの場合で十万円では足りず、高いときには数十万円にもなる。払ってしまうと残りの研究活動に使う費用が不足するためオープンアクセスの雑誌への投稿には躊躇してしまう。そもそも科研費等の申請書に論文投稿代として数十万円と書けるのは、ごく一部の高額予算獲得者だけだと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 317 科学技術予算の全体額のうち、ボトムアップ型の個人型研究費(科研費)や大学を通じて配分する基盤研究費が占める割合をもっと増やした方が国のためになるのでは。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 外部競争的研究資金は十分に用意されていると感じるが、若手研究者の獲得資金の年齢制限によって応募が制限される場合があるように感じる。例えば35歳以上から若手研究者向けの研究資金は下降傾向となる。しかしながら35歳以上40歳未満は若手以外の大型競争的資金の獲得は難しくなるため、ある一定の期間は競争的資金の獲得が困難になると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 機能強化等に伴う新たな業務量増大に対して、そもそも人材数が減少し、個人の努力では限界にきている。新たな取り組みを増やすなら、人的資源に応じて従前の業務を見直し一部スクラップすることを考えない限り、研究環境は改善しないと思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 大学では運営費交付金が減っているため、大学より支給される公費は年々減っている。この公費は学生の講義、実習にかかる消耗品などでほとんどなくなるため、研究を実施するには外部資金を調達する必要がある。研究を遂行するには科研費に採択されることが重要であるが、採択されなかった場合を想像するとかなりのストレスを感じる。科研費が採択されにくいとは思わないが、プレッシャーは感じてしまう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 定年延長により、若手、中間層の研究費獲得が低下し、いつまでも君臨する一部の著名な教授が独占的に研究費を得ているため、国内の研究はじり貧である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究者自身の発案による競争的研究資金(現状重複申請制限の強化等で実質減じられている科研費の基盤研究のような)を格段に拡充するのが先進国としての日本がとるべき道と考える。どんな基礎研究でも将来の応用的価値(その間の人材育成の過程も含め)が生じる可能性がある。人材育成や設備を含め基礎研究への投資が、安全保障なども含め日本の繁栄への鍵であると考え。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 評価が応用研究に偏りがち(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 軍事研究への予算配置は増大しているが、一般的な科研費などについて特定分野に片寄る傾向がある。一般的な底上げができないで、知の継続が期待できない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- とにかく基盤経費の削減が厳しい。研究室運営にそのほとんどが費やされ、基盤経費で行うことができる研究はほとんど無いのではないかと思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 理系研究者は、ポストドク経験を経てからテニュアになることが一般的になっている。こうした状況で、ポストドクを雇用できる規模の研究費が特定の分野に集中していると、それ以外の学術分野が衰退することにつながる恐れがある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 内外の雑務が多すぎて、研究環境としては最悪。研究資金の獲得には当然業績が必要だが、そこまで手が回りにくく、悪循環が顕在化。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- ハード面、資金的には十分な状況にある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 外部資金獲得に関しては研究者は積極的であるべきだが、大学などのテニュアポジションの教員は学生教育の観点からも長期間にわたって安定的な研究をするための充実した基盤研究費が与えられるべきだ。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 今年度応募分の科研費について、前年度応募の対象が緩和されたのは非常に良い変更だと思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 応用性の高い大きな研究に研究費を投じるのは国際競争の点から重要であるが、すぐに応用とは結びつかない基盤をなしている研究の維持のための研究費を確保することを考えることが必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 間接経費は施設においては望ましいが、研究実施を圧迫している様な場合もあると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 問2-09について;評価基準は、予算総額の問題では無いと感じている。問2-10について;間接経費はほぼ大学に吸収されるため、意図する本来の研究に使用できないのが現状である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 科研費に代表される公的研究資金は微増であるが、応募者数は増加しており、採択率は低下傾向である。他国と比べても、日本の科学技術予算は極端に少ないのが現状である。また、AMEDに代表されるように、研究費の配分に偏りがあるといわれること自体問題である。近年の日本の論文数は低下しており、技術立国としての日本も先細りが懸念される。科学技術予算の増額と若手研究者の養成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)
- 地方大学でも医学部はまだ研究環境としては恵まれている方だと思う。そのため、忙しくて研究ができない(あるいはやらない)→研究業績が出せない→研究費が取れないという負のサイクルからどうにか脱出させてあげたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 今年は、自分が科研費の最終年度で申請の年などで特に気になるところであるが、情報はあまり、伝わってこない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 研究資金は、競争的研究資金を獲得することで得られるが、研究するための時間が全く確保できない。私立大では、個々の教員に課せられる教育業務やマネジメント業務が非常に多く、休日・祝日を使ってもそれら業務をこなすことで精一杯で、自ら研究を行う時間は確保できない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 製薬企業からの奨学寄付が一気に減った。一方で、少額をもらい、たくさんの報告書を書かせられる。仕方がないので、書いているが、科研費での萌芽研究の採択率が非常に低い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 科学技術に関する政府予算は十分とはいえないまでも、かなりの額が使用されていると思う。近年は「選択と集中」の考え方で、大型プロジェクトへの予算配分が大きくなっているが、国内全体の研究環境を活性化するためには、基盤的資金を増やして、これから頑張る研究者に資金が行き渡るようにする必要がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 医療系大学教員は、教育・研究・臨床の3つを同時に行うという言い方になっているが、実際には医療活動を多くしないといけないし、教育もよりよいと思われることが積み上げられてスクラップアンドビルドが十分でない。結果として労働時間不足に陥り、一日単位での到達目標が明確になりにくい研究活動が実質的に低下している。一度下がってしまった活動や、それを支える知識レベルは、復活させることは至難の業で、結果として10年単位での部局の能力低下に結びつく。どのような立場、職位の間もこのことを総論として認識しているが、直接的に自身に責任がないために、研究環境の維持や発展という大きなテーマに対して有効な解決策を見いだせなくなってきているのではないかと、資金の問題よりも、研究を行う時間的制約＝時間に関わる研究環境が悪化しているといえる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 340
- 341 日本全体における予算の配分についてだが、これまでの成果を考えると、一極集中型の配分はあまり効果はない。全体に広く薄くの方が、独創的な研究が進むと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 342 大学からの研究資金は年々低下の一途をたどり、外部資金を得るための申請作業に多くの時間を割かなければなりません。また、倫理に関する手続きが非常に厳しくなり、臨床研究ばかりでなく、動物実験や遺伝子組み換え実験などを行うのにも非常に手間暇がかかります。大学においては懇切丁寧極まりない学生教育を要求され、教育にも多くの時間と手間をかけなければならない状況です。何かの不祥事が報道されるたびに防止策として、手間暇のかかる作業を要求され、このような状況では、日本からの論文数が低下するのも当然だと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 343 科研費の切れ目があると研究の遂行に支障をきたす場合があります。小さな額でもいいので、科研費とは別のスケジュールで審査、配分して頂けるような仕組みがあると良いのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 多数の公募型研究が併存すると、審査が独立に行われるため、結果的に少数の研究室・研究機関に資金が集中することになる。トップダウン式の研究費を減らすとともに、一つの研究グループが受領できる公的研究資金の総額に何らかの制約を設け、研究費がもうすこし広く行き渡るような仕組みが必要。多額の研究費を集める研究室では、必ず無駄が生じている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 国立大学が独立法人化され、獲得した研究資金についても大学の権限により研究室に入る金額を減額する、という状況になりました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 346 国立大学を自身で運営させるような方針は、研究の概念とはまったくもって正反対だと思います。研究は役に立たないことも役に立つこともすべてにおいてされるべきであって、効率や経営理念などとは無縁なものではないのでしょうか。もっと世の中の役に立たない基礎研究に所属機関からの研究費を充足させるべきだと思う。世の中の役に立つ研究(ips細胞やES細胞など)にお金が行き過ぎる感じがします。また、宇宙開発事業も失敗したら何千億円がパーになるなど推進する意味があるのでしょうか。あの予算があったらどれだけの基礎研究が救われるのか、といった気がします。基礎研究におけるノーベル賞受賞者の声を、もっと迅速に真剣に受け入れて聞かないと、日本の研究の未来はないのではないのでしょうか。日本人ノーベル賞受賞者は今後ますます減ると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 347 国立大学では、最新の機器の購入が困難な状況にある。特に地方大学ではその傾向が強いと思われる。地方大学からも世界に通用する技術や施設の基盤を構築できるようになればと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 348 大型予算を一部の研究機関や研究グループに配分する形態を改め、広く予算配分を行っていかない限り、日本の研究は先細りしていくと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 349 助教や講師の立場にある若手研究者が教育や学内運営等を行わなければならない環境となっており、相対的に研究時間が奪われている。30代後半(せめて前半)までは、研究に没頭できる環境を整備して欲しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 350 ばらまけば良いというものではないと思いますが、研究者の裾野を広げる施策を講じないと、一部の勝ち組しか残らなくなると思います。科研費の最低ラインでも、テクニシャンを通年雇用できる金額にしてもらいたいと思います。頑張って科研費に採択されても、実際に実験するヒトがいなければ、税金の無駄遣いです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 351 研究のことについてじっくり考えることのできる時間を確保したい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 352 間接経費については色々疑問。施設によって大分違うと聞いており、ちょっと不公平感がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 353 教育業務とその他の業務の割合が大きく、研究業務の時間が不足しがちである。私立大学で、国家試験のある学部であるため、国試の合格率低下は、学生の定員割れや、学力の低い入学希望者しか集まらなくなり、さらに合格率低下を招くといった、悪いスパイラルに入ってしまう。また近年学力の足りない学生が多いこともあり、国家試験の合格率を上げるために、手とり足とりの教育を行う必要がある。その他、教授が各種学会等で重要なポストに就かれているため、学術大会の主催や、学術雑誌の編集作業などなど、大学以外の業務も増える一方である。共同研究は有難いが、大変な労力をかけても、論文では筆頭著者でない限り評価されない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 354 基礎研究に対する研究資金の増加率を欧米中並みにすべきと感じます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 355 臨床研究などの予算は増えつつある(AMEDなど)が、基礎研究に対する予算(科研費の基盤研究など)の増加が必要であると思う。不意ながらも大学運営などに貢献する教員(主に教授など)は多く、そういう教員ほど、年齢的な面からも研究費の獲得が難しい現状であるので、基盤研究費の拡充などで対処してほしいと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 356 科研費をはじめとした、研究者の裁量で比較的自由に使うことができる資金がさらに使いやすくなってきていることは感じるが、人的資源に余裕がなさすぎる。研究補助員、秘書などの絶対数(予算)が不足している。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 357 国の予算も含め、トータルの資金額はこれ以上期待しないが、使い道の指定等、あり方には改善を希望する。スタッフの人件費に特化したものや、必要大型機器の提供、国際学会参加援助などの特化型がもっと増えてもよいと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 358 研究費はもう少し、全体配分金額を増やし、現状の申請者の3割に提供する仕組みから増量できることが望ましい。一カ所の組織や人に重点して高額を提供することには賛同しない。高額予算を獲得している研究組織では、収支に雑さがみえる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 359 研究をしてもよいという環境は整えられている。研究資金は、公的研究資金を確保しないと学内で支給される研究費は少ない。また学内は、調査旅費・交通費や成果発表のための学会参加や旅費が全く出ないので、研究を遂行するための交通費はすべて自費であり、負担が大きい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 360 不十分であると感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 361 研究に携わる人員の減少が研究力の低下をもたらしているのは明白である。将来に対する投資は研究と教育に対して行われるべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 362 単発の大型研究費を乱立させて税金を無駄使いするよりも、研究者個人に分野ごとに最低限必要な研究資金を提供する仕組みを作って真に独創的な研究が芽生える土壌を作り、その上で今後の発展性が見込まれ追加の補助が必要なプロジェクトに対して競争的に研究資金を配分するようにすべきと考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 狭い範囲しか見ていないだけかもしれませんが、これまで働かせていただいた4年制の大学では、学部生の研究室配属に伴い、その研究室専有の学生部屋が確保されていました。現在所属する大学にはそれがありません。学生部屋は、学生が時間を気にせず深く長く集中したり、考えたり、遊んだりできる環境を提供するものだと思いますので、これがあれば研究環境がより良くなると思っています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 国立大学等への研究費が抑制される中、主要な研究機器の老朽化が進み、それに対する維持費が研究費を圧迫するという悪循環に陥っている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 365 配分先が偏在しているのも問題。基盤的経費はあらゆる分野で必要。まずはそこを手当しないと、重要であっても絶滅危惧となりそうな分野がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 366 国立大学法人化以来の運営費交付金の削減が少しずつ大きな悪影響を及ぼして来ている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 367 研究資金の減少が、研究の活性化を大きくそいでいる。適切な配分、効率的な使用をすることは当然であるが、そのレベルでは対応できないくらいの減少に見舞われている。現在は、ノーベル賞などの成果が上向いているが、20年後にこのレベルを維持できるのかは、大きな疑問。日本は、欧米、中国などの成長に追いついていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 368 運営費交付金が定率で減額されている中、実力で取得する外部資金全てに対して、間接経費を付与すべきである。機関経費の土台を、運営費補助金と間接経費を加えた金額で支えることで、自らの手で未来への投資を少しでも進められるようにすべき。研究所を運営する経費のうち、人件費及び建物などの基礎経費は50%程度なので、運営費交付金と間接経費を足した金額で、基礎経費を持つことが求められている。運営費交付金が減額されるに従い、間接経費の比率は、上げるべきである。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 369 基礎科学に関する研究環境および研究資金の状況は、同程度の先進国に比しても海外に比して、低いままでは無いかなと思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 370 研究環境を整え、研究成果を挙げるために資金を投じることは平和的な国力を挙げるのに重要である。また、科学技術の取組み、研究環境は欧米と大きく異なるが、必ずしも欧米のシステムがすべての面において優れているわけではない。日本は特に米国に比べて流動性の低い社会なので、それを認識した上での科学研究政策が必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 371 基盤的経費の不足が致命的である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 372 競争的資金が増えているのは確かだが、そうしたお金は自由に使いづらい。倫理講習では、科研費で購入したパソコンでは経理の作業や別の予算の申請書の作成、別の予算の研究の論文を執筆してはならないと指導された。それを徹底するならば、予算毎にパソコンを購入する必要があり、日々の研究に支障がでるし、いくら予算があっても非効率的である。資金の額が問題なのではなく、使いやすい枠組みが必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 373 革新的な研究は基礎研究の上に生まれてきたことはこれまでの科学技術史をみればあきらかである。額は低くとも幅広い基礎研究への継続的な支援が必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 374 老朽化しているものをだままだましているような状況がある。維持、更新、高度化していかないと、早晚世界のレベルから取り残されると感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 予算が多いのは好ましいが、今後研究者人口が減少して行く過程では、適正な予算規模を再考する必要がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 376 科研費など競争的資金の採択率が低く、大学の配分予算は減少している。トップダウンの課題に大型予算が割り振られる傾向は昨今の情勢から止むを得ないが、自由な発想によるシーズ的研究への予算配分は依然として不足していると感じる。少子化などによる学生の減少や技術職員など機関による人的サポートの減少などが進む一方、アウトリーチ活動など社会貢献や大学教育の多様化などによる研究外活動の要請は増大する一方である。これらの状況から多くの大学・研究機関で、中長期的視点に立った研究の立案が困難な状況は深刻なレベルに達していると感じている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 377 旅費の工面に苦勞することが多く、国内、国際学会に各年1回行く程度の旅費(50万円程度)を使える枠をもっと増やしてほしいと感じる(それよりも高額の研究費を取得できても、旅費に使用できない場合が多い)。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

- 378 研究資金は不足している。そのため、本来の研究以外の業務が増えて研究時間を圧迫している。大型機器を購入できても、メンテナンスなど含め使える状態に整備することができないなど、資金不足ゆえに研究資金を有効活用できない事例を多く目にする。サポート人材を雇うことのできる研究資金、サポート人材の豊富な研究環境が望まれる。(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 379 運営費交付金の繰越制度を柔軟なものに変える必要がある。補助金についても繰越制度を整える必要がある。(大学, 大学共同利用機関, その他, 男性)
- 380 研究費削減により実験装置の更新に支障をきたしている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 381 研究環境については、多くの施設が老朽化している。競争も必要だが安定した研究環境の提供も必要ではないか。研究資金等については、文部科学省科学研究費補助金が経費執行の観点からも改革が進んでいる。ぜひ、他の補助金も同様の改革を実施いただきたい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 382 安全保障研究申請が大きな課題となっている。必要な研究であるのなら、大学等の科学研究経費の増額または科研費による推進によって成し遂げられるべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 383 日本では、一部の大学(例えば旧帝大)、国立研究所へ研究資金が集まりすぎる傾向が強い。ある意味、中堅となる大学等への投資が足りない。また、国立大学への交付金の減額、ひいては個々人の基盤研究費の削減は、教員(研究者)の上手な活用とは言い難い。要は、好きなことを自由に研究してもらう教員を減らす結果となり、まさに下策である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 384 基礎研究に対する支援が少ないため、抜本的な見直しが必要と思われる。また、基礎研究を追及できる研究環境を充実させてほしい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 385 海外の大学に比較して、不十分であり、研究分析機器の更新が滞っており、老朽化しており、苦勞している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 386 研究環境、研究資金の両面において、大学間および、大学内においては研究領域間の差がより広がっていると思う。回答者の所属する地方大学においても、環境や資金の面で、十分、世界で戦っていける水準にある領域がある。どこを伸ばしていくか、あるいは、どのようにフィードバックをかけるかといったことを、より戦略的に進めていくべき段階にきていると思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 387 数多くの大学等の研究者が利用している、大学共同利用機関や大学内の大型研究施設・設備の陳腐化、老朽化が著しい。また、これらに従事する人材の不足、運転・維持経費の不足が顕著になってきている。優れた成果を上げるためには、長期的に安定した基盤経費の確保が不可欠である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 388 運営交付金等の基礎的な資金の減少を競争的研究資金の間接経費の獲得増で補う面がこの数年間強く、間接経費の戦略的な使用が行いにくい。Web of Science・InCiteのような研究IR支援システムを完全に外国企業に握られており、毎年巨額の使用料を公費で支払い続ける点は残念である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 389 直接費など：ブームの分野・課題には資金がつくと認識で、人が群がりがち。実はブームになっているときには、すでに先行して取り組んだ国・企業(アメリカが多い)とは勝負はついているので、その先の展開や、別の展開を図る分野に、基礎的な研究費を手当てすべきではないか？重点領域の設定、プログラムコーディネータの選定、研究審査にかかわる人々に、広い視野・ロングレンジでの見識を期待したい。間接費など：大学の裁量で(全学的な観点から)活用できるようにするためには、現在の間接費比率は、まだ少ない。現場の当事者としては、大学への吸い上げ・召し上げには不満もあるが、欧米の間接費比率(≒ピンハネ率)とくらべると文句は言えない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 390 弱小の私学では競争的資金を十分に確保することが難しく、間接経費もこれに応じて潤沢ではなく、戦略的な運営ができない。学校法人の理解が得られればよいが、教育に必要となる経費に対して研究への投資は躊躇されることが多く、ネガティブスパイラルとならざるを得ない状況ではないかと感じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 391 先進国に劣らない研究環境および研究資金の拡充をしてほしい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 392 科学研究費がどのようであるべきかは難しい。意欲ある大学教員はそこそこの研究費を取れているようである。しかし、研究は人間性の部分が大きく、これをシステム化することは難しいと考えるべきである。大学は教育機関であり、社会的規範と教育が優先される。しかし、優れた先端的研究はそのようなこととは関わりがない。国が先端的分野で優れた研究を望むのであれば、大学にそれを望むべきではない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 393 諸外国と対比しても研究資金は十分でなく、規制の多さなども含め、我が国が取り残されるのではないかと不安がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 394 基礎研究への研究費の投資額が少ない。GDP比率1%以下とは情けない限りである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 395 最近の政府機関が募集する競争的外部資金は、あらかじめ企業を見つけた上で事業化という出口が明確なテーマでない採択にならないものが多く、基礎研究の研究資金は科研費のみの状態であり、この点が日本の論文数減少の一因となっていると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 396 世界における先進国において、日本の現状を比べていただきたい。お金がなければ頭を使えばいいが、限界があることも考慮いただきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 397 政府予算の厳しさを考えれば、現状はある程度止むを得ないのかもしれない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 研究装置の共有化等による研究環境の整備並びに多様な研究資金の可能性が出てきたので改善の傾向は見えるが、それ以上に研究資金の使い道、特に間接経費等の明細を明らかにして行くことが必要だと感じている。産学連携の共同研究費での事務作業に、1件50万円程度の費用がかかるのと試算があるが、企業の立場からみると、そのような高コストに甘んじている事務体制の刷新が必要というのを大学がわからない方が問題であるように感じる。地道ではあるが、事務作業の効率化と費用削減とは、研究資金の状況と合わせて考えるものでないと提言したい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 398 不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 400 大学における研究資金に関しては、研究者の応募書類作成疲れが見える。現予算のなにかしかを非競争的資金に戻すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 401 公的資金のほかに民間からの研究資金、寄付などをもっと増やせる仕組みを作ることが必要。しかし民間企業も余裕はないので、URAの活用などにより双方の理解を深める努力も重要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 402 所属する大学の研究環境はほとんど整備されていないのが現状である。多くの試験は依頼で外部に御願ひするしかない。共同研究の際は、教官の知的活動と学生の労働力だけとなり、深く掘り下げた技術開発などはできない。大学から支給される研究資金は微々たるものであり、外部との共同研究なくして、研究を行うことは不可能となっており、オリジナルな独自研究は二の次であるという感じだ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 403 競争的資金獲得も大事ですが、それ以前の基礎研究費の額を少し上げる必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 404 研究費が年々削減されており、研究環境的には良いとは言えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 405 科研費のみの研究費では限界があるため、産学連携や寄付講座などにより研究費を獲得している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 406 AMEDの組織運営あり方や成果に対する評価を行ってほしい。AMEDになってから研究がやりにくくなったという不満は多い。AMED職員の姿勢に起因する問題も多いようである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 407 学会ばかりでなく新産業創出など大学の社会貢献への期待が高まる中で、私立大学の設備整備に対する補助金が実質的になくなったことには大変失望した。再度の復活を求める。間接経費の確保は、研究支援体制と研究設備などの環境を維持・拡充し、継続的に研究活動を遂行するための必須条件である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 408 研究環境は、悪化していると感じる。(研究スペース,研究時間の確保など)研究資金のさらなる国策的重点研究への配分(バラマキの研究資金配分がなされていないか。)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 409 短期的な成果を求める風潮が強い(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 410 私学助成のマッチングファンドが廃止され、ブランディング事業のような「選択と集中」の権化のような仕組みに統一され、私立単科大学の研究資金は厳しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 411 間接経費の措置が不十分で、事務体制整備などがどうしてもプロジェクト運営上、脆弱となる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 412 大型の資金が大きくなり、資金が集中しすぎていると思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 413 近年、日本のエレクトロニクス産業、特に半導体関連産業が衰退して、これらの企業の研究活動が低下しているように感じます。一方、今後の社会を考えると、情報産業とそれを支えるエレクトロニクス産業の重要性は増しているように思います。今、起こりつつある情報産業におけるイノベーションに対応するためにも、将来、日本から重要な情報分野のイノベーションを発信するためにも、企業の研究活動が低下している現在、すべての大学の教員(一部ではない)の研究資金と時間を増やすことは、極めて重要だと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 414 特に地方の大学での研究費不足について、よく聞く。大型研究費が多くなっているが(例えばAMED関係)、評価体制が十分になされていないので、本当に必要なか?その予算を科研費の充実に充てる方がいいのでは?(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 415 基盤的研究と実用化を目指した研究をバランスをとって支援することが望まれる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 416 研究をサポートする環境、例えば他組織、他研究室の大型機器を(規則に従って)有効に利用できる組織、支持人材、があると好ましい。大学の研究室の研究環境が悪化している。庶務的な仕事が増えて、教員の研究時間が少なくなっている。また、自由な討論時間が少なくなっている。(この原因は多々あろう)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 417 科研費の間接経費は、応募時に直接経費の他に制度的に担保されているが、受託研究費では、公募時の予算の内数として管理費が含まれている。表示の問題ではあるが、工夫が必要です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 418 文科省は国立大学法人の再編を本気で考えているのだろうか。いわゆる旧帝大とそれ以外の地方大学間の研究予算の格差(交付金あるいは旧経常研究費)は絶望的なほどの差である。今後の少子化傾向は確実なので研究と教育の効率化をはかることは研究資金の効率的使用にとって欠かせない。地方大学の管理運営者はどう考え、旧帝大の管理運営者はどう考えているのか、研究資金の不足は喧伝されているが将来のビジョンは聞こえてこない。研究環境は多くの大学間の連携ネットワーク形成も含めて将来の日本を背負う人材育成に重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 419 上述したように、研究予算は予算額だけの問題ではなく、日本には予算の自由度と学際性の問題が顕著に存在する。日本の予算は役人が管理しやすいたこぼし型になっている。米国も同様だが、政府系予算が管理しにくい境界領域や学際的研究をHHMI,Zuckerburg Foundation,Gates Foundation,Sloan Foundationなどの巨大財団が支援しているため、0から1になるような画期的なノーベル賞級の発見が多く生まれる。日本にはそれができないため、大型予算はすべて政府系のたこぼし型(1から10は可能だが、0から1は不可能)になるため、画期的な成果や新規の分野は生まれにくい。(大学,部長・教授等クラス,男性)

420 長期助成をより充実していただきたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)

運営費交付金の削減により,自由な発想で萌芽的な研究を行うことが困難になりつつある。また競争的資金を得た場合でもその研究内容の中での研究を実行することになるので,新たな発想を迅速に検討することが難しくなりつつある。また競争的資金の増加により申請書作成・中間報告・終了報告などの多くの事務作業が論文発表以外に発生し,研究時間の減少につながっている。研究者が自らが専門とする他の研究者の研究成果の評価のために,多大な時間を割くこととなり,研究時間の削減につながっている。一定の競争環境は必要ではあるが,バランスのとれた運営費交付金のような研究者の自由な発想に基づいて柔軟に使用できる資金と,競争的資金のバランスをとった運用が必要である。諸外国に比べて,GDPあたりの科学技術予算は少なく,このままでは我が国の科学技術の優位性が損なわれる危惧を感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

422 基礎研究にばらまき型の予算も必要だと考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)

423 研究費の経費処理や物品購入などの雑務が,研究者本人が行う部分が多く,研究遂行に支障を来している。こうした業務は間接費でまかなうべきかもしれないが,大学自体も経常予算が年々削減をされており,間接費を大学の一般業務に充当せざるを得ない状況である。(大学,部長・教授等クラス,男性)

424 企業との共同研究や,明らかな成果を求めるプロジェクト型研究は増えていますが,結果だけを追い求める研究を続けてきた結果,見かけの成果は増えても明らかな質の低下を感じています。(大学,部長・教授等クラス,男性)

425 研究に必要な資金は確保しやすいが,研究資金の使用に関して学内に様々な制限があり,研究遂行に対して効果的かつ効率的に使用できなくなっている。研究資金を獲得しても,思うように研究をできないのが残念である。また,間接費がどのように利用されているのかが不明である。(大学,部長・教授等クラス,男性)

426 競争的資金の割合が多すぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)

427 間接経費は大学が殆どもっているので研究者への直接の恩恵は少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

428 研究資金は,必死で取っているが,機器などが老朽化していき,修理費が馬鹿にならない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

429 国の制度として,科学技術予算が十分に確保されているが,予算使用に対するチェック&評価制度が不十分だと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)

430 研究資金が,選択と集中の美名のもとに,ある研究者や研究グループに過剰に集中していることに,危機感を感じている。(使い切れないという話も良く聞きます。)研究者の裾野を広げる形での,研究資金の配分が必要と思う。裾野を育てないと,新しい研究は生まれてこないと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)

431 基盤的基礎的な研究を推進するためには,大型研究費の獲得が困難な領域,研究室においても若手人材の雇用,育成が容易となるような予算,制度などの面からの施策が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

432 研究環境及び研究資金等の量的・質的低下が日本の研究開発の国際競争力の低下に繋がっているのは明らかであろう。自由な研究開発を可能とする基盤的経費を(競争的資金に振り替えるのではなく)一定程度確保した上で,民間資金等の導入も含め研究環境及び研究資金の状況を改善しないことには現在の日本の地盤沈下の状況が今後も続くと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

433 交付金を減額して競争的資金に回すとしている。確かにこれは増えているようであるが,期間がせいぜい5年程度なので,ここにかかわる人材を長期に雇用することができない。正規に雇用された若い人材が競争できるようにするべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)

434 科学技術予算は総額のみでなく,どのように分配するかが重要である。大型予算を集中的に投入し進める必要のある研究も確かにあるが,さほどの目覚ましい進展が無くそこそこでも大型の予算を獲得している研究もある。著名な研究者の翼下にある研究者に見られる。若い時代に潤沢過ぎる研究費の元に居ることが研究の画期的進展に繋がるかどうかは大いに疑問である。それよりも,一極集中で予算が大幅に削られた地方大学の研究者(教育に携われば良いとも言われるが,理系において深い研究の魅力なしには学生を育てられない)に回すことの方が将来の日本の技術者のレベルを上げることには有益なのではないか。応募書類を十分練る時間の取れない研究者の数のほうが多く,予算獲得を諦めてしまう場合もあると聞く。ある程度のレベルの研究費はすべての研究者に保障することが重要ではないか。(大学,部長・教授等クラス,女性)

435 科学技術予算の総額は,国の財政事情を考えると,それなりに配慮されていると思う。しかし問題は,その配分の仕方にある。現在の行き過ぎた選択と集中は,将来の研究の芽を摘んでいるのではないか。何が成果を生むかは,結局のところ予測できないのだから,広く薄い投資の意義をもっと理解してもらいたいと思う。(大学,部長・教授等クラス,女性)

436 科学技術の社会実装に関わる,社会科学への重点化に力を入れるべきだと思います。イノベーション主導型経済において,国の盛衰の要です。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

437 外部資金の獲得とその執行あるいは審査のために多大な時間と労力が割かれ,落ち着いて研究に取り組む環境が損なわれているという悪循環に陥っている。国としてトータルの科学技術の向上やイノベーションの推進を希求するという,本来の目標に合致した政策へと転換するべき時期に来ている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

438 政府の予算額は問題ないと思うが,配分方法の再検討が必要と考える。(大学,その他,男性)

439 大学における研究者の研究環境は,以前に比べてかなり厳しい状況になってきていると思われる。その理由として,1) 上述したように研究者数(定員数)の減少,2) 学部学生への教育にかかる時間数の増加,3) 教育及び研究以外に費やさなければならない時間数(例,倫理講習等)の増加等により,研究にかかる実質的な時間数が減少し足りない状況となっている。さらに,大学から支給される研究費が半減し,外部からの研究費を獲得しなければ研究継続ができない状況である。(大学,その他,男性)

440 企業は目先の見える研究には自分のお金を出し大学を当てにしません。大学を当てにしようにも企業の実情を理解しない窓口が多いように感じます。企業には見えない非競争領域での基盤技術の確立が出来る建付けを考える必要があります。(大学,その他,男性)

- 441 研究資金はまだ不十分。(大学,その他,女性)
- 442 グローバル化が叫ばれているので,グローバルで比較すると先進国の中で十分な研究経費がかけられているとは感じられない.研究経費を含め,大学運営経費の削減とそれを補うための研究費獲得活動に疲弊し,本来の目的である教育・研究の機能が低下していることは,論文数の減少を一つの例にとっても明らかと思われる。(大学,その他,女性)
- 443 老朽化対策や大型機器の更新にかかる費用が大きくなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 444 まず,公的機関では,中期計画で,一定の交付金にすべき.多い,少ない,より一定であることが重要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 445 研究資金の配分には偏りがある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 446 国の研究資金配分に大きな偏りがある.分野における既得権的偏りが大きい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 447 研究施設・設備の老朽化が進んでおり,これらの更新が必要な時期になっている研究所が多い.しかし,施設整備のための予算が限られているために研究施設・設備の更新は遅々として進まない状況にある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 448 ナショナルセンターであっても,運営交付金の減少や財政難により,研究所の予算にしわ寄せが来ており,内部研究費が大幅に削減され部室長の補充も制限されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 449 評価委員会の専門家は必ずしも適切でない場合が間々あると聞く.中間審査も丁寧にやり研究停止などの件数ももっと増やすことが必要.審査期間が性急すぎると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 450 特に基礎研究への配分が不十分.実用化研究は本来,企業がするべきであるにも関わらず,実用化研究(儲かるテーマ)にしか予算が配分されていない.土台(基礎研究)がない実用化などあり得ない.基礎研究に十分予算を配分しないと中国に抜かれる(既に抜かれている分野が多い).役人が最も内向きで日本の位置づけを理解していない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 451 iPSなどpragmaticな研究のみに,研究費が配分され,真理を探究する自由な発想の研究が不可能になっている.iPSは,企業に研究していただければよいのではないか?次のノーベル賞につながる発展はこの研究費では生み出せない.つまり,ノーベル賞につながる新たな発見を目指す研究者を夢見る子供がいなくなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 452 大規模データベースを構築するためのデータシェアリングの必要性に関する意識を醸成する必要がある.また,研究基盤を支えるための基盤研究費の増額が必要(運営費交付金).(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 453 外部資金ではコンピューター等の汎用品は購入できず,交付金では賄いきれない.競争的資金以外の政府事業費等についても,間接経費を認めていただきたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 454 安全保障技術研究を推進することは必要であるが,競争的資金の性格は必要ではないと考える(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 455 科学技術に対する政府予算は少なすぎる.このままでは,数年先に,中国やインドなどの新興国に業績面で先を越されるだろう.軍事研究の予算を科学技術研究に回すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 456 外国との競争力を維持するには,政府予算における研究費をさらに増額する必要があると認識している.査読付き論文数や国際会議における発表論文数においては,日本のプレゼンスが急激に下がってきている分野が多くなってきた.一方で中国の台頭は注目すべき勢いがあり,対策を打たなければ,今後数年の内にアジアにおける科学技術研究の日本の存在は,中国に取って代わられることになるだろうことを,現場においては切実に感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 457 競争的資金を増やすのは悪くないが,審査や評価にばかり時間がとられる状況になっていないだろうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 458 研究環境や研究資金は,ビクネームに局在しすぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 459 経常研究費を削り,競争的資金で研究を行うスタイルの弊害(短期的成果しか狙わない)はこれまでも指摘されているところであるが,そのことが改善されているとは思えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 460 競争的資金を充実する一方で,施設の維持が非常に厳しくなっている.産業応用や社会貢献だけに絞ればその方向性も分かるが,国としてはもう少し広い視野も必要なのでは?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 461 短期的に成果が上がる研究ばかりに予算がついている.基礎研究の軽視がますます進んでいる.研究費全体の拡充と基礎研究への割り当てを増やすべきだと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 462 予算的な制約から電子ジャーナルの購読数が減ってきているなど,研究環境が悪くなってきている.費用対効果を強く求めすぎると,研究開発力の低下を招く恐れがある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 463 若手研究者は研究環境及び研究資金に恵まれているが,40代のミドルリーダーは管理職としての仕事も抱え,且つ競争的資金はシニア層との争いとなるため,研究サポートを行う事務職員の育成や,新たな競争的資金制度を望みます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 464 事務支援者を含む研究支援者確保に必要な措置や基盤的な研究費が十分に確保でき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)

- 465 研究成果の社会,特に経済的な意義,価値が一層強く求められるようになってきた.そのような環境の中でも,研究の物理,化学上の対象に対する厳密な分析,把握に対する姿勢が弱められたり,更には,経済的なニーズがある「こと」が錦の御旗とし,その「こと」が長期的な便益について深く考えることがなくなったりしない様,心を強く保つことが必要と感じている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 466 運営費交付金はインフラの高経年化,安全対策等に多くが割かれ,純粋な研究費として研究者の手元へ届く資金は極めて不十分な状況.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 467 若手研究者が研究を続けるためのトラックが相対的に少ない.研究費による雇用ではなく,研究機関が人件費として使用できる運営費交付金の枠が増えることを期待したい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 468 研究資金は,どこのラボも慢性的に不足しているように思われる.逆に中国から来ている留学生が中国に帰国すると,研究資金が潤沢である旨の報告を受ける(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 469 間接経費の使用報告は義務化したほうが良い.何に使っているのか見当がつかない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 470 AMEDに研究費が移管され,非常に使用しにくい研究費になったように思える.また,AMEDの方向性あまりに製品化に向かいすぎており,基礎的研究がおろそかになっているように思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 471 ノーベル賞は毎年受賞者が出ているが足下の政府予算は不十分な状態(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 472 政府方針に即した技術開発に大型予算が配分される傾向が強く浮き出ている.将来を見越した基礎研究を展開するための寛容な予算も一定程度確保しておくべきと考える.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 473 基盤的な研究資金の充足が望ましいと考えます.基盤的な研究資金は自由な発想の研究を行うための研究費として極めて重要です.競争的資金を減らしてでも基盤的な研究費にあてた方が良い結果を生むと考えています.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 474 国際水準に照らして,比較優位が失われつつある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 475 運営交付金が一律削減されていく状況を変えない限り,資金不足はますます深刻になっていく.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 476 基礎研究を中長期に渡り時間をかけて取り組むことが非常に難しくなっている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 477 予算の規模は多い方が良いが,それ以上に設備の購買手続きの煩雑さを緩和して欲しい.税金の使い方の公平性と効率とのバランスをもっとうまく調整できるのではないのでしょうか.特に,大学では無く,公的機関における公平性確保のための手続きの煩雑さは異常とも思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 478 場所としての定義づけを行うべき,実験施設の更新ができていない状況で,小粒の資金が増え,審査の手間が増え,報告書の手間が増え,仕事として研究をする人が増え,という状況.組織に十分な予算配分をして,組織としての運営をきちんと評価する方が合理的.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 479 コンプライアンス重視から,多くの案件が,組織のトップ判断になり,研究資金の分配やエフォートの分配などの判断の遅れと事務作業が多くなっている.実質的に判断,マネジメントできる適切な規模での実質的マネジメント体制の構築が重要であると思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 480 個別論になるが,数値目標に捕らわれたようなアドバイザーがいると国プロはうまくいかないのでは.民間の人材もいろいろいるのでキャンペーンは終わり,精査する段階になったのでは?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 481 研究で購入した装置の維持,整備が不足しているように感じる.技官などの技術員の確保,継続的な維持費の手当が必要ではないか.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 482 国からの研究費でしか研究できない研究者が多すぎる.採択されるまでが必死で,その後は,次の採択までの準備研究になっている.さらに,国からの研究資金は制限や規則がどんどん厳しくなっているため,違反のないように研究費を使うことばかりに気が取られ,肝心の思い切った研究に使いきにくい.なんとかして欲しい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 483 競争的資金の制度は,成果の向上のための切磋琢磨を誘引するため効果的な制度と感じる.一方で,その成果が社会にどのように貢献,影響をあたえるかの観点も税金等を利用していううえでは重要であり,評価の大きな視点にすべきと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 484 科学技術予算がまだまだ小さすぎる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 485 研究環境は,十分である.研究資金は,外部資金を取らないと回らない状況にある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 486 性急に成果・出口を問われることが増え,スケールの小さい研究が増えたのではないかと.基礎研究に注力する研究者が損をしていると感じていないか.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 487 (意見ではないが,)地方国立大学の教員から,小口でも良いから競争的資金の数を増やして欲しいとの要望を良く聞く.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 488 大学の予算減を止めるべき.そうでないと,日本の科学技術の足腰が弱くなるいっぽうである.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 489 アメリカのDARPAみたいに,ベンチャー企業に補助金を出したら,実用的で面白い研究も出てく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)

- 490 研究環境・資金に関しては研究成果というより実施していることに重きを置いているように感じる。各省庁縦割りの壁があり、情報の活用・共用の妨げになっている。例えば、似たような研究に関する調査が複数省庁からあり重複する回答をすることとなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 491 この数年間,○○○○○○○○○○【公的研究機関名】の運営交付金の大部分が病院のために使われていると推測され,研究所の活動に大きな支障が出ています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 492 研究環境,研究資金ともに十分とはいえない。間接経費についても,各機関ごとに解釈や用途についての考え方に乖離があり,十分とも不十分ともいいがたい。根本に,研究者を支えるための資源(交付金,必要な人材・有能な人材など)が不足している事があげられるが,そこに大きく切り込んで経営や運営をしている組織は多くない。一方でそのあたりの支援をするようなファンディングなどがあるとそこに必死に乗っかり改善を図ろうとする組織もあるが,そのファンディングが切れてもそれらを維持するような組織は少なく,根本的改善が必要と感じている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 493 国の補助金事業の実施にあたっては,間接経費や一般管理費が支弁されないことから当該事務の実施にあたり人材を雇用することができず,事務負担が非常に大きい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 494 交付金が毎年削減され,職員人件費も嵩む中で真水の研究費配分は全体の交付金削減率より更に大幅な減少傾向にある。施設整備補助金も削減されており,施設・設備の老朽化対策に十分手当てできていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 495 基盤的な研究資金として,最低限の研究資金は,確保すべき。科研費などの外部資金がないと何もできないという状況は,日本の国益を損なう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 496 研究をしたければ競争的資金を取りにいけ,というトレンドそのものを否定するつもりはないが,度が過ぎると研究に直結しないマネジメント作業が増える,長期的視点からの課題が実施しづらくなるなどの弊害も生まれる。バランスが大事であり,定期的な調査による現状の把握が重要と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 497 研究部品を一つ買うにしても間接経費が掛かりすぎている。10円のネジを買うために3万円くらいの事務経費(事務系職員の人件費等)が掛かっている。コンプライアンスが・・・,会計検査が・・・と,過剰な対応を行って,結果,研究が進まない,研究に予算が回らないという事態に陥っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 498 課題解決型の研究に重点が置かれ,環境及び資金面で基礎研究が衰退しているところに非常に不安を感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 499 基盤的経費の削減が続いており,競争的資金の獲得なくては既存の研究資源の運用すら難しくなっている。研究環境は悪化の一途をたどっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 500 研究施設の老朽化が著しい。研究資金の効率的な使用のためにも装置機器類の共用化を意識した研究施設へのリプレースが必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 501 研究以外の業務の割合が急激に増えており,予算もさることながら,研究時間の確保もおぼつかない研究者が増えているように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 502 研究者自身が事務作業を行わなければならないため,研究に充てる時間が少ない。事務作業項目も,年々増えることはあっても,減ることはない。研究者の事務作業の負担が軽減されるよう,組織として対応して欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 503 研究に関する資金が乏しいことから,募集に対して採択される数は,全体的に少ないことから,国際協力においても不利な状況である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 504 実用化に近い研究課題に研究資金が集中しているように感じる。次世代以降に花開く可能性のある研究に対する研究資金が配分されている様には思えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 505 研究資金は各分野に分けて配分されることが多く,境界領域や業種の近い産業界を統合するような研究へのより積極的な配分が必要と感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 506 組織運営のための作業が多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 507 芽が出た,あるいは,芽が出そうな少数のテーマに多額の予算が集中するようになっていくように感じられる。日本の研究開発に多様性がなくなり,新たな芽が生まれにくい状況になっていくように感じられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 508 研究者の研究時間を確保するための取組が最優先であるように思う。研究資金はこれを最大限に効率化するために配分されるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 509 所属先は,公的研究機関であり国公立大学と比較すると恵まれている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 510 科研費を充足しなければ,日本の科学技術はますます衰える。ポストクを雇うための予算を作らなければ,若い研究者の卵が落ち着いて研究に専念できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 511 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ー等)の育成・確保は非常に重要であると思うが,研究職が様々な専門人材を務めるとしても,それが業務の評価につながらない。よってなり手がいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 512 研究遂行に伴う事務作業が増えており,事務手続きや書類作成に多くの時間がとられている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 513 競争的資金を取れなければ事実上研究は出来ない、そのための申請に時間を取られる。審査に時間を取られる人もいる。さらに競争的資金を取っても、ものによっては細かい時間間隔で評価を受けなければならないし、申請計画に合わせた研究をしななければならないので、研究ではなくて”報告書を書くための作業”しかできなくなる。競争的資金システムではなくて、自由に使える研究費を薄く広く配分した方が良いと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 514 競争的資金ばかり増えており、しかもその進行について官僚の関わりが非常に強くなっているせいで事務的な作業が膨大となり、研究活動が阻害されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 515 大学の教員に聞くと研究と教育以外の大学運営等にとられる時間が増加しているようである。このことは研究環境を悪化させていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 516 大型プログラムが多く、研究費が有力研究者に集中し、無駄が多く研究費が有効に使われていない。もっと研究費を広く配るべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 517 基礎研究のための研究資金の維持が必要に感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 518 各種省庁の公募型研究費は実質上出来レースとなっている場合も多く、新規の参入が難しい(テーマ開示から応募〆切までの準備時間が、関係者外にとっては短すぎる、公募テーマ自体が関係者向けに作られていて参入しにくい)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 519 研究室に配分される運営費が不十分であるため、特に若手教員は秘書の雇用が難しく、若手教員が伝票処理などに忙殺される例が多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 520 大学や研究機関の交付金を少なくとも以前のレベルまで戻すべきです。また、競争的資金の極度な配分をやめて、幅広く配する形式に戻すべき。大学が自由な発想で時間をかけて研究できなくなれば、将来ノーベル賞に繋がるような基礎的な発見や、真のイノベーションにつながる技術の大元は生まれないと思う。この点においても、日本の未来は非常に暗いと考え、科学技術立国からは程遠い現状、そして未来です。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 521 研究人材の研究時間を確保するために、マネジメント業務と研究業務の厳密なエフォート管理や、研究人材のマネジメント業務軽減のためのサポート体制が必要。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 522 研究資金については、単年度会計ではなく複数年度会計で行うほうが研究開発が促進される。研究資金を各年度で分配することで、一括して試験装置をくみ上げることができないことがある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 523 社内の研究資金については、減少の一途をたどっている。研究施設・設備については、更新するための予算申請を毎年提出しているものの、社全体の予算状況が厳しいこともあり、ほぼ期待できない状況である。近い将来、机上検討による研究しかできなくなり、研究の範囲が狭まることを危惧している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 524 研究環境(ハード)や研究資金より、人的資源が非常に貧弱と言わざるを得ない。技術補佐員・コアラボのオペレーターなどの雇用枠・教育制度の充実は、ますます先端的になりつつある研究環境において競争力を維持するために非常に重要な課題である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 525 潤沢な天然資源を持たない我が国では世界の先端を開発し続ける研究開発は全ての分野において必須であるため、今後も研究資金等の確保をお願いしたい。また民間企業からも研究開発にかかる資金援助等のさらなる支援をお願いしたい。これからはオールジャパン態勢で研究開発に取り組まなければ変化の激しい昨今の世界情勢の中で世界をリードできる研究開発ぞ持続することは困難であると考え。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 526 運営費交付金のように、思い付きを簡単に試せる資金の充実が必要。目的の限られた資金が多いとその管理に忙殺される。事務処理を思い切って減らす決断が必要。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 527 長年、基盤整備を怠ってきたため、施設が老朽化し、経費がかさむ現状にある。(公的研究機関,その他,男性)
- 528 少額でも採用数の多い方が効果的と考えられるが、大型資金化する傾向があり、一部の研究者に偏在、若手研究者が一部研究者の下で独創的でない仕事に従事等の弊害が顕著(公的研究機関,その他,男性)
- 529 研究資金は不十分であると思う。素晴らしい素質を持つ研究者の課題が埋もれてしまう。(公的研究機関,その他,男性)
- 530 あるべき姿の実現のために、環境整備や研究費措置がされているととても思えない。(公的研究機関,その他,男性)
- 531 大型の研究費事業が増えたが、一部の研究者や機関に集中しすぎている。継続案件がほとんどで、一度大型のプロジェクトに採択されると、そのまま継続していくケースが多すぎて、若手の斬新な研究テーマであっても、派閥なのか大御所の目に留まらないと新参者の道を閉ざしていることがたびたび散見される。(公的研究機関,その他,男性)
- 532 国際競争を考えると、研究費は不十分だと思います。間接経費はもっと研究に有用な使い方ができる方が良いかと思います(公的研究機関,その他,女性)
- 533 成果に応じた資金の提供ができていないのではないかな？パラマキになっていないか、よくチェックすることを期待。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 公募型研究費の比率を下げるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 研究資金は国益に繋がる未来への投資として、政府として十分な予算の手立てを考慮する必要があると思う。金融緩和により市場金利が下がっている昨今においては、財政出動の一環として、国債を発行し、その資金を教育資金同様に研究資金に充てても良いと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 536 何かしら新しい名前の寄せ集め領域を作り予算を出しているが、これでは教官の拘束時間を増やすのみで何も出てくるとは思えない。また経常設備の運転費用や技術員の配置がなく、折角作った設備が運転資金の不足で動いていない。私の専門に近い農業科学の分野についていえば実際の農業者との交流もない。これでは、実額から離れることになる。また実学に役に立つアイデアも出てくるとは思えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 537 研究能力があり、研究課題が適切であれば、産業界は資金的にも応援する筈である。しかし、現在のように規模が小さく、研究環境の悪い大学研究者に資金援助をしても成果は生まれない。社会は大学を研究成果の供給源ではなく、単なる人材の供給源としか見ていないような気がする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 538 自然災害・災害医療研究環境を整備しないととんでもないことになる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 539 子育て世代への予算(税金)の振り分けが必要なことは論を待たないが、高等教育機関やそれを支える周辺組織・環境への予算の増大(最低限でも現状維持)を決断しないと数十年後には“スカスカ”の日本しか存在しないのではないかと危惧する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 540 世界的大学ランキングで日本の地位が低下しているように、大学研究者と研究資金の減少が続いている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 541 分配の透明性と公平性の担保(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 542 研究開発とマネジメント研究(経営学)などとの連携などがあると、技術研究開発とマネジメントを融合させておこなう。これは、お互いのチェック機能にもなるはず。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 543 個人々の研究よりも教室でのテーマが優先され、個人的な研究を目的とした研究費が申請できにくい環境にある。企業から申請できる研究費がない。分野・テーマの細分化により規模が小さくなる割に、高額な費用のかかる精度の高い、またはビックデータを扱わなければならない、効率よく研究が実施できない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 544 ピアレビューが実施されることを期待する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 545 開発のステージが量産に近づくにつれて補助率が下がる現状は中小企業にとってはきわめて厳しい。資金力のある大企業なら見通しがついたら資金を投入するのは当然であるが資金力のない中小企業の場合現在のシステムでは開発した技術の商品化に対して大きな障害になっている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 546 様々な助成金の仕組みがあり活用できる。しかし応用研究、実用研究に比重が偏っているように思える。大学の研究者が利用できる基礎的な研究費が拡充される必要があると思う。これに取り組むことができる学生が、基礎から考える能力を身に付けてほしい。いずれ国際的な競争力が失われる恐れを持つ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 547 先端技術開発大手からの先端実装技術開発と試作・工業化のための幅広い技術開発に総じて 力が入っていない。この分野は、回路だけでなく、材料・機構設計など基礎技術の部分があるが、そこが放り出された状態になっている。研究開発のための人材も資金も足りないで、海外から差がつけられる状況が続いている。ここにも光を当てて資金的にも充実させる必要がある。次世代AIデバイス・システムの根幹にかかわるところの一つ。抜けがあっては、学術・産業化の発展も遅れてしまう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 548 現在、医療系で応募できる公的資金は、AMEDに集約されているが、AMEDでの公募はアカデミアに重心がおかれており、同様に資金が必要な民間ベンチャーへの対応が十分ではないのではないかと。厚労省が本年度から医療系ベンチャーへの支援に乗り出してはいるが、肝心の資金配分先のAMEDには反映されていない。長い習慣から、「出来レース」が多いのではないかと。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 549 研究費の総額は大きい方がよいと思う。しかし、現在の使い方は全く効率が悪い。即ち、有効な分配などをすれば飛躍的に成果は上がると思う。特に特定の大学が支配する配分方法、研究分野内のボス支配、など、前近代的な体制が未だに大手を振って通用するのはいかがなものか。資金配分の審査員の抜本的な入れ替えが必要と思う。また、研究者には重荷の手続きの問題がある。労力を無駄に使っている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 550 中途半端な感じがしてならない。不平がでないようにある程度均一にバラまいているのは分かるが、そのせいで芽がでても事業まで育たない。国際的な競争力を持たせるには、1,2つでも少数精鋭でしっかり育てる必要があるように思われる。例えば、昨今の半導体業界や家電で国内で生産しているものがどれだけあるのか? 具体的には、太陽電池は斜陽、有機ELはダメだし、フレキシブル太陽電池もダメになりそう…(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 551 実用化に向けた研究開発資金が十二分とは言えないと思います。世界の優良企業はこれぞと判断できる実用化案件には、100億円単位で開発費を付け、3年程度の早期解決・達成を目指す場合が多い。技術(特許)保有者が実用化を最優先とするならば、その世界企業と組み、実用化を達成することができることになる。技術に国境がなくなっている昨今の状況を鑑みて、研究資金の使途に一考が必要だと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 552 地方の中小企業等は政府の公募型研究費の採択方法がよくわからないように思われる。大学や大手企業に偏っているように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 553 アカデミアに対する研究資金の投入にともないアウトプット創出までの猶予期間が短くなっており、本質的な研究を行う基盤が脆弱になりつつある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 554 研究資金は色々のプログラムで提供されているが、インパクトのあるアイデア、技術シーズが提案されてこないのが一番の問題である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 555 研究資金を得るためのペーパーワークが多く、学者や学生が研究に集中できる体制になっていない。研究に集中できるようなサポート体制をしっかり構築する必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 556 資金そのものよりも、成果に対しての評価がはつきりしない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 557 人口が減少し、資源もない日本において、今後世界と対抗していくために必要な最重要項目は知的財産(基礎研究から応用まで)だと思うが、予算は頭打ち、留学生も減り、論文数も減っている現状を危機的に感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 558 実証化研究への配分が多くなっており、制約条件が厳しい予算が多い。もう少し制約の少ない実証化前のステージの研究課題への資金配分を増やしてほしい(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 559 不正支出の事例があるので、支出のあり方を形式的に厳しくすることは不可避な側面があるが、それにしても必要な時に必要なことになかなか使えないような感じが残る。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 560 我が国の…という思想は現世には合っていないのではないかと? グローバルの中の日本…我が国は、の発想に頂きたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 561 大学等においては間接経費が多すぎる。もっと研究者に資金が回るようにしてもらいたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 562 財源の問題ではなく、受け皿数(大学の数, 研究所の数)の問題だと思う。受け皿を減らさないと全体の価値が低下する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 563 大学, 研究室の偏りが見受けられる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 564 どこで国力を上げるかという観点での長期的な取り組みがないので単発的な取り組みとしか思えず、資金等も一過性のものを感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 565 産業から見ると研究の枠が、大企業よりになっていないか? 内閣府や経産省での取り組みでは、十分なケアはできない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 566 企業の研究開発を支える大学, 研究機関での研究と人材育成や交流, 研究開発環境整備への資金をもっと増やすべき。北米や欧州(ドイツ等)に比べ劣っているように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 567 国の科学技術関係の予算は、非常に不足していると感じます。特に基礎研究分野に対する予算をもっと多くしないと、技術立国の将来はないと思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 568 研究者の給与や間接費を充実し、研究の場を他の大学に移っても持参できるように。現在の仕組みは、トップ大学重視, 有名教授の権力を強める方向で、望ましくない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 569 競争的資金の獲得に研究者が奔走するようになり、研究を進める時間を削られるという本末転倒の状況が発生している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 570 資金不足という意味で環境は良いとは言えない。人, もの, 金でインフラ環境が決まりますから。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 571 特に研究資金の支出条件に於いて「出口(企業)」の設定を義務付ける場合が多いが、それ自身が研究環境を歪めている感がある。それが為に本来研究資金を必要としている「要素技術研究分野」の発展を妨げている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 572 研究資金については、やはり少ないと思う。成果を性急に求めるあまり、表面的な研究になってはいないか?(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 573 研究そのものではないが、それを支えている事務方の充実や待遇向上が必須と思う。先生方のいわゆる雑用が多く、研究そのものや教育への専念が十分できない状態と感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 574 公募型研究制度が多種多様化が進みすぎて、小粒になっている。分かりにくい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 575 1. 公募型研究費はかなり確保されてきたが、科学技術に関する政府予算全体が不十分。そのため多くの研究者がスポイルされ、長期的なテーマを含め全体の研究環境は劣化している。競争的研究資金はどうしても短期志向になりがち。独創性のある研究者の芽を摘んでいないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 576 科学技術における日本のポテンシャルはとても高いと思います。この高度な技術を世界で活用させていくためには、プロダクトイノベーションに対する研究資金を産業界でも、もっと活用させて頂き、世界に戦える企業を増やさなければならないと思います。また、私達産業界も国の取組に対してもっと積極的に挑戦する姿勢が必要と思っています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 577 研究をもっと広く国民に知ってもらうためにも、「ふるさと納税」的に寄付をしてもらうことをもっと積極的に検討して良いのではないかと。そうすることで、研究者も「わかりやすく」研究を伝える必要性を認識するのではないかと思料します。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 578 日本が、科学技術立国と考えており、今後も、継続的な成長をしていくのだとすれば、少ないように思います。(単純ですが、防衛費よりも多くいいように思います。)別の視点として、米国には日本にはない軍事産業が大きな比率を占めています。この軍事研究が、研究開発を推し進めていることも否めなく、公的機関だけでなく企業にも軍事研究の研究費が出ていることを認識しておく必要があります。)また、単なる金額だけではなく、研究者に加わる研究以外の事務や管理にかかる負担を軽減するということが大事です。よく現場を知ること、研究効率を上げられれば、研究予算を増額したと同じことになります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 579 ハイリスク, 長期的研究テーマでの研究資金・環境に懸念がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 580 社会情勢やグローバルニーズはすぐ変わる。いかにタイムリーに限られた資金を必要なテーマに投下できるか。素早い行動と見極め。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 581 研究費の管理が厳しすぎる。途中で変更できないなどのケースがある。研究は計画通り進まないケースもあり科目等変更しやすいような運営を期待します(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 582 エネルギー・インフラ分野のような長期的に取り組むべき研究は政策の展望が見えづらいこともあり予算も安定していないと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 583 海外はもっと投資をしているように感じます。中国や韓国はアメリカでの学会でも多くの発表をしています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 584 研究開発のための資金は良いが,その後の実用化のために必要な費用(企業としては投資リスクの大きい治験に係る費用など)が乏しいので,実用化まで到達できない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 585 課題解決型の大型研究資金への傾斜が極端。安全保障技術推進制度が端的な例だが,目的を絞りすぎた研究資金への集中が行きすぎている。長期,総合的な視点からは,多様性こそが革新的な研究を育てるはず。政策目的にかなう研究だけを過度に奨励する政策は,研究環境から多様性を奪い,かえって真のイノベーションを遅らせかねない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 586 ・厚生労働科研費の決定や評価の仕組みが不透明である。成果の公表も文科省に比べ不十分である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 587 研究資金は,実用化の確度に重きを置いたモノが多く,そのため,本来は企業が担い手となるべき課題を大学など研究機関が実施している奇妙なねじれが起こっている。企業はそれにあぐらをかいて,自社の開発(に割く予算)を如何に軽くするかに注力し,一方で,大学等に所属している研究者が実用化研究に躍起になっているため,近年のノーベル賞受賞が続いている状況が,先細りしていく状況しか想像出来ない。政府こそ企業ではリスクの大きな研究や開発を支援すべきであり,大学等研究機関も同様に実用化はまだ先の先,ぐらいのテーマに取り組むことが出来る状況が望ましいと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 588 世間ではやりの技術テーマに対して予算配当されているように見える。大学での研究テーマが目先の応用研究に偏ってきており,大学の基礎研究能力が低下している原因になっていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 589 流行の研究,世間でもはやされている研究に対して,資金が流れがち。より基礎的な研究に対する資金補助をもっと行うべき。また,大学の先生が資金獲得に血道を上げているように感じられ,もっとも重要な研究業務に割られるべき時間を浪費しているのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 590 科学技術の政府予算が,全て「結果」や「アウトプット」を重要視しすぎるくらいがあるため,基礎研究として行うべきテーマが,成果重視の無理な研究計画にゆがめられてしまっている場合があるように感じます。特に,科研費やCREST,さきがけ,などの基礎研究を自由に行えることが,日本の科学技術を支えるために重要だと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 591 公募型研究費は期限が定められています。一方で,継続的に開発が必要な大型研究がいろいろ存在します。公募型研究の選定にあたって,継続性という観点についても重きを置いていただけると幸いです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 592 日本の研究資金については,民間企業の割合が高いこと,防衛費がほぼないこと等,独自性を慎重に検討する必要があります。ただ純粋な政府支出のみを諸外国と比べても,全体額で見劣りする水準であることは明確なため,政府にはより一層の科学技術への重点投資をお願いしたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 593 企業ができない基礎的研究にも多くの国の予算を費やすことを望む。競争的資金はやや課題解決型,応用研究型の比重が高すぎるように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 594 研究資金は米国に及ばないものの十分である。しかし,その活用を促す資金は十分でなく民間資金に依存している。全体最適化を求めるならば,研究資金を減らしてでもその社会還元のための資金を確保すべきだと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 595 公募型研究費の経理における手続き・手間が多く,これらに関わる時間・経費が多く掛かっているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 596 電機メーカー等,民間の競争力が落ちていると認識しています。基礎研究は勿論,商品開発レベルで大きな遅れがあると思います。基礎研究では国の支援をより拡大していくべきだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 597 出口のある開発も必要だが,一見不必要な研究への支援も多様性のためには必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 598 組織体組織の本格的な産学連携として,企業から資金を提供しても,さまざまな規制で使い切れず(調達が遅く手続きが複雑かつ時間がかかる),現在の研究環境としては国際競争力で劣る。海外大学と同資金でやるならば,海外大学の方が短期的には優れているように思わざるを得ない場合が多い。一方で,信頼性や透明性は高く,少ない資金で工面して研究を行う姿勢はすばらしい。変化や進展の激しいなかで,イノベーションを創出する研究環境にあるかといえば疑問符がつかざるを得ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 599 資金の割り当てに関する問題も多々あると思われるが,研究活動の継続性への支援やその研究内容の評価の方法論や結果について問題があるのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 600 競争的研究資金は十分にも思われるが内容が社会ニーズとマッチしているかは疑問。まずは競争的資金よりも気軽に研究に取り組めるための通常の経費を増やすべき。地方大学の現状は深刻と認識している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 601 ・大学TLOなどは共同研究の成果に対しても権利を大きく主張し,一方で事業化のコストやリスクは企業側にのみ負担を強いようとする体質がある。・大学助成金や科研費など日本の公的研究費を受けた研究成果を発表した際には,日本で税金を納めている企業にも公開論文や学会発表の情報を無償で提供してほしい。海外の出版社に多額の費用を払わないと,日本の税金を使った研究成果が閲覧できない状況はおかしい。文科省・厚生省なども,研究成果の無償公開の仕組みを整えたり,研究成果発表のオープンソース化を公的研究機関に義務付けるなどの政策を実施してほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備は、民間企業(産業界)が活用する必要性があまり感じられないものもありますが、学術研究には必須であり、そこで生まれた知見が後に民生利用されることになるため、学術研究に有用なものを積極的に投資していただきたいです。科学技術に関する政府予算は少なすぎるため、精力的に予算化して研究している中国等との競争に負ける日も近いと危惧されます。学生数の減少を理由に大学等の研究資金が減少していますが、日本の産業競争力維持のためには研究資金の大幅アップが必須です。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 602
- 603 大学の先生が好きなことをするために予算を使うのではなく、日本の向かう方向性を決めて、そこに予算を集中すべき。産業や国防の方針を決めて、大学の講座を作り、教授を育てて、研究を集中させる。国がやるべきことだと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 604 大学の学術研究においては、ハーバード大学のイノベーションセンターのようにわずか6年弱で4300件のベンチャーイベントを開き、そのうち75社が金融市場から330億の資金を調達するに比べ(10%/年利益の黒字運営)、日本の大学には資産運用のプロがいない。政府のみの資金(税金)構造では、本当の競争力があるベンチャー企業は生まれ難い。そもそも卒業生が母校に誇りを持てるような教育と、資金運用による研究成果やプロセスの見える化があれば、寄付金もより積極的になるのではと思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 605 基礎的な研究、応用研究 ともに、新たな研究が進められる研究者とすでに実績があり、広がり期待する資金援助は、別に考えられるとよい。前者は、期待度で見極めることが難しいが、この成否が、最も効率的な資金運用になる。後者は、ほぼ資金の垂れ流しになる可能性を含む。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 606 研究の目的や面白さを十分に理解できるような環境作りをしてほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 607 研究者へのインセンティブが十分ではないように思える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 608 成功確率の少ない最新・最先端技術ばかりを対象にするのではなく、既存技術を大きく効率化したり、劇的に改良・改善するような技術も対象とするような制度があればいいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 609 研究費の配分を行う責任部門自身が何らかのレビューを受けることが必要。研究費を配分した結果の経済効果もしくはインパクトファクターなどで、その部門が年々日本の研究レベルの向上に効果を上げている姿が描けないのか？効果を上げられない、もしくは年次の改善がみられないようであれば、人員もしくは配分の選定基準を変えるべきである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 610 今、政府の公募型研究費の助成率は公的な機関に100%ですが、民間企業に2/3です。民間企業は政府の研究費を利用するのは開発できたものを早めに製品化するとしての目的が多いです。一般の中小企業にて新製品開発段階で多く資金も使用したので、製品化段階で資金不足は事実です。もし政府の研究費を100%で支援すれば、製品化の進捗は加速になると間違いなく思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 611 研究資金の使途をより明確化し、透明性を向上することが必要。また、公募型の場合は、交付金が有効に使用されているかどうか、申告された成果の判定基準を明確化する必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 612 公募型研究費の使用費目の変更や繰越が更に容易になると良い。研究目的で使用していることには違いないのに、適正な用途への振り替えが不正と見做される恐れがあるようでは利用しにくい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 613 開発的、見えている研究テーマに対して資金配分は、事業活動を行う企業にとっては当然であるが、公的研究機関においてその比重が高まるのは考えなければならないのでは？企業においても目先の成果にとらわれた研究資金の使用傾向が強まってきていると感じる。日本全体の将来科学技術発展の障害となるのではと危惧される。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 614 政府の公募型研究費やそれによる施設・設備の使途について、当該研究での使用に限定されるものであるが、関連性を有する企業の独自研究開発への共用が一定程度は認められると全体のレベルアップに有効である。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 615 配分が理学系に厚く、工学系に薄いと思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 616 理系と文系との格差がある。文系に対して薄い。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 617 日本のデータベースが不十分と思われる。特に、分野が異なると(例えば生物から工学)wordが異なるため、色々な情報を集めることができない。バイオメテックスのための情報を集める際にいきずまってしまった。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 618 例えば遺伝子関連/IoT関連といった一部テーマにのみ研究資金投入がされており、飛躍的に成果を出すには最良策とは思いますが、それ以外の分野は先進的、進歩的であっても予算が取りにくいといった印象がある。(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
- 619 産業に結びつく研究など、その時の流行に流されて研究資金の割り振りが決められているように感じる。日本としての重要分野を継続的に進める上でも、ポリシーを持ち、状況に流されない環境づくりが重要と考えます(民間企業等、研究員・助教クラス、女性)
- 620 各国と比較しても、現状でそれほど悪いとは言えない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 621 研究資金の総額については、日本の置かれている状況、すなわち少子高齢化に伴う社会保障費の増大、また財政や経済状況等を考えれば、現状ではやむを得ないのではないかと、少ないと嘆くのも理解はするが、むしろ集め方、使い方に創意工夫を凝らすべき時なのではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 622 大学運営費を下げていくのであれば、厳正な審査の基、研究費は差があっても良いと思われる。ただ、首都圏中心の審査委員の配置では、地方は救われない。地方優先の少額研究費の政策もあって良いのでは。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 623 我が国は基礎・応用研究比率が米国並みであり、欧州に遠く及びません。開発研究から基礎への回帰を考えてもよいかもしれませんが、一方、バイオテクノロジーに焦点を当てているところは独自性があり、評価できます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

パート 3

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

(裏白紙)

Q301. 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に応えるように行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	118	105	398	581	541	167	31	1,823	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.25	-	-	-	-	
大学等	101	85	321	475	471	146	27	1,525	4.5	3.2	4.6	5.9	4.7	4.5	-	-	-0.23	-	-	-	-	
公的研究機関	17	20	77	106	70	21	4	298	4.0	2.8	4.2	5.5	4.4	4.0	-	-	-0.34	-	-	-	-	
イノベーション/産官学連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	94	93	350	524	486	152	29	1,634	4.4	3.2	4.5	5.9	4.7	4.4	-	-	-0.24	-	-	-	-	
男性	24	12	48	57	55	15	2	189	4.2	2.9	4.3	5.8	4.5	4.2	-	-	-0.32	-	-	-	-	
女性	5	6	37	67	67	11	0	188	4.4	3.4	4.6	5.8	4.4	4.4	-	-	-0.05	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	37	32	175	209	182	53	11	662	4.2	2.9	4.3	5.7	4.5	4.2	-	-	-0.26	-	-	-	-	
部長、教授クラス	35	45	109	204	171	56	13	598	4.4	3.3	4.5	5.9	4.7	4.4	-	-	-0.26	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	35	22	70	98	119	41	7	357	4.6	3.3	4.8	6.1	4.9	4.6	-	-	-0.34	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	6	0	7	3	2	6	0	18	4.8	2.7	4.4	7.1	4.4	4.8	-	-	0.38	-	-	-	-	
その他	35	30	117	177	176	59	3	562	4.4	3.2	4.6	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.15	-	-	-	-	
任用あり	83	75	281	404	365	108	28	1,261	4.4	3.1	4.5	5.8	4.7	4.4	-	-	-0.30	-	-	-	-	
任用なし	2	4	18	49	43	7	0	121	4.5	3.6	4.6	5.8	4.4	4.5	-	-	0.11	-	-	-	-	
学長・機関長等	16	3	33	59	37	13	1	146	4.4	3.3	4.4	5.7	4.6	4.4	-	-	-0.21	-	-	-	-	
マネジメント実務	94	90	302	435	413	140	27	1,407	4.4	3.1	4.5	5.9	4.7	4.4	-	-	-0.27	-	-	-	-	
現場研究者	6	8	45	38	48	7	3	149	4.1	2.8	4.3	5.7	4.5	4.1	-	-	-0.41	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	66	66	222	324	361	108	24	1,105	4.5	3.2	4.7	6.0	4.8	4.5	-	-	-0.25	-	-	-	-	
国立大学等	6	5	23	29	19	10	0	86	4.1	2.9	4.2	5.7	4.3	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	
公立大学	29	14	76	122	91	28	3	334	4.3	3.2	4.4	5.7	4.5	4.3	-	-	-0.20	-	-	-	-	
私立大学	14	20	53	55	80	28	9	245	4.6	3.0	4.8	6.2	4.9	4.6	-	-	-0.33	-	-	-	-	
第1グループ	22	13	85	103	117	27	8	353	4.5	3.1	4.6	5.9	4.7	4.5	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第2グループ	24	29	75	137	96	31	4	372	4.2	3.1	4.3	5.7	4.5	4.2	-	-	-0.34	-	-	-	-	
第3グループ	37	20	102	161	155	54	3	495	4.5	3.4	4.6	5.9	4.6	4.5	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第4グループ	16	13	43	41	62	23	5	187	4.6	3.0	4.9	6.2	4.9	4.6	-	-	-0.28	-	-	-	-	
理学	20	21	75	131	144	39	11	421	4.7	3.5	4.8	6.0	4.8	4.7	-	-	-0.15	-	-	-	-	
工学	16	16	40	45	39	17	0	157	4.0	2.6	4.2	5.7	4.5	4.0	-	-	-0.52	-	-	-	-	
農学	25	23	88	132	105	40	4	392	4.3	3.1	4.4	5.8	4.6	4.3	-	-	-0.23	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	118	105	398	581	541	167	31	1,823	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	-	-	-0.25	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q301. (意見の変更理由)研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に答えるように行われていると思いますか。

2016	2017	差		
1	2	4	2	所属機関(研究所)からのテーマの縛りを、多少ゆるく捉えるように心がけることで、持っている技術を一般論としての広く展開できるようになった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	学術研究への要請には応えている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	内在的動機と現代的な社会要請は必ずしも両立するものではないが、その接点を探すための努力を継続して行っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1	新学術領域などの制度により、少しずつ融合性が上がっているように思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	3	4	1	競争的資金の増加により、キュリオシティドリブンの研究が少なくならざるを得ない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1	科研費において挑戦的開発の枠ができた。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	研究者の内在的動機が社会の要請に一致すること自体があり得ない話である。豊富な研究費と十分な研究者の存在が、基礎研究へ臨床・実用研究までの多様な研究領域を推し進めるのであり、基盤研究費が抑制され、研究者のリクルートが困難では、意識的に社会の要請に対応出来るテーマを選ばざるを得ない。研究者意識が、要請への対応の必要性を感じてくるようになったので、徐々にではあるが、要請に応えつつあると認識している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	挑戦性,総合性,融合性及び国際性への対応は勧められている。その一方で基盤学術研究がおろそかになっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	昨年から学内の色々な研究を広く知ることができる立場に変わり、研究の状況について認識が変わった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	異分野融合というキーワードをよく耳にするようになりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	科研費の枠組みや審査方法が改善された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	そのようにしないと研究費が獲得しづらくなってきている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	IoTやAI等,社会との会話が必要な課題がこの1年で増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	JST・NEDOなどの予算は、役に立つ研究・成果が望める研究のみに研究費が集中しているため、学術レベルの挑戦はなくなると感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	研究資金獲得のための研究を行わざるを得ない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	近視眼的評価対応のプレッシャー大(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	3	0	でも基礎研究は重要(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
18	1	1	0	科研費をはじめとする外部資金を現代的な要請に誘導していく仕組みを強化していくことが重要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	内在要求に合わせた要請をでっちあげる研究者が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	学術研究と後者の研究の関係について、広く合意がない。(公的研究機関,その他,男性)
21	3	2	-1	結果重視のプロジェクト研究が増加している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	予算措置が不十分(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	総合性や融合性重視のプロジェクト型研究が目立つようになり、それらの根本となる基礎研究がおろそかになってきているため。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	5	4	-1	挑戦性,総合性,融合性及び国際性など,近視眼的に捉えたテーマに偏りがちになり、かえってそれらの要請に合わない方向に進みがちにも思える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	すぐに実用化に結び付くような出口に近い研究を求められる傾向があり、結果的に挑戦的な研究は実行しにくい状況となったと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1	イノベーションが声高に語られる現状では、学術研究は衰退の一途を辿っていると危惧される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1	実学重視,個々の学問を深めるのではなく安易な学際研究の重視は基礎科学の体力を損ないつつある可能性がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
28	2	1	-1	成果がみられない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1	プロジェクト型の大規模予算に集中しすぎ、挑戦的な学術研究が次第に困難になりつつある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	内在的動機に関して、実験研究では研究装置の保有の有無に依存する。特に若手では研究装置は保有していないため、自由な発想は生まれにくく、周りとの兼ね合い(気兼ね,使用許可,条件制約)で抑制されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	応用研究,プロジェクト研究重視の傾向がある。オートファジー研究でのノーベル賞で基礎研究の重要性が見直されるとよいのだが。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	内在的動機に基づく研究そのものが危機に瀕している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	若手研究者を中心に、雇用環境は研究環境が悪化しており、内在的動機と自由な発想に基づく挑戦的研究が生まれにくくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	科研費を例にとっても採択率は20%~30%であり、申請調書で魅力的なものが書けなければ予算獲得は難しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

35	2	1	-1	短期的な成果への要求が強すぎるために、課題設定が小さくなっているように感じます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	「内的動機に基づく研究」が「要請に応えられているか」という問い自体は矛盾してはいまいか？(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	ギャップがあるのでうまく橋渡しできる仕組みや人材が必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	5	4	-1	応用研究が求められすぎている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	すぐに成果になるものや、目立つ研究ばかりが求められているように感じる。学術研究は企業の研究と異なり、50年後、100年後に評価されるものがあるのも良いのではないか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	4	3	-1	内在的動機を育てる、醸成するだけの余裕がそもそも不足している(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	4	3	-1	挑戦性,国際性に関して求められるようには感じられない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
42	3	2	-1	研究者を大切にするとアトモスフェアが社会にない。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
43	2	1	-1	あまりにイノベーションに片寄り,文系を含めた研究や,フィールド研究がおざなりになっている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	基盤経費の削減と,応用研究重視の世情により,研究者の内在的動機自体,研究費獲得のために変えて行かざるを得ないように感じている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	成果をすぐに求める風潮があるため,目先の研究成果に縛られている傾向が散見されるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	社会に役立つ研究が目立たず過ぎてきているくらいがある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	挑戦性が足りない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	公的研究資金の減少から,資金を得るための研究が増え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)
49	5	4	-1	組織のミッションと研究者個人の内在的動機をいかにしてうまくバランスさせるかが重要だが,必ずしもうまくいっていないように感じる。国立研究所特有の問題かもしれないが。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	3	-2	異分野融合を強引に進め過ぎている。自分のフィールドで成果をあげ,自然と融合していく形を誘導すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	2	-2	内在的動機に基づく研究にはインセンティブが働きにくくなっており,多様性は縮小傾向。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
52	5	3	-2	大学の教員においては,学術研究以外の業務が増大する傾向が続き,研究において現代的要請に答えるための時間ならびにエフォートが十分に確保できない状況が続いていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
53	4	2	-2	産業界に結び付く研究成果をもとめるあまり,自由な発想に基づく基礎的な研究において内在的動機を持ってなくなっている懸念を大いに感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	4	2	-2	産業界への発展を安易に求めている研究が散見される。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
55	4	2	-2	研究費と研究時間の削減が進む一方で,状況は悪化する一方である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	4	2	-2	政策的かつ実用的な研究に重きが置かれる傾向が強くなっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	2	-2	研究費が減少しており,現代的要請に応えるだけの学術研究が年々減少し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)
58	3	1	-2	研究人材にポストドクが多くなると,ポストドクは目先の成果を出す必要があるため,どうしても長期的,俯瞰的な視野での研究は行われにくい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
59	5	2	-3	出口の近いものに偏りがちである。挑戦性を謳った資金でも近々の応用展開を求めて評価したがる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	2	-3	科研費の基盤研究(A)や萌芽が中区分で審査されるようになり,専門性を欠くポピュリズム審査に走った懸念がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	6	2	-4	基礎研究であっても,将来的な応用が期待されているように感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q302. 科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	24	113	297	363	527	479	138	1,917	5.4	3.7	7.1	5.6	5.4	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
大学等	14	96	255	293	447	407	114	1,612	5.4	3.6	7.1	5.6	5.4	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
公的研究機関	10	17	42	70	80	72	24	305	5.4	3.7	7.1	5.7	5.4	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	22	101	256	307	480	436	126	1,706	5.5	3.7	7.2	5.7	5.5	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
男性	2	12	41	56	47	43	12	211	5.0	3.3	6.8	5.2	5.0	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
女性	1	3	26	41	52	59	11	192	5.8	4.1	7.3	5.9	5.8	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	6	38	99	132	196	187	41	693	5.5	3.8	7.2	5.8	5.5	-	-	-	-0.28	-	-	-	-	
部長・教授クラス	10	32	108	108	175	148	52	623	5.5	3.6	7.2	5.6	5.5	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	5	40	64	73	99	80	31	387	5.1	3.1	7.0	5.2	5.1	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	2	0	0	9	5	5	3	22	6.2	4.4	7.5	6.2	6.2	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	
その他	5	38	95	126	146	149	38	592	5.3	3.5	7.1	5.4	5.3	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
任用あり	19	75	202	237	381	330	100	1,325	5.5	3.7	7.2	5.6	5.5	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
任用なし	1	3	17	26	39	33	4	122	5.5	4.0	7.0	5.6	5.7	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
学長・機関長等	4	3	17	29	48	52	9	158	6.0	4.5	7.4	6.1	6.0	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
マネジメント実務	18	101	238	277	403	349	115	1,483	5.4	3.5	7.1	5.5	5.4	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
現場研究者	1	6	25	31	37	45	10	154	5.6	3.7	7.3	5.7	5.6	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	7	62	173	209	320	306	94	1,164	5.6	3.8	7.3	5.7	5.6	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
国立大学等	0	10	13	17	22	23	7	92	5.2	3.3	7.2	5.5	5.2	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
公立大学	7	24	69	67	105	78	13	356	5.0	3.2	6.7	5.1	5.0	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
私立大学	0	16	40	45	71	61	26	259	5.5	3.7	7.3	5.7	5.5	-	-	-	-0.23	-	-	-	-	
第1グループ	1	18	53	71	105	99	28	374	5.6	3.9	7.2	5.7	5.6	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
第2グループ	3	29	70	80	110	84	20	393	5.1	3.3	6.8	5.3	5.1	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第3グループ	8	33	84	87	138	146	36	524	5.5	3.6	7.2	5.6	5.5	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
第4グループ	1	14	35	35	54	44	20	202	5.4	3.4	7.2	5.6	5.4	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
理学	6	21	63	78	120	114	39	435	5.7	3.9	7.3	5.8	5.7	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
工学	0	14	25	24	51	46	13	173	5.5	3.6	7.2	5.7	5.5	-	-	-	-0.24	-	-	-	-	
農学	3	39	80	87	107	82	19	414	4.8	3.0	6.6	5.0	4.8	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	24	113	297	363	527	479	138	1,917	5.4	3.7	7.1	5.6	5.4	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q302. (意見の変更理由)科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	他の外部資金に比べ、自由度は高いと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	申請などの仕組みの大幅な改善がある(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	4	6	2	研究者が新たな研究課題に自由に挑戦する為に科学研究費助成事業は必須(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	5	1	挑戦的萌芽の整備が進み,新たな研究に取り組むチャンスが増えた。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	挑戦的萌芽の枠が拡大されるなど改善の兆しが見られる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	今回の審査方式の変更により,より良くなったと感じるため。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
7	3	4	1	金額が十分でないので3としていたが,寄与しているのは昨今のノーベル賞の例などを見れば明らか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	新しい科研のシステムでのより適切な評価に期待する(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	新たな課題の探索が行われる一方で,研究の継続性や成果発表のタイミングに制限があるため,その制限から逆算した範囲内に収まるように研究計画が縮小されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	科研費の挑戦種目が充実したのは,とても良いことだと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	事業内容や申請様式が頻繁に改善されており,ニーズに迅速に対応していると思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	本学ではURAによる科学研究費補助金の申請についての戦略を説明するようになった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	総合的に判断して,科研費が最も学術的に自由度の高い課題で予算がとれる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	挑戦的萌芽研究が始まり,広い見地から審査を行うようになった。数年後に成果が見えてくると嬉しいのだが…。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	科研費(特に基盤研究費)こそが日本の研究を支えていることを,最近再認識したので。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	仕組みがかなり変わったので期待している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	少し制度が変わり,以前より改善されたように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	AMEDなどのゴール設定の厳しい研究費の割合が増えていくなかで,学術的な興味を評価してくれる科研費の存在はより重要に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,女性)
19	4	5	1	使用用途に関して,比較的幅を持たせていることが,スピンオフ研究や,萌芽的なチャレンジを助けてくれている。とても感謝しています。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1	他よりはよい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	科研費審査制度の改革による改善が期待できる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	3	3	0	そういう趣旨の研究費として,唯一のものなので,そうあってもらいたい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	審査する側の人数が少なすぎるのか1件を審査するのに必要な時間が少ないため,見た目だけで申請書が判断されていることはないか。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
24	6	6	0	ただし,挑戦的研究(萌芽)のあり方については劣化したと感じる。シニア研究者の予備予算のようにになっている。大型予算と重複制限を設けるべき。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
25	1	1	0	研究内容の評価が偏っている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	5	5	0	いと信じたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	審査側の価値観に依存しているように思う(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	相変わらず論文数の実績主義である(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	今年度の科研費システムの変更がどのような影響を及ぼすか,様子を見ないと判断が難しい(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
30	6	6	0	戦後最大の良策の一つだったと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	3	3	0	若手枠を無くした場合の過渡措置はもう少しやりようがあったのではないか。私のような環境のものは少なかったため問題無いか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	知り合いだけのお金が動いているように見受けられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	科研費は実施提案と計画書であり,それに対して審査するのは納得できない。下手な夢を語るより,前年の実績に合わせて予算配分すべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	4	0	査読者によるところが大きい,チャレンジングなものもある程度評価されていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	2	2	0	年々改善されていることは評価できる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	若手研究者に挑戦的な課題に挑戦できるような枠組みを作る必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	採択件数が単純に減っているように思われる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	独創的なボトムアップを支援する枠や工夫が足りないと感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

39	4	3	-1	採択されても、必ず減額されるので、申請時に予定していた装置を購入できない場合が多い。挑戦的研究では100%支給になっているが、採択率が低く、「十分」とは感じ難くなっているので一段階下げた。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	4	-1	科研費改革により挑戦的研究(萌芽)の枠が少なくなり、挑戦的な研究に対するサポートが減ったから。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	4	3	-1	NSF,ESFのような国際基準で審査を行っていない所がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	審査システムはへばすぎる。実績のない口先だけの研究者が審査をし、よい研究の種を見逃している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	成果が短期的に見込める課題に注力されている様に思われる。若手の挑戦心が減退していると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	科研費の助成は現代的な要請に応える内容に傾倒しすぎていると考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
45	2	1	-1	基盤Bでも年間400万円程度しかない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	経常的な研究費がほとんど支給されないため、探索・挑戦よりも保守的な内容で(採択率が高そうな内容)申請せざるをえない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
47	5	4	-1	寄与はしているが十分に配分されているとは言いがたい。採択率を上げるべきだ。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	内的動機に基づく研究計画への研究費配分は減っているように思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	新たに萌芽研究等が開始された。その効果を見守りたい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
50	2	1	-1	挑戦的研究の採択率が低すぎる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	4	-1	若手の雇用年度が限られているために、どうしても小さくまとめてしまう傾向は避けられない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	挑戦的研究費が乏しい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	近年の科研は実用化に直結する課題に充てられている傾向が強いため(ただし、現在の我が国の立場を考えると仕方ないと思われる)。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	実質的に、小規模の研究種目に対する配分を減らしており、多様化に逆行している。改革を行うのであれば、科研費予算の総額を増やすことを前提にすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	いわゆるすぐに役に立つ研究が重要視されている。自由に研究を進められるよう改革してほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	結局、申請者の名前が所属するグループで、採択が判断されているように思う。JSTのさがしに採択された途端、今まで全く採択されなかった科研費に採択された。中身があまり見られていないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	きっかけにはなる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	3	2	-1	テーマよりも組織を重視している傾向があるように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	3	2	-1	採択率が下がった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	若手支援と言いながら、論文等の実績が重視されすぎていると感じます。科研費の評価基準が曖昧。評価結果の詳細な説明を要望します。評価者の公表を要望します。申請書のブラインドレビューを要望します。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
61	4	3	-1	実質的な短期的な成果を要求されることが多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	AMEDのコントロールが益々強くなっ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)
63	4	3	-1	出口志向の研究の比重と、政策的マネジメントの比重が増加してきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	本年度の科研費事業改革がどのような成果を結ぶか、現時点では不透明なため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	4	2	-2	予算額や採択率が低い(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
66	5	3	-2	最近、多くの研究室で科研費だけでは大学院生に十分な研究環境を提供することが出来なくなってきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	1	-2	提案書がそもそも、挑戦的な課題(失敗するリスク)を前提とした構成になっていない。失敗してもよいということを明確に言うべきであり、審査の前提とすべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
68	6	4	-2	挑戦的研究の種目について、新たに「開拓」が加わったのは良いが、採択率が「萌芽」を含め大幅に下がってしまったのは、研究者の挑戦的な意欲を削いでしまいかねないと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	5	3	-2	採択率が低く幅広い層がチャレンジできていないように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	4	2	-2	採択課題が出口が見えやすいものに集中しがちである(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	2	-2	例えばSIPなど大きなPJで取り上げている分野は、採択がないとかの状況であるが、PJは広い視野では実施していないので、危険である。恣意がない事業が最も成果を生む。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
72	5	3	-2	現代的な要請の強い分野へ偏りがあるように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	5	3	-2	採択率が低い(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
74	5	3	-2	成果の出やすい研究が採択され、重要であっても準備に中長期を要する課題では応募しにくい状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	1	-2	航空宇宙分野でどのような事業があるのか、聞いたことがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	5	3	-2	資金が付きやすいテーマとそうでないテーマがあるように思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	特定の派閥の者に採択が集中していると思わざるを得ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

78	4	2	-2	組織による採択数の差が生じており,その格差がモチベーションの維持にはネガティブな影響を及ぼしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	2	-3	挑戦的萌芽研究が挑戦的研究に変わり,採択率が大幅に低下した.充足率がほぼ100%であることのメリットより,採択率が低下したデメリットの方が大きく,改悪だと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	4	1	-3	萌芽研究は改悪である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	2	-3	挑戦的萌芽の採択の閾値が高くなりすぎています.高額の研究費が欲しい一部の研究者の意見を聞きすぎ,母数が減って多様性が減っています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
82	6	3	-3	研究費の執行に制限があり,不正を恐れるばかりに,挑戦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)
83	6	2	-4	かつてより,社会的インパクトや,実効性によるプロポーザルの評価に重点が置かれるようになっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q303. 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ると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	53	404	664	455	258	90	17	1,888	3.0	1.8	3.0	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.33	-	-	-	-	-
大学等	40	336	553	393	216	75	13	1,586	3.0	1.8	3.0	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.32	-	-	-	-	-
公的研究機関	13	68	111	62	42	15	4	302	2.9	1.8	2.9	4.6	3.3	2.9	-	-	-0.36	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ	32	87	228	149	70	37	3	574	3.1	2.1	3.1	4.6	3.4	3.1	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
大企業	8	19	71	60	28	10	0	188	3.4	2.3	3.4	4.8	3.5	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	15	23	50	34	14	10	2	133	3.2	2.0	3.1	4.6	3.2	3.2	-	-	-0.05	-	-	-	-	-
中小企業	8	10	24	20	6	3	1	64	3.1	2.1	3.2	4.5	3.3	3.1	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	7	13	26	14	8	7	1	69	3.2	1.9	3.0	4.9	3.1	3.2	-	-	0.10	-	-	-	-	-
橋渡し等	9	45	107	55	28	17	1	253	3.0	2.0	2.9	4.5	3.5	3.0	-	-	-0.52	-	-	-	-	-
男性	66	423	816	552	302	117	19	2,229	3.0	1.9	3.1	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
女性	19	68	76	52	26	10	1	233	2.6	1.4	2.7	4.3	3.0	2.6	-	-	-0.42	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	18	66	164	119	52	13	1	415	3.0	2.1	3.1	4.5	3.2	3.0	-	-	-0.24	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	20	184	353	231	132	45	8	953	3.0	1.9	3.0	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.33	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	29	137	223	153	89	42	7	651	3.1	1.9	3.1	4.7	3.4	3.1	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	12	98	134	82	51	21	4	390	2.8	1.7	2.9	4.6	3.3	2.8	-	-	-0.43	-	-	-	-	-
その他	6	6	18	19	4	6	0	53	3.5	2.3	3.6	4.7	3.6	3.5	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
任期あり	23	156	287	202	108	38	2	793	3.0	1.9	3.1	4.6	3.2	3.0	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
任期なし	62	325	605	402	220	89	18	1,669	3.0	1.9	3.0	4.6	3.4	3.0	-	-	-0.34	-	-	-	-	-
学長・機関長等	0	22	48	35	17	1	0	123	2.8	2.0	3.0	4.4	3.1	2.8	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
マネジメント実務	6	14	66	51	18	6	1	156	3.2	2.3	3.3	4.5	3.5	3.2	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
現場研究者	44	338	491	330	204	78	16	1,457	3.0	1.8	3.0	4.7	3.3	3.0	-	-	-0.33	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	3	30	59	39	19	5	0	152	2.8	1.9	3.0	4.4	3.3	2.8	-	-	-0.45	-	-	-	-	-
国立大学等	20	260	400	267	157	56	11	1,151	2.9	1.8	3.0	4.6	3.3	2.9	-	-	-0.37	-	-	-	-	-
公立大学	6	17	33	20	12	4	0	86	2.9	1.9	3.0	4.5	3.2	2.9	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
私立大学	14	59	120	106	47	15	2	349	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.1	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
第1グループ	0	60	88	51	41	16	3	259	3.0	1.8	3.0	4.8	3.4	3.0	-	-	-0.37	-	-	-	-	-
第2グループ	10	70	133	97	52	10	3	365	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	2.9	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
第3グループ	7	102	129	90	41	24	3	389	2.8	1.6	2.9	4.5	3.1	2.8	-	-	-0.31	-	-	-	-	-
第4グループ	22	92	183	141	68	24	2	510	3.0	2.0	3.2	4.6	3.4	3.0	-	-	-0.32	-	-	-	-	-
理学	4	54	71	35	27	11	1	199	2.7	1.5	2.7	4.5	3.1	2.7	-	-	-0.42	-	-	-	-	-
工学	10	80	149	102	68	24	8	431	3.2	2.0	3.2	4.9	3.5	3.2	-	-	-0.26	-	-	-	-	-
農学	1	44	60	34	25	9	0	172	2.8	1.6	2.8	4.6	3.2	2.8	-	-	-0.46	-	-	-	-	-
保健	18	99	128	108	43	20	1	399	2.8	1.7	3.0	4.4	3.1	2.8	-	-	-0.30	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	24	73	187	123	60	30	2	475	3.1	2.1	3.1	4.6	3.4	3.1	-	-	-0.28	-	-	-	-	-
なし	8	14	41	26	10	7	1	99	3.2	2.1	3.1	4.6	3.4	3.2	-	-	-0.29	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	10	36	95	69	32	19	1	252	3.3	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
なし(分らない)	18	19	58	45	23	6	1	152	3.2	2.2	3.3	4.7	3.5	3.2	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	85	491	892	604	328	127	20	2,462	3.0	1.9	3.0	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.32	-	-	-	-	-

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q303. (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ると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	多様性の重要性についての認識が以前よりはやや高まったように感じる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2	科研費は少額でかつあてにならないという欠点はあるが,多様性が確保され,直近の成果が求められる,いい研究費だと思う(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
3	2	3	1	改革された科研費制度への期待を込めて1ポイントUP(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	3	1	多様性を思わせる研究テーマを多く目にするが,イノベティブな研究の継続性と効率性が問われている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	科研費における制度改革は,研究の多様性を確保する方向に向かっていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	挑戦的研究の審査方法変更の効果に期待します。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	科研費の仕組みが変わったので期待している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	科学研究費助成事業を中心に,挑戦的萌芽研究の重要性が認識されはじめて来た(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	まだまだ不十分ではあるが,少しずつ改善されていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	最近のライフサイエンス分野の台頭をみていると研究の多様性は高くなってきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1	大学での基礎研究テーマは多様化している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	イノベーションへの産業界の意識が急速に上昇し多様性確保への変革が推進されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
13	1	1	0	それはない。役に立つ研究・成果が望める研究のみに研究費が集中しているように感じるため,イノベーションを諦める方向に進むだろう。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	基盤的経費の削減により,科研費に出す以前の本当に挑戦的な研究は,非常に実施が難しくなっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	依然として基礎研究の多様性は減退していると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	短期での成果が求められるプロジェクト型の研究予算が多く,多様性を阻害している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	すぐに応用できる分野に偏っている感じがする。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	2	2	0	教員・研究者の意識の焦点が急速かつ確実に応用研究にシフトしている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	2	0	競争的資金の比率が大きすぎる傾向あり。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	2	0	応用性が不確定な原理追求型の基礎研究は予算を得づらい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
21	1	1	0	外部評価重視で,お仲間での形式的な外部評価が進み,タコソバ化が推進の懸念(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	資金の問題から,基盤的な基礎研究はできなくなっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	3	0	多様性はあまり保たれていないと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	1	1	0	テーマが設定された研究費目が多く,多様性の観点からは望ましくない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	基礎研究をイノベーションのシーズとする体系が整備されていない。CSTIの構成メンバーの分野に偏りがあり,多様性を増やすべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	イノベーションの源としての基礎研究に対する公的研究費が少なくなっている(大学,部長・教授等クラス,女性)
27	2	2	0	同じことをやっている感がある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	よい意味で各研究機関が競争するなかで多様性が確保するようにしていく必要がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	利他的なものが多く,出口研究を強調すぎる。AMEDはその最たる事例である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	基礎研究無くして,イノベーションはないです。なぜ,皆,目先の応用ばかりを目指すのか? ひどい状況です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	小粒の個人研究が増えて,新たな発想が生まれにくくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	実用化を伴わないものが基礎研究であるかのような誤解している研究者が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	独創的な研究という観点から見ると不十分と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	教官の自由度が減るばかり,革新的な研究を行う意欲を失わせている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	大型研究費は増えているが,基礎研究費は減少のまま(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	基礎研究分野は壊滅状態。すぐにお金になるところばかり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	基礎研究に挑む研究者が減っているような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

38	1	1	0	基礎研究分野の研究者の視点が全く外を向いていないと感ずる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
39	3	3	0	基礎研究にイノベーションを求める必要はなく, 多様性が確保できれば, その中に, イノベーションを起こすものも出てくるのだと思う。だとすれば, ある程度の長期(5-10年)に渡った研究費の確保ができる仕組みがあるといい。また, 研究テーマを認可する側にも資質が求められることとなります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
40	4	4	0	多様性があればよいというものではなく, ある程度集中する中で多様性と割り切ることも大事。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
41	4	3	-1	仕組みとしてはむしろ多様性が失われる方向にあるように思われる。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
42	2	1	-1	選択と集中をし続けた結果, 若手の居場所がなくなった。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
43	4	3	-1	多様性が確保出来ているかは不透明。(大学, 第1G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	3	2	-1	直近の成果に依存したり, 流行を追う研究が多く, 本当の学術研究は(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	4	3	-1	研究資金の大型化, 組織化が進んでいて, 個人ベースの研究に対する支援が細くなっていると感じる。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	3	2	-1	どちらかというと選択と集中が推し進められている印象である(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
47	4	3	-1	産業への展開が見える基礎的な研究への重点配分が見られる。多様性の面では減っている。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
48	2	1	-1	最近には特に, イノベーション先行型の研究費が増え, 相対的に研究者自身の動機に基づく基礎研究を実践できる機会が減少している。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
49	2	1	-1	現代的な要請に対する優先順位が高くなりすぎている。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
50	4	3	-1	競争的でない研究費の減少が基礎研究の存続を危うくしている(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	4	3	-1	ポスト数や研究時間の確保の点から, 相対的に難しくなってきたと感じる。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
52	4	3	-1	基盤経費の削減は, 基礎研究の多様性の確保を難しくしていると思います(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
53	4	3	-1	若手研究者が論文数と職に意識がとられるので, 十分に予算と職位を持ったシニアだけが基礎研究ができるように見える。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
54	3	2	-1	応用研究が重視されてきており, 基礎がおろそかになってきていると思います。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	2	1	-1	選択と集中によって, 切り捨てられた分野の研究者が, 研究を諦めて民間へと異動していくのを数多く目の当たりにしている。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
56	3	2	-1	応用研究, プロジェクト研究重視の傾向がある。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	基礎に対する風向きは, 厳しくなりこそすれ, 好転しているとはとても思えない。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
58	2	1	-1	どうしても「いますぐ役に立つ」研究ばかりが採択されがち(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
59	4	3	-1	AMED発足以来, 医学系では研究資金配分が応用研究に傾斜する方向が顕著で, 基礎研究の多様性は以前に比べ後退傾向にある。(大学, 第2G, 保健, 社長・学長等クラス, 男性)
60	3	2	-1	基礎研究はどんどん退化し, 評価をされなくなっている。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
61	3	2	-1	トップダウン型の研究費が多く, 多様性が十分に確保されているかどうかは疑問。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
62	2	1	-1	流行を追う研究者が増え, 多様性は減少しつつある。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
63	2	1	-1	JSTがNEDOよりも実用研究志向(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	4	3	-1	アピールのしやすさから特定分野へ支援が多くなっていると感じている。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
65	2	1	-1	内的動機に基づく研究計画への研究費配分は減っているように思われる。(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
66	3	2	-1	選択と集中が過度に進みすぎているように感じています。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
67	2	1	-1	極端な重点配分よりも, もう少し薄く広い研究費支援が(特に基礎研究に対して)必要だと考えます(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
68	4	3	-1	研究費の集中投入の反面, 多様性は減少していると思う(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
69	2	1	-1	ますます良くない方向に向かっていると感じます。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
70	2	1	-1	マイナー分野に研究費がなかなか来ない(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
71	2	1	-1	年毎に, 基礎研究に対する評価が低下しているような識者の意志が感じられてならない。博士取得者にも同じ研究であれば臨床・実用研究志向が増え, 研究者志望の若者の実数は減少の一途を辿っている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
72	3	2	-1	科研費は, 小規模の研究種目に対する配分を減らしており, 多様化に逆行している。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
73	2	1	-1	産業界に結び付く研究成果を強調しすぎて, 基礎研究の多様性が損なわれているように思われて仕方ない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
74	4	3	-1	必要性・重要性の増大にも関わらず, 科研費等の総額が伸びていないため。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
75	3	2	-1	論文が出やすいホットテーマに飛びつき, 最近, それを科研費なども支援する傾向がある。多様性の観点では危険。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
76	4	3	-1	研究者たちは多様性を持たせようと努力しているが, それを許さない環境が存在することもまた事実であるように思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
77	2	1	-1	今回の科研の改編の結果の推移をよくみたいと思います(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
78	3	2	-1	最近, 基礎よりも応用としての結果を出すことが求められる風潮が強くなってきている(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)

79	2	1	-1	更なる多様な基礎研究をバックアップすべき。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	短期的な出口を求め過ぎである。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
81	2	1	-1	最近では学会などでも研究内容の偏りが見られ,多様性はなくなっている様に思える。研究資金が得られやすい応用研究や,論文が書きやすい短期的な研究が増えている様に思える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	戦略的研究に厚くなった分,基礎研究に対する補助が減少し,多様性が減少してきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	2	1	-1	ますます悪化している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	実用性へ執着しすぎること,多様性が失われる傾向にあるように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	3	-1	予算に限りがあるので仕方ないことだが,採択されやすい分野(内容)と,そうでない分野(内容)がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	2	1	-1	基盤研究(特にC)の増額・拡充が必要であると思う。基礎研究を行う研究者(年齢的に50歳以上)にとっては,研究費の獲得は大変厳しい状況にある。結果重視の研究になりがちで,挑戦的な研究を行うには,大変ハードルが高い現状であると思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
87	3	2	-1	基礎研究の多様性どころか,基礎研究自体の存在が脅かされて来ている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	大学において,自由な発想に基づく研究に充てる資金は非常に限られている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
89	4	3	-1	最近では,DL (Deep Learning) など,ブームとなっている課題・方法論への過度な集中が目立つようになったと感じられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
90	5	4	-1	短期の成果が求められる傾向が強まっているように感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	研究成果の評価方法が,インパクトファクターよりもサイテーション重視となり,大きな群れに群がる者が有利となっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	企業の研究活動の低下が激しいと思う。又,一部の大学を除いて,研究活動に費やす時間が減少する傾向にあると感じており,多様性が損なわれていると思うようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
93	2	1	-1	特定の研究への偏りがますます強くなっているように感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	全体的に後退していると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
95	5	4	-1	研究成果がダイレクトに社会還元されるような研究が好まれるようになりつつあると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
96	4	3	-1	出口指向が強まり,投資という意味での研究が不十分になってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
97	2	1	-1	資金不足が否めない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	3	2	-1	科研費は良いとしても,その他は流行に左右されているのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	2	1	-1	科研費,私大助成金(研究)を増やすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
100	5	4	-1	多様性はあるかもしれないが,イノベーションの源になるかは疑問が生じて来た(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
101	2	1	-1	短期的な目標を重視する傾向があり,中長期的なスパンを想定した挑戦がしにくい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	4	3	-1	社会的ニーズによる選択と集中が大学にまで浸透しつつあり,大学の研究自由度が縮小傾向にあるように感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	3	2	-1	将来性よりも直近の実用性重視の傾向が強まっているように思います。人材募集における「即戦力の人材」と同様で,募集側には都合の良い言葉ではありますが,応募側としては基礎研究はほぼ不可能になってしまいます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
104	4	3	-1	多様性よりも即効性のあるテーマへの支援が重視されている。(公的研究機関,その他,男性)
105	3	2	-1	研究は進んではいるが,イノベーションという概念に関して,海外と日本では乖離を感じる。特に生物学,医学系。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
106	2	1	-1	問3-06に回答したように,政府の姿勢に疑問を持ち始めたのでこの項の評価も下げたい。研究費の削減傾向,非常勤研究者の増加などマイナス要因ばかりが増えつつあるように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
107	3	2	-1	トレンドに左右される傾向があり,多様性を阻害しているのでは(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
108	3	2	-1	ノーベル賞受賞者の先生方の危機感は自分の実感以上。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	2	1	-1	何故,優秀な研究員が海外に流出するのかを考え,基礎研究分野の更なる充実が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	2	1	-1	中国にも水をあけられつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
111	2	1	-1	基礎研究のすそ野が狭くなっているのでは? 私たちの事業に関係のあるSiデバイスの研究など,ほとんど行われていないように思う。もう,すべてがわかっているとは言えないような気がするが,個別企業のアプリケーション開発に任せていいのだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
112	3	2	-1	IOT,AIなどに偏重しており生産技術を中心とした基盤技術の基礎研究が不足がち(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
113	3	2	-1	基礎科学分野ならびにICT分野において先進的な他国と比較して多様性は,まだ確保が不十分と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
114	4	3	-1	基礎研究に対する国の補助金が,成果を求めすぎないように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
115	2	1	-1	現状の予算で将来のノーベル賞候補が出るかについては大いに危惧される(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
116	3	2	-1	AMED運用により基礎研究予算が軽視されたとの実感であり,公募研究も細分化し過ぎである。将来を見据えた夢のある研究が実施できない環境となりつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

117	4	3	-1	大学制度や学生の就職制度も影響しているのか、大学での教育が、基礎を学ぶより、就職ガイダンスを学ぶに変化しすぎているのでは。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
118	5	4	-1	個人研究費の不足について、認識が変わった(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
119	3	2	-1	民間の大企業の国際競争力が落ちている。これは大学も民間も同じ傾向なのではと感じる。イノベーション源の研究は多様にあるべき。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
120	4	2	-2	多様性が失われつつある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
121	5	3	-2	年々、成果を重視するようになっていくように感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
122	4	2	-2	研究費の獲得しやすい研究テーマを設定する傾向がみられるから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
123	5	3	-2	研究の多様性が、社会の要請と財源確保の必要性によって大きく減少させられていると強く感じる。そのことが逆にイノベーションの可能性を減じていることがなぜわからないのだろうか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
124	3	1	-2	実績のある有力グループに集中しすぎている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
125	3	1	-2	応用指向型研究に資金が集まりやすい状況になっている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
126	4	2	-2	研究費はほとんどが競争的なものであり、基礎研究を研究テーマとして設定することの難しさを感じる。恐らく多様性は狭められていると思われる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
127	5	3	-2	即効性を求められるものが増えてきた。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
128	5	3	-2	応用研究が求められるようになっていく。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
129	4	2	-2	研究費と研究時間の削減が進む一方で、状況は悪化する一方である。成果主義の傾向もあるので、将来のイノベーションの源を研究する余裕がほとんどなくなってきた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
130	3	1	-2	不十分である。iPSなどの特定分野に片寄る傾向がみられる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
131	4	2	-2	臨床応用などの応用研究への傾向が強いように感じる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
132	4	2	-2	基盤的経費削減により、基礎研究の多様性を確保できなくなりつつある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
133	4	2	-2	自由な基礎研究のための資金は削られており、多様性が失われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
134	4	2	-2	大学が独立行政法人になり、教員が自由に研究に使える予算が出なくなった。プロジェクト支援は5年程度で終わり、長期に亘る継続的研究の展開ができなくなりつつある。(大学,その他,男性)
135	4	2	-2	内閣の指導者が結果をあるいは世界の情勢を実用本位に評価する傾向が近年強い。たとえばEV自動車のように。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
136	4	2	-2	出口戦略,社会実装,といった短期目標への要請が巨大になり、基礎研究から応用へ発展させる時間と研究考察を確保することが困難になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
137	5	3	-2	産業界への短期的かつ直接的な貢献という観点からの評価がきつくなっており、逆説的に、研究内容の多様性が失われつつあるように思える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
138	5	3	-2	多様性を確保する余裕,余力を、若手中堅に感じなくなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
139	5	3	-2	研究費が有力研究者に集中し、多様性が失われているように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
140	4	2	-2	社会実装を求める事業や企業との共同研究を必須とする事業が増えており、基礎研究が難しくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
141	5	3	-2	基礎研究に関する論文数,研究者数について改善が必要と感じています(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
142	4	2	-2	交付金の額の減少は下げ止まったが、抑えられたままのため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
143	4	2	-2	アカデミアの基礎研究能力が落ちている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
144	3	1	-2	評価者が理解できない研究には資金がつかない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
145	5	2	-3	応用研究に研究費が集中して、多様性は非常に限定されつつある。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
146	4	1	-3	基礎研究への援助が減ったことで、一部の研究者が目先の応用研究にシフトしているように思います。もともと多様性の問題を抱えていたのに、ますます悪くなっていくようです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
147	4	1	-3	社会実装等,基礎研究に実用性を求めすぎている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q304. 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。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	67	169	522	511	429	216	27	1,874	4.1	2.6	4.1	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.58	-	-	-	-	-	
大学等	49	133	439	429	371	183	22	1,577	4.1	2.7	4.2	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.58	-	-	-	-	-	
公的研究機関	18	36	83	82	58	33	5	297	3.9	2.4	3.9	5.6	4.5	3.9	-	-	-0.57	-	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	30	39	187	167	116	57	10	576	4.0	2.6	4.0	5.6	4.5	4.0	-	-	-0.50	-	-	-	-	-	
大企業	7	7	65	51	46	19	1	189	4.1	2.7	4.1	5.7	4.3	4.1	-	-	-0.20	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	12	15	34	45	19	16	7	136	4.1	2.6	4.0	5.7	4.7	4.1	-	-	-0.55	-	-	-	-	-	
中小企業	2	7	19	22	12	5	5	70	4.1	2.6	4.0	5.6	4.7	4.1	-	-	-0.58	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	10	8	15	23	7	11	2	66	4.1	2.6	4.1	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.52	-	-	-	-	-	
橋渡し等	11	17	88	71	51	22	2	251	3.8	2.5	3.8	5.4	4.5	3.8	-	-	-0.70	-	-	-	-	-	
男性	80	169	641	621	499	250	35	2,215	4.1	2.7	4.1	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.55	-	-	-	-	-	
女性	17	39	68	57	46	23	2	235	3.6	2.2	3.6	5.4	4.2	3.6	-	-	-0.65	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	17	32	128	118	96	40	2	416	4.0	2.6	4.0	5.6	4.5	4.0	-	-	-0.50	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	25	69	294	257	204	106	18	948	4.1	2.6	4.1	5.7	4.6	4.1	-	-	-0.57	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	36	66	166	186	141	75	10	644	4.1	2.6	4.1	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.55	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	13	39	102	103	94	44	7	389	4.1	2.6	4.2	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.62	-	-	-	-	-	
その他	6	2	19	14	10	8	0	53	4.1	2.7	4.0	5.8	4.4	4.1	-	-	-0.31	-	-	-	-	-	
任期あり	23	72	230	213	187	82	9	793	4.0	2.6	4.1	5.7	4.6	4.0	-	-	-0.58	-	-	-	-	-	
任期なし	74	136	479	465	358	191	28	1,657	4.1	2.6	4.1	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.55	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	0	10	24	38	40	11	0	123	4.3	3.1	4.5	5.8	4.6	4.3	-	-	-0.34	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	8	9	45	46	37	17	0	154	4.1	2.8	4.2	5.7	4.7	4.1	-	-	-0.63	-	-	-	-	-	
現場研究者	55	133	405	390	326	166	26	1,446	4.1	2.6	4.1	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.59	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	4	17	48	37	26	22	1	151	3.9	2.4	3.8	5.7	4.5	3.9	-	-	-0.62	-	-	-	-	-	
国立大学等	29	97	318	304	265	139	19	1,142	4.2	2.7	4.2	5.9	4.8	4.2	-	-	-0.62	-	-	-	-	-	
公立大学	8	4	26	26	21	7	0	84	4.0	2.8	4.1	5.6	4.4	4.0	-	-	-0.37	-	-	-	-	-	
私立大学	12	32	95	99	85	37	3	351	4.1	2.6	4.1	5.7	4.5	4.1	-	-	-0.48	-	-	-	-	-	
第1グループ	5	29	66	58	64	29	8	254	4.2	2.5	4.3	6.0	4.7	4.2	-	-	-0.56	-	-	-	-	-	
第2グループ	5	24	103	109	83	46	5	370	4.2	2.8	4.2	5.8	4.8	4.2	-	-	-0.64	-	-	-	-	-	
第3グループ	12	37	113	109	74	47	4	384	4.0	2.5	4.0	5.7	4.6	4.0	-	-	-0.63	-	-	-	-	-	
第4グループ	25	38	138	138	135	54	4	507	4.2	2.7	4.3	5.8	4.6	4.2	-	-	-0.46	-	-	-	-	-	
理学	6	15	59	49	47	22	5	197	4.2	2.6	4.2	5.9	4.8	4.2	-	-	-0.59	-	-	-	-	-	
工学	9	39	115	122	104	41	11	432	4.1	2.7	4.2	5.8	4.7	4.1	-	-	-0.57	-	-	-	-	-	
農学	9	18	49	41	31	25	0	164	4.0	2.4	3.9	5.8	4.7	4.0	-	-	-0.77	-	-	-	-	-	
保健	15	34	110	113	95	46	4	402	4.1	2.7	4.2	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.51	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	23	34	153	137	95	47	10	476	4.0	2.6	4.0	5.6	4.6	4.0	-	-	-0.56	-	-	-	-	-	
なし	7	5	34	30	21	10	0	100	3.9	2.6	3.9	5.5	4.1	3.9	-	-	-0.17	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	12	15	83	71	48	26	7	250	4.1	2.6	4.0	5.6	4.2	4.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	13	10	49	56	29	12	1	157	3.8	2.7	3.9	5.2	4.6	3.8	-	-	-0.75	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	97	208	709	678	545	273	37	2,450	4.1	2.6	4.1	5.7	4.6	4.1	-	-	-0.56	-	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q304. (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。

	2016	2017	差	
1	3	5	2	これまでの蓄積の賜物である。大隅先生(ノーベル賞)が言われるように今後は暗い・・・。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	現在の研究環境の中で,日本の研究者はよく頑張っていると思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1	オートファジー研究でのノーベル賞のように,これまでの蓄積が開花している。いまから20年先は危ういとも思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	SIPなどを見ていると,産が入ることで学が刺激を受けている様子が強く見られ,向上していると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	ノーベル賞,ただし,昔の研究,正確には生み出されていた(過去形)(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	一応,例年,基礎研究でノーベル賞受賞者が日本から選ばれているから。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	5	5	0	今後については,不安(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	3	0	ノーベル賞の受賞歴などからみると,最近はそれなりであるが,これらは過去の研究成果,今後はどうなるか?(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	4	4	0	突出した分野もあるが,大きく衰退している分野も見受けられる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	5	5	0	それでも研究者はよく頑張っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	4	4	0	一部の大型のプロジェクトは成功しており,その限りにおいては突出した成果が生み出されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	4	4	0	国際的競争力を高めるには大学や研究機関を超えた連携が必要になると考える。そのためには勉強会など意見交換の場が必要であるが,地域格差がある。インターネットを活用した遠隔地参加を活性化させたい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
13	2	2	0	貧すれば鈍す状態に落ちりつつあるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	5	5	0	多くのノーベル候補者がいるが,良い研究は埋没しがち,専門家でも評価できないのが実情である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	2	2	0	基礎研究への予算が減りつつある。出口志向の研究が採択されやすくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	論文は海外を見るが,発表や活動は国内ばかりという日本の研究者が多い。「海外のだれかがやっている」とことと比較した研究が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0	研究環境が悪くなる一方なので生み出されるはずがない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	3	0	大型研究費が交付される領域だけ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	まったくもって,危機的な状況。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	3	0	分野による。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	3	3	0	今後は不安(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	4	0	昨今のノーベル賞の状況を見るとこれまではそれなりにあるが,今後は非常に心配。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	4	0	将来的に継続できるかと問われれば,そう思わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	3	3	0	iPS研究は出色。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0	新聞等の報道において特定の分野での先進性が報道されているが突出した成果には至っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	5	5	0	領域による(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	相対的に低下している(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	基盤的な研究経費の減少で,これまでに比べて現状,将来は危うい状況である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	この頃,研究の基礎体力が低下している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	少しずつ日本の研究力が落ちていると感じる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1	減少傾向にあるように思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	さまざまな否定的なエビデンスが公表されている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	近年の日本の研究のプレゼンスの低下を感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	5	4	-1	最近の日本の基礎研究は欧米や中国に比べてやや劣りしているように感じるから。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	4	3	-1	現時点では,ある程度の成果は出ていると考える。しかしながら,これは以前の貯金によるものであり,基盤的経費が削減された影響が今後少なからず出てくるものとする。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	減少しているように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	関係する分野では,関心が集まるテーマが無いというのが目下の話題となっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	これからは年々厳しくなる。現在も論文等の競争で中国やインドに明らかに負けている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	4	3	-1	世界の突出した研究への追従は優れているが、世界初となる研究は海外が多い。これはベテラン研究者による固定観念が若手研究者の自由な発想を妨げているからではないか？(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	1	-1	短期的な成果を求めすぎていて、かえって基礎が痩せ衰えてきていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	3	2	-1	突出した成果は減少傾向かもしれませんが。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1	国際競争力は、他国が上がっている分、日本はやや落ちてきていると感じる(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
43	3	2	-1	以前はそうだったかもしれないが、今はそうとは言い切れない気がする(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
44	4	3	-1	生命科学・医学系の基礎研究では、健闘はしていると思うが、国際的に突出した成果は減少し、全般的に低下傾向にある。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	年々制限されているように感じます(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	まだこれまでの蓄財で何とかやっているように思います。これからは悪くなっていくのでは。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	3	2	-1	有名雑誌に掲載される日本発の論文が減少している。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
48	5	4	-1	これまでの実績のある研究でないと十分なファンディングが得られず、インパクトのある基礎研究成果が出づらい環境にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	若手研究者の雇用・研究環境が悪化しており、国際的に突出した挑戦的研究テーマへチャレンジすることが困難となりつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	流行の研究を追う傾向が強まったように思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	この先10年単位の期間で考えると、そのように思わない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	運営交付金など継続的で安定的な資金が減少しており、我が国の基礎研究の多様性については、十分に生み出されているとはいえない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	50歳以上の研究者には見られるが、それ以下ではほとんど見られない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
54	2	1	-1	前回の調査より我が国の研究の国際的な影響力はさらに低下していると考え前回より、下げました。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	突出した成果は、広い裾野から産み出されることもあります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	過去はそうだったと思いますが・・・(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	ますます良くない方向に向かっていると感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	3	-1	中国に敵わなくなっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	年々日本の成果の割合が少なくなっているように思える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	4	3	-1	データに見るように、年々悪化しているように思えるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	ノーベル賞受賞者の発言などによって、基礎研究の重要性は述べられているものの、相変わらず競争的資金のアウトカムは産業の創出など産業への連結が協調され過ぎている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	応用研究に軸足が移っている印象を持つ(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	1	-1	論文等の統計値をみるとわかりますが、圧倒的に減っている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	基礎研究の研究環境は年々衰退しており、最新装置等を使用した研究は一部の大学でのみしか実施できない状況になっている。それに伴って学術論文数の世界ランキングも下降している。より基礎研究に費やす経費が必要であることは明白であると思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
65	4	3	-1	減少傾向にあると思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	研究費と研究時間の削減は進む一方で、状況は悪化する一方である。成果主義の傾向も強まり、確実に成果の出る研究しかできない。将来のイノベーションの源を研究する余裕はほとんどなくなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	私の分野では、世界的に活躍している研究者は減っている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
68	5	4	-1	日本に比べ中国のグループの台頭が目立っているため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
69	4	3	-1	だんだん足腰が弱ってきている印象(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	3	2	-1	十分とは言い難い。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	応用研究が目目され、基礎研究がおろそかになってきているように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	中国にも抜かれた感じ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	若手研究者の自由度が減り、年々、突出した成果が得にくい環境となっているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	4	3	-1	日本の論文数が徐々に減っていることはNature誌でも取り上げられている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	相対的には低下している(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	5	4	-1	だんだん減っている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	3	-1	運営費交付金の削減に伴い、研究者の削減、研究時間の確保が困難になってきており、その影響が出始めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	未だIPS細胞の研究分野だけのよう気がする。(大学,部長・教授等クラス,男性)
79	5	4	-1	かつては、十分であった。しかし、重点的な予算配分がされている現在、ユニーク、独創的な研究が減っているように感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)

80	2	1	-1	成果の社会実装を求められることが多いのと、研究期間が短縮化されてきており、基礎研究を前面に出した研究では、外部資金の獲得が難しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
81	3	2	-1	過去の研究が、評価されているばかりであり、次が出て来るか、ということを見ると、不十分と感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
82	5	4	-1	現在は成果が出ているが、今後基礎研究分野でレベルを維持できるかは不安がある。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
83	4	3	-1	今はまだよいが、日本初の成果が少なくなりつつある。基礎研究支援が減少し、将来の方向を変えるような研究が少なくなってきた。(大学, その他, 男性)
84	5	4	-1	研究予算の削減や研究支援者(技術職員など)の削減で自由な研究ができなくなってきた。(大学, その他, 女性)
85	4	3	-1	基礎研究に成果を求めるあまり、多様性、新規性が失われている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
86	4	3	-1	今後、低下して行こう(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
87	2	1	-1	成果を出しても、評価側で価値が分からない(研究レベルの低下)も一因。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
88	3	2	-1	短期的な経済上の便益が一層強く求められてきている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
89	3	2	-1	世界的に見て論文数では中国に抜かれ、研究基盤が弱体化してきている感がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
90	5	4	-1	分野によってかなり状況が違ってきている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
91	5	4	-1	突出しているかと言われると、難しいです。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
92	4	3	-1	アジアの基礎研究の中心が中国に移りつつある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
93	3	2	-1	大学や国立機関の交付金が激減し時間をかける基礎研究の部分が非常に弱くなっている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
94	4	3	-1	日本の基礎研究の成果が落ち目になっていることが国際的にも指摘されはじめた。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
95	3	2	-1	基礎研究を実施する時間と予算、原著論文が減少(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
96	2	1	-1	成果は出せなくなっている。日本発の論文数が減っていると報道されている通り。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
97	3	2	-1	印象として、国際的に突出した成果が着実に増えているとは感じなくなっている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
98	3	2	-1	特に若手からの成果創出に問題あり。(公的研究機関, その他, 男性)
99	4	3	-1	これまでは何とか成果を生み出してきたが、今後は心配。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
100	2	1	-1	まだまだ不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
101	4	3	-1	諸外国との相対的なアウトカムの状況を考えてとやや後退しているように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
102	4	3	-1	最先端研究が優遇されている感が、基礎研究の分野の成果がよく見えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
103	3	2	-1	化学分野に対し物理分野の遅れが近年見受けられる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
104	4	3	-1	国の規模も考慮する必要があるかと。さらに国際的な協調をうまくやらないと成果を生み出しにくくなるように思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
105	4	3	-1	論文の数、トップ論文の数の伸びが低迷(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
106	3	2	-1	年々悪化しているから。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
107	4	3	-1	国際的な競合は激しくなっており、十分に突出しているものは少ない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
108	4	3	-1	現在のAMED的運用では基礎研究は衰退化に向かっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
109	4	3	-1	今まではYes、これからは？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
110	4	3	-1	論文等の成果公表もあるが、国際的な取組み・枠組みは充分では無いと感じる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
111	4	3	-1	「突出」という意味を考え、(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
112	4	3	-1	民間の大企業の国際競争力が落ちている。これは大学も民間も同じ傾向なのではと感じる。ニュースも1、2年前よりより少ない気がする。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
113	3	2	-1	分野による(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
114	5	4	-1	研究成果をできるだけ早期に直接社会還元することが重視されている傾向なのでなかなか突出した成果を上げるだけの状況になっていない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
115	4	2	-2	レベルの低い成果に満足する研究者が多すぎる。科研費審査でも実績を問わなくなっている。文科省をはじめとし国全体が腐り始めている。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
116	4	2	-2	年々突出した研究が実施しにくくなっていると感じるため。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
117	5	3	-2	国際会議等でも、日本人のプレゼンスが下がってきているように思います。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
118	4	2	-2	すでに報道されているとおり、基礎研究の地盤沈下は現場にいても明らか。悲しい。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
119	3	1	-2	昨今の報道や周囲の状況を鑑みて。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
120	4	2	-2	国際的な評価として、デバイスに近い研究が好まれる。基礎研究だけ評価が下がるので、分野を超えた協力体制が必要と考えている。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
121	5	3	-2	改悪や効率化追求でひどくなっています。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
122	5	3	-2	海外と比較して相対的に低下している。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

123	4	2	-2	十分の定義が難しいが、少なくとも国際会議の主要メンバーから日本人が大幅に減っていることから、成果は不十分、あるいは次世代が育っていないと言える。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
124	5	3	-2	近年は中国などアジア諸国に後れを取っている印象。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
125	5	3	-2	研究費の減少に伴い、研究成果も少なくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
126	5	3	-2	応用研究が求められすぎている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
127	5	3	-2	ホットテーマに食いついたものが高評価になっているが、必ずしも独創ではないものが多い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
128	4	2	-2	投資が偏り、投資先が折れると吐出するものが無くなる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
129	5	3	-2	基礎研究に関する人員・費用が削減されているように思えるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
130	5	3	-2	過去においては十分な成果が生み出されているが、これからは現状が続けば疑問に思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
131	3	1	-2	大学比較や論文数などからの間接的な情報からも中国に見劣りしている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
132	4	2	-2	周りを見ても、自分が中心となる研究を打ち出そうとする意欲が感じられない。海外の権威にすがろうとする、そして安心して居る様子が腹立たしい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
133	6	4	-2	過去の投資の成果が出ているだけで、現時点での研究成果は低くなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
134	3	1	-2	基礎研究のゆとりが減少してきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
135	4	2	-2	最近の調査にみられるように論文引用数の国際的な低下が心配である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
136	4	2	-2	最近、基礎研究への逆風がさらに強まっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
137	5	3	-2	年々減少し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)
138	4	2	-2	プロジェクト型のトップダウン研究に関して予算がつく傾向にあり、相対的に成果の見えにくい基礎研究に関して予算が削減されていると思われる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
139	3	1	-2	論文数が減少しており、今後厳しくなっていくと考えられる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
140	4	2	-2	近年は停滞していると感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
141	5	3	-2	基礎研究ではないが、自分の関係するマイクロ波分野の研究は急激に衰退しつつあり、かつてアジアを引っ張ってきた面影は全くなくなった。中国と韓国に完全に負けている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
142	4	2	-2	欧米や中国・インドに対して遅れをとっていると感じます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
143	5	3	-2	多様化に対して、集中すべきテーマへの集中が必要と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
144	3	1	-2	ハイインパクトな論文誌からの論文出版数が減少している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
145	4	1	-3	最近の研究者への処遇、任期制など、研究者になりたいと思う意向を削ぐ様な事では将来が危うい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
146	5	2	-3	今後の成果は厳しいと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
147	5	2	-3	国際的に比較すると不十分に感じる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
148	5	2	-3	研究者としてのプライドとして不十分と答えることに抵抗があったが、実際問題として我が国においては年々自由な研究がしづらい状況になってきていることを肌で感じるが多くなってきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
149	4	1	-3	1から10に発展するこつぽ型研究は支援されているが、0から1のようなイノベーション型研究は支援されていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
150	4	1	-3	大学が企業連携を行うのではなく、企業が大学連携を行うことが必要。将来性のある基礎研究を企業がサポートすることを促す制度が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
151	6	2	-4	10年ほど前までは突出した成果を生み出していたが、現在は、運営費交付金の削減による研究環境の悪化で国際的に突出した成果は生み出されていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
152	5	1	-4	生み出されていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q305. 基礎研究をはじめとすると我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	126	157	474	568	424	163	29	1,815	4.1	2.7	4.1	5.6	4.5	4.1	-	-	-0.40	-	-	-	-	-	
大学等	96	131	384	476	371	147	21	1,530	4.1	2.8	4.2	5.7	4.5	4.1	-	-	-0.41	-	-	-	-	-	
公的研究機関	30	26	90	92	53	16	8	285	3.8	2.5	3.8	5.2	4.1	3.8	-	-	-0.35	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	23	60	237	154	99	33	0	583	3.3	2.3	3.3	4.9	3.6	3.3	-	-	-0.29	-	-	-	-	-	
大企業	7	7	91	48	31	12	0	189	3.5	2.4	3.3	4.9	3.6	3.5	-	-	-0.17	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	9	24	45	39	23	8	0	139	3.2	2.1	3.4	4.8	3.5	3.2	-	-	-0.24	-	-	-	-	-	
中小企業	2	10	22	20	13	5	0	70	3.5	2.2	3.6	5.1	3.7	3.5	-	-	-0.20	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	7	14	23	19	10	3	0	69	3.0	1.9	3.2	4.6	3.3	3.0	-	-	-0.28	-	-	-	-	-	
橋渡し等	7	29	101	67	45	13	0	255	3.3	2.2	3.3	4.9	3.7	3.3	-	-	-0.41	-	-	-	-	-	
男性	122	192	637	662	481	174	27	2,173	3.9	2.6	4.0	5.5	4.3	3.9	-	-	-0.36	-	-	-	-	-	
女性	27	25	74	60	42	22	2	225	3.7	2.4	3.7	5.4	4.2	3.7	-	-	-0.52	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	12	38	163	120	77	23	0	421	3.4	2.4	3.5	4.9	3.7	3.4	-	-	-0.29	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	49	79	293	276	198	70	8	924	3.8	2.5	3.9	5.4	4.2	3.8	-	-	-0.38	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	49	53	156	189	157	66	10	631	4.2	2.8	4.3	5.8	4.5	4.2	-	-	-0.30	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	32	42	79	121	84	35	9	370	4.1	2.7	4.2	5.7	4.6	4.1	-	-	-0.51	-	-	-	-	-	
その他	7	5	20	16	7	2	2	52	3.5	2.3	3.4	4.8	3.8	3.5	-	-	-0.29	-	-	-	-	-	
任期あり	41	84	241	228	157	58	7	775	3.7	2.4	3.8	5.3	4.2	3.7	-	-	-0.45	-	-	-	-	-	
任期なし	108	133	470	494	366	138	22	1,623	4.0	2.6	4.0	5.5	4.3	4.0	-	-	-0.34	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	3	5	42	47	22	4	0	120	3.6	2.7	3.8	4.9	3.8	3.6	-	-	-0.12	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	10	5	51	55	31	8	2	152	3.9	2.7	3.9	5.2	4.2	3.9	-	-	-0.31	-	-	-	-	-	
現場研究者	106	122	349	414	342	144	24	1,395	4.2	2.7	4.2	5.8	4.6	4.2	-	-	-0.42	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	7	25	32	52	29	7	3	148	3.6	2.3	3.9	5.1	4.2	3.6	-	-	-0.56	-	-	-	-	-	
国立大学等	66	95	280	343	265	106	16	1,105	4.1	2.7	4.2	5.7	4.5	4.1	-	-	-0.41	-	-	-	-	-	
公立大学	10	5	22	27	21	6	1	82	4.1	2.8	4.2	5.6	4.4	4.1	-	-	-0.28	-	-	-	-	-	
私立大学	20	31	82	106	85	35	4	343	4.1	2.8	4.3	5.8	4.6	4.1	-	-	-0.42	-	-	-	-	-	
第1グループ	15	26	60	63	61	30	4	244	4.2	2.6	4.3	5.9	4.5	4.2	-	-	-0.37	-	-	-	-	-	
第2グループ	20	35	90	117	79	28	6	355	4.0	2.7	4.1	5.5	4.5	4.0	-	-	-0.52	-	-	-	-	-	
第3グループ	18	31	100	125	81	38	3	378	4.0	2.7	4.1	5.6	4.5	4.0	-	-	-0.47	-	-	-	-	-	
第4グループ	37	38	119	151	135	45	7	495	4.2	2.9	4.3	5.8	4.5	4.2	-	-	-0.33	-	-	-	-	-	
理学	20	10	40	53	53	21	6	183	4.6	3.2	4.6	6.1	4.8	4.6	-	-	-0.26	-	-	-	-	-	
工学	21	37	90	124	117	43	9	420	4.3	2.9	4.4	5.9	4.7	4.3	-	-	-0.43	-	-	-	-	-	
農学	14	17	39	52	37	13	1	159	3.9	2.6	4.1	5.5	4.5	3.9	-	-	-0.56	-	-	-	-	-	
保健	23	38	113	109	83	48	3	394	4.0	2.6	4.0	5.7	4.4	4.0	-	-	-0.44	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	15	54	196	131	73	30	0	484	3.3	2.2	3.3	4.8	3.6	3.3	-	-	-0.33	-	-	-	-	-	
なし	8	6	41	23	26	3	0	99	3.6	2.4	3.5	5.3	3.7	3.6	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	5	28	107	57	46	19	0	257	3.4	2.2	3.2	5.0	3.3	3.4	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	13	14	71	46	22	4	0	157	3.1	2.3	3.2	4.5	3.8	3.1	-	-	-0.67	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	149	217	711	722	523	196	29	2,398	3.9	2.6	4.0	5.5	4.3	3.9	-	-	-0.37	-	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q305. (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。

	2016	2017	差	
1	4	6	2	基礎研究は、すぐにイノベーションにつながるかどうかわからないが、そのことが重要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2	イノベーションにつながるまでに時間差がある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	これまでの蓄積の賜物である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1	徐々にではあるが繋がりがつある。しかし、研究者志望者の減少環境でこの現象は、近い将来イノベーションにシーズが枯渇することを意味するので、極めて危険な現象である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	優秀な人材をもつ研究機関こそ基礎研究を大事にしてほしい。イノベーションにつなげることにばかり従事しているのでは。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	4	5	1	所属学会での複数の研究成果が臨床応用間近です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	5	6	1	イノベーションを望みすぎると基礎研究を行う研究者が減ってしまう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	大学との産学連携による共同研究の意義を理解している企業がわずかであるが、増加してきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	iPS細胞などの関連テーマが伸びているのは事実である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	基礎研究をイノベーションにつなぐ中間段階に力不足の感がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	イノベーションへの取り組みが、そもそも長期的展望に立っていない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	イノベーションハブ構築支援事業など、イノベーションを意識した取組は強化されているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	まだまだ不十分ではあるが、少しづつ改善されていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	〇〇〇〇【大学等研究拠点・研究所等名】の活動状況や抗PD-1抗体の治療実績などに鑑みて評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	個別成果の実用化は比較的支援が行き届いているが、課題解決型のソリューション提案は弱い。(公的研究機関,その他,男性)
16	2	3	1	ゲノムや材料領域では、実用に繋がりがつある研究も。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	各研究機関での啓発も行っており、基礎研究発の新薬も芽が出始めており、イノベーションにつながっていると考えております。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	1	0	それはない。03に同じだが、役に立つ研究・成果が望める研究のみに研究費が集中しているため、成果が出やすい研究をやる人が増え、イノベーションを諦める方向に進むだろう。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	イノベーションが単に実用化という視点でとらえられている為、長期的な視野でのイノベーションは今後衰退するように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	逆説的で「イノベーションのために基礎研究が衰退している」のが実状である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	3	0	イノベーションは応用研究からも惹起されるが、現在顕在化しているイノベーションは、応用研究を基盤とするものが多いと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	繋げる枠組みが不十分。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
23	1	1	0	基礎研究から実用化に関わるハードルが高いのは変わらない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	イノベーションとして、基礎研究を産業化につなげる制度、人材不足。人材は長期的に育成必要。大企業からのイノベーション政府機関への人材の単純な転用は「イノベーションのジレンマ」を広げるだけ。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	成果を社会へ還元する意識を研究者はもっと持つべきだと思っている。論文に発表するだけではなかなかイノベーションにはつがらない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	3	0	サービスの分野,IOTの分野では伸びてきている印象がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	研究開発をイノベーションにつなげる仕組みが不十分。ベンチャービジネスが育たないのではなく、投資をする側の目利き力が不足しているのが一番の問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	ビックネームの成果は所詮自分たち仲間の資金獲得を延長するためのものである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	基礎研究と応用研究の乖離がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
30	6	6	0	ベンチャー企業を育てる社会的な下支えがない割には十分以上に研究成果が産業発展に貢献している。さらに言えば研究そのものを軽んじ、経済のみが優先される政治、社会構造が先行する日本という枠組みにおいて、研究者は十分に頑張っているし、研究成果は社会の役に立っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0	全く駄目である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	3	3	0	基礎研究は産業応用を目的としていないので、あまりこの項目を主張すべきでない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	聞いたこともない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	イノベーションの定義にもよるが、産業に結び付いているのかが疑問。ノーベル賞のネタになるのはいいいが、それだけでは…(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	電機等はひどい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	事業化へのプランや取り組み方の問題あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

37	2	2	0	基礎研究の芽は十分いいものが多いと感じるが、それをビジネスに繋げるバリューチェーンや生態系が整備不良。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
38	4	4	0	イノベーションの定義によるかと、社会をよくするために変えていくという意味を含めるとすれば、科学研究だけにとどまらず、国の役割が重要で、イノベーションにつなげていく意志が必要だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
39	4	4	0	イノベーションは研究開発の成果にではなく、いかに商売につなげるかというアイデアに依存しているので、設問自体が適切ではない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
40	4	4	0	永い時間を持ってイノベーションにつなぐことは、可能ですが、早い時期に、世界発信できるような成果としてつなげることは、誰を選ぶかで決まってしまう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
41	4	3	-1	基盤的な研究経費の減少で、これまでに比べて現状、将来は危うい状況である。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
42	3	2	-1	日本発のアイデアであるが、日本では支援されず、海外で花開いて大きく展開するというケースは良くある。(大学, 第1G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
43	4	3	-1	基礎研究がイノベーションに必ずしもつながる必要はない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
44	4	3	-1	短期的にはつながっているが、長期的視点は弱い。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	3	2	-1	基礎研究の成果をイノベーションにつなげる日本企業の技術力、国際競争力が以前と比べて低下しているように感じる。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
46	2	1	-1	イノベーションを期待するのであれば、結果が分かりやすい研究が選ばれる傾向にある競争的資金の配分を減らすほかない(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	3	-1	大学では、基礎研究、イノベーション、そして技術移転がなかなか円滑に回っていないように思う。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	3	-1	基礎研究からイノベーションに谷はある。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
49	2	1	-1	他国に比べて、制約の多さや自由度の低さシステムの複雑さが、イノベーションに必要なダイナミズムを失わせていると思う。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
50	2	1	-1	地方大学から生み出される基礎研究の重要性が理解されていない。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
51	2	1	-1	イノベーションを科学知識のない政府が主導できると思っていることが間違いだと思います。「目利き」が政府側にいないことが問題なはずで、PhDの取得を科学技術政策に関わる人に義務付けるのがよいと思います。NIHの職員は多くが学位持ちです。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
52	3	2	-1	イノベーション人材は不足していますし、イノベーション研究への理解も不足しています。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
53	2	1	-1	広い視野と多面的な考察から新たなチャレンジを行うような余裕がなくなっている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
54	4	3	-1	分野を超えた研究がより必要と考えている。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
55	4	3	-1	研究開発は優れていると思いますが、中国はそれ以上に進展している。さらにインドの勢いを感じます。日本は国際競争力においては遅れています。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	iPSなどの特定研究に力を入れすぎている(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
57	4	3	-1	思っているほどには伸びていないため。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
58	4	3	-1	基盤的経費減少が続くことにより、イノベーション創出力が低下している。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	イノベーションを、経済的革新までと考えると不十分(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
60	2	1	-1	イノベーションにつなげるほどの大きな額の研究費は与えられていない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 女性)
61	3	2	-1	米国の大学を訪問する機会がありましたが、米国では、成果の活用を見据えてしっかりと研究を遂行していると思いました。(大学, 第4G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
62	2	1	-1	「間」がおかしい、基礎研究からのイノベーションが重要ではない。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	3	2	-1	イノベーションの観点から基礎研究を実施するのは難しい環境になっていると思う(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
64	3	2	-1	イノベーションばかりがもてはやされ、詐欺のような研究が横行している。イノベーションを支えるのは当たり前であるが、基礎科学の向上に目を向けるべきである。我が国が誇っていた基本的な科学技術は、国際社会で遅れをとるようになってきた。たとえば、計測装置などの基本技術は米国の再逆転を許し、中国に追い抜かれている分野も多い。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	3	2	-1	基礎研究から、応用、実用化へのブリッジングがうまくワークしていないように感じる。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
66	2	1	-1	空回り。倫理委員会の書類は非常に多くなり、承認が厳しくなった。くだらない同意をとることが多すぎる。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
67	3	2	-1	基礎研究を行う研究者がイノベーションを意識する必要がある。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
68	3	2	-1	応用研究が硬直化しているように思う。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
69	4	3	-1	大きな予算を研究推進に結びつけるマネジメント人材の確保が不可欠である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
70	2	1	-1	イノベーションに繋げる人材不足。定年後の研究者を活用しては。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
71	2	1	-1	産学連携支援が多くなっているが、文科省系の支援は産業界へのincentiveが低いので、商品が出ない。イノベーションに繋がることが少ない。(大学, その他, 男性)
72	3	2	-1	米国に比べると基礎研究からイノベーションへ繋げるモチベーションの低さ、それを支えるリエゾン機能への投資が少ないため、イノベーションにはかならずしも結びついていないのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
73	6	5	-1	イノベーションは産業界による研究開発によって生み出されている例も少なくないと感じるようになりました。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

74	3	2	-1	基礎研究で素晴らしい成果を出す研究者は、もちろん多数おられますが、これをイノベーションにつなげるための実用化に向けた道筋が途中で途絶えるケースが多いように思います。シリコンバレーではありませんが、基礎研究の成果に対して企業等がその先の実用化に資金提供するためのマッチングの場の整備や、そのためのハードルを下げる環境を整備すべきかと考えます。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
75	3	2	-1	米国に比して我が国には研究開発型ベンチャーが不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
76	2	1	-1	全くないわけではないが、不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
77	4	3	-1	韓国企業等の方が活用に積極的。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
78	3	2	-1	大学と産業の双方に責任がある。産業側はもっとベンチャーを活用すべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
79	5	4	-1	イノベーションという言葉が先行し、実際には世の中の変化が国際的に遅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)
80	3	2	-1	産官学が自らの役割を十分に見極めた連携を目指さないとイノベーションにはつながらない。つまり、官学の研究が小ぶりになって魅力が失せたとの印象である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
81	3	2	-1	ノーベル賞の教や分野と産業界がつながっていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
82	5	4	-1	基礎研究が工業化と離れすぎているものがある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
83	5	4	-1	出口を意識せず、自己満足の研究が多く見られるように思う(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
84	2	1	-1	イノベーションにつなげる支援業務を開始したところ思った以上に要望があったので。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
85	4	2	-2	イノベーションだけを目的とする風潮は疑問もある。技術革新より基礎知識や基礎的発見にも注目すべき。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
86	5	3	-2	昨今の報道や周囲の状況を鑑みて。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
87	4	2	-2	これまでイノベーションを担っていた企業での研究が急速にしぼんでいる(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
88	4	2	-2	CSTIの機能と分野を多様化すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
89	5	3	-2	マスコミ関係者の勉強不足で適切な学術評価がなされていない。ノーベル賞がすべてみたい(他人の, 外国の評価任せ)とところがいららさせられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
90	4	2	-2	基礎研究とイノベーションは別物。基礎研究が偶々イノベーションに繋がることはあるが、基礎研究にあまりリターンを求めても意味が無い(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
91	3	1	-2	創造性に乏しいと思います(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
92	3	1	-2	小手先の研究が増えている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
93	4	2	-2	詳細は承知していないが、印象として優秀な研究者の国外流出が続いているように思える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
94	5	3	-2	基礎研究の成果を応用に結びつける過程においても試行錯誤が必要であるが、研究勢力的に時間を費やせていない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
95	4	2	-2	基礎研究の成果を実ビジネスに応用する仕組みが不十分と感じます(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
96	4	2	-2	イノベーションの定義にもよるが、社会的な価値を生み出すまで求めるなら、一部貢献はしているが、不十分である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
97	5	2	-3	他国, 特に、ドイツなどを見るとまだまだ不十分である。特に自動車産業は遅れている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
98	6	2	-4	運営費交付金の削減による基礎研究の衰退で、イノベーションにつなげられていない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)

Q306. 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)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等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いませんか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	206	218	445	487	394	171	20	1,735	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.22	-	-	-	-	
	172	186	372	408	325	145	18	1,454	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.23	-	-	-	-	
	34	32	73	79	69	26	2	281	3.9	2.5	4.1	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.20	-	-	-	-	
	54	47	139	170	133	58	5	552	4.1	2.8	4.2	5.7	4.4	4.1	-	-	-0.27	-	-	-	-	
	25	3	40	63	43	22	0	171	4.5	3.3	4.5	5.9	4.6	4.5	-	-	-0.14	-	-	-	-	
	18	17	42	38	25	6	2	130	3.5	2.3	3.6	5.0	3.9	3.5	-	-	-0.43	-	-	-	-	
	16	6	13	22	11	3	1	56	3.8	2.7	4.0	5.2	4.2	3.8	-	-	-0.38	-	-	-	-	
	2	11	29	16	14	3	1	74	3.2	2.1	3.2	4.9	3.7	3.2	-	-	-0.46	-	-	-	-	
	11	27	57	69	65	30	3	251	4.2	2.7	4.3	5.9	4.5	4.2	-	-	-0.29	-	-	-	-	
	217	240	524	602	481	206	25	2,078	4.0	2.6	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-0.24	-	-	-	-	
性別	43	25	60	55	46	23	0	209	3.8	2.4	3.9	5.6	4.0	3.8	-	-	-0.20	-	-	-	-	
	31	34	93	132	109	31	3	402	4.1	2.9	4.3	5.6	4.2	4.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	
	74	110	253	255	189	84	8	899	3.8	2.4	3.9	5.5	4.1	3.8	-	-	-0.30	-	-	-	-	
	77	71	154	160	140	69	9	603	4.0	2.5	4.1	5.8	4.1	4.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	
	72	43	76	96	75	36	4	330	4.0	2.5	4.1	5.7	4.4	4.0	-	-	-0.38	-	-	-	-	
	6	7	8	14	14	9	1	53	4.5	3.0	4.7	6.3	4.8	4.5	-	-	-0.30	-	-	-	-	
	78	76	179	219	185	72	7	738	4.1	2.7	4.2	5.7	4.4	4.1	-	-	-0.33	-	-	-	-	
	182	189	405	488	342	157	18	1,549	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.18	-	-	-	-	
	1	8	25	37	42	10	0	122	4.3	3.2	4.6	5.9	4.3	4.3	-	-	0.09	-	-	-	-	
	12	8	31	48	47	15	1	150	4.4	3.3	4.6	5.9	4.5	4.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
大学の業務内容別	187	184	347	370	277	121	15	1,314	3.8	2.4	3.9	5.5	4.0	3.8	-	-	-0.26	-	-	-	-	
	6	18	42	32	28	25	4	149	4.2	2.4	4.1	6.2	4.5	4.2	-	-	-0.29	-	-	-	-	
	107	142	275	290	236	107	14	1,064	3.9	2.4	4.0	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.27	-	-	-	-	
	11	9	21	24	16	9	2	81	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.0	-	-	-0.12	-	-	-	-	
	54	35	76	94	73	29	2	309	3.9	2.6	4.1	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	
	23	38	69	60	39	27	3	236	3.6	2.2	3.6	5.4	4.0	3.6	-	-	-0.36	-	-	-	-	
	36	48	80	91	77	37	6	339	4.0	2.4	4.1	5.8	4.2	4.0	-	-	-0.25	-	-	-	-	
	43	45	102	96	83	26	1	353	3.7	2.4	3.8	5.4	4.0	3.7	-	-	-0.33	-	-	-	-	
	61	48	104	146	113	52	8	471	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	4.2	-	-	-0.05	-	-	-	-	
	42	25	50	38	35	12	1	161	3.5	2.2	3.6	5.4	3.9	3.5	-	-	-0.38	-	-	-	-	
大学の研究機関Gを対象	49	44	88	112	89	51	8	392	4.2	2.7	4.3	5.9	4.5	4.2	-	-	-0.30	-	-	-	-	
	20	26	42	47	24	13	1	153	3.5	2.2	3.6	5.0	3.9	3.5	-	-	-0.39	-	-	-	-	
	41	60	107	103	76	26	4	376	3.5	2.2	3.7	5.3	3.7	3.5	-	-	-0.16	-	-	-	-	
	34	43	113	136	117	52	4	465	4.1	2.7	4.3	5.8	4.4	4.1	-	-	-0.24	-	-	-	-	
	20	4	26	34	16	6	1	87	3.9	2.8	4.0	5.1	4.4	3.9	-	-	-0.46	-	-	-	-	
	21	15	64	82	53	27	0	241	4.1	2.8	4.2	5.6	4.3	4.1	-	-	-0.17	-	-	-	-	
	30	9	34	47	37	10	3	140	4.2	2.9	4.3	5.7	4.4	4.2	-	-	-0.24	-	-	-	-	
	260	265	584	657	527	229	25	2,287	4.0	2.5	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-0.24	-	-	-	-	
	16→最新年	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q306. (意見の変更理由)資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)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等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	近年のSIP,ImPACTなど成果が顕著.持続的な発展に期待(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	同一研究者に複数資金が過重に重ならないようにすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	人間関係がウェットな日本社会にそぐわない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	今年度の科研費改革の成果に期待します。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	4	1	ここ最近で,様々な資金配分が行われており,評価できる.しかし将来有望な研究開発テーマとは何か?という議論やその追及,先端性への追従が不足しているように思える.将来有望な研究開発テーマのオープンリソース化ができないものだろうか?(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	4	5	1	JSTは若手成長にとっても役立つ。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	4	5	1	国際共同研究への支援をもっと増やすべき。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	AMED,PRIMEに採択されているが,さきがけを含めて戦略テーマが限られているため,突出した業績があっても,申請できる領域がない場合は申請もかなわないと思いました。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	イベントの際に制度の説明など積極的にアプローチしていただきました。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
10	4	5	1	審査員が大学以外の方であり,公平な審査ができています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	科研費の選考方法などに改善が見られる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	それぞれの機関において,常に工夫した取り組みが行われている(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	体制は改善されているように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	研究・資金配分の観点では経済産業省様の視線がもっと必要と思います.医療,科学技術において学術としての視線より産業としての視線において産業界をひっぱって頂きたいです。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
15	2	3	1	AMEDの取り組みがある程度軌道に乗ってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	前にも述べているが,研究資金の採否に審査委員の「付度」が働きすぎていて不安.研究成果やイノベーションのレベルで評価しているのか?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
17	1	1	0	JST, AMED, NEDOが分配している大型プロジェクトなどが効果的に機能しているとはとても思えない。(大学,第1G,その他,男性)
18	3	3	0	安定的な成果を求めがちであると思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	3	0	高額でなくても良いので,研究開発テーマの発掘に繋がる様に,若手研究者を奨励する資金配分が望まれる.その意味で現状では十分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)
20	1	1	0	回答者はNEDOから研究開発を受託している.回答者が経験した限りでは,NEDOは企業から寄せ集めた人材(出向者)で運用されており,研究評価や問題解決の能力のない人材が多いと感じる.一方,回答者の経験では,米国で類似の役割を果たしているDOEには優れた人材が多く,日本はマネジメントの点で大きく劣っていると感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	3	0	分野に偏りがあると思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	1	0	大型予算の多くが領域代表などの身内に配分されている現状を改善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)
23	2	2	0	AMEDに出そうと思ったが,難病について,慢性疾患について,などで適当な分野がなく出すことができなかった(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
24	2	2	0	資金の配分が偏り過ぎている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	3	0	果たしているとは思いますが,最初からある程度研究者を見据えて決める形態が過ぎる場合は無いかと思っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	3	0	短期間で成果を求めるものが多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	3	0	客観的根拠としてシンクタンク調査や大企業ヒヤリングなどの情報収集が容易なところが多くなっており,偏って資金配分が決められている.資金戦略部門強化が必要。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	機関別・分野別の資金配分の現状を公開してもらいたい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	「戦略的」というが,本当に成果につなが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)
30	1	1	0	材料関係に偏りすぎている.特定研究者に偏りすぎている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	4	0	海外では商品化されているが国内ではその商品すら使用できない状態がある.その場合,その商品に関連する技術要素は全て遅れを取るため,国際的動向に対する研究テーマの発掘は幅広いサーベイが必要であると考える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
32	3	3	0	産業界が学や官に求めるものの内容が不明確であり,対応に苦慮しているように思える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	異分野融合的,学際的,領域橋渡しの研究が支援されていない.つまり,JSTとAMEDの間,JSTとNEDOの間,NEDOとAMEDの間がからっぽ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	3	0	PDに限らず,評価者が自分の経験,立場で発言している.評価者を評価する仕組みが必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	将来のイノベーションの源となるような研究に対する先行投資が減少し,近視眼的,目先の成果を重視した投資が多くなっている.POの質(POの指摘が適切でない場合も散見)やPOの利益相反問題についても懸念あり。(大学,部長・教授等クラス,女性)

36	2	2	0	長期的展望にかけている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	有望な研究開発テーマはその分野のプロが判断しないと将来性は見極められないが,JSTの室長クラスが判断する今のシステムは機能を十分に果たせない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
38	2	2	0	戦略的分野の選択過程が不明瞭(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	ビックネームが資金を寡占している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	目利きのあるPDに出会ったことがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	4	4	0	NEDO,JST,環境省の研究評価に関係しているが,機関によりPOのレベルが酷いところもある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	1	1	0	余りに出口を求めすぎている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	1	1	0	挑戦的な研究機関に,まったく配分されていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	役割を果たしているかどうかは,その後の研究テーマを評価すればわかるかと思います。まずは,研究テーマの進捗管理が大事だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	大金を投じたImPACTやSIPなどに見るべき成果がない。JSTのグラントを受けている研究には新規性がない。NEDOは昔からろくな研究成果がない。AMEDも同じで,新規性に乏しい。まじなのはJSPSだけだが,それも出来レースとの批判がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	3	3	0	余り変わっていない印象。外部から所属するコンサル?。企業で成功できた人物ではなく,成功例を見てきた人物であることが多く,本質が見えていない場合も有る。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	2	2	0	一定レベルでワークしていると思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	AMED・NEDOの予算配分法を見直すべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	おおむね各機関の機能を果たしているが,プロジェクトによっては出来レースも散見される。PS/POが自らその予算を獲得するのは言語道断。AMED。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	配分が偏っている様に思われる。外国人の評価も必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	資金配分が偏りすぎではないかと思うことがある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
52	2	1	-1	特にAMEDでの予算配分は偏っている。NEDOもあまり機能的とは思えない。基礎研究を考えた場合,JSTだけの方がよかった。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
53	3	2	-1	研究テーマの選定が,まだ欧米追従型のように感じる。日本独自の戦略を打ち出すことが重要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	「将来有望な研究開発」と現在トレンドになっている研究,社会から求められているように見える研究を混同している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	研究成果を数値で(例えば既存の10倍)示すことを求めている時点で,挑戦的な研究は排除される。既存のものと比べようがない研究こそ挑戦的である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	審査や選考に,仲間意識で不公平な所があるように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	目利きが機能していないこともある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	科研費と比較して特定の領域やグループへ継続的配分があるため,新規領域の発展が困難。審査員等も固定化している。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	ある特定の研究グループに予算が集結する傾向にあり,そのような研究グループの内部において,組織的に疲労していると感じられるようになったため。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	成果が反映されている度合いがわからない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	SIPプロジェクトの予算は,政府の方針により当初の計画から大きく変更され,所期の計画の実行が難しくなった。方針がぶれることにより計画を断念せざるを得ないことは残念であり,一貫した方針を期待したい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	1	-1	大学のみならず企業からも非常に評判が悪い。少人数で審査・アドバイス・評価等を行うので,社会主義的な取り組みになってしまっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	4	3	-1	特定の研究室に過剰に資金が集中しすぎている例を見かける。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	2	1	-1	公募テーマに偏りがある,出来レースが多い(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	自分の専門領域以外のことは詳しくない,ご自分の分野では輝かしい業績のある方,を目利きに据えている時点で失敗だと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
66	2	1	-1	AMEDは,真にイノベータイブな研究をさらに確実に把握すべきと思います。パワーワードに目くらましされている感じもあります。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
67	2	1	-1	JST・AMED・NEDO等は実績のある研究にしか資金配分をしないので,テーマの発掘は無理である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	領域の固定化と採択基準の不明確さが増しているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	短期的な実用化に向けた目的志向の開発研究に重心が移動する傾向があり,真のイノベーションに繋がる研究の支援となっているか疑問(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	人間的つながりで選んでいるように見える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	不十分というよりは,不要なところにもばらまいている印象。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	3	-1	科学研究関係予算は漸減傾向にあり,これに抗うことはできないと思っています。社会は社会保障費の拡充を望んでいると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	明らかに偏った採択基準があるように見受けられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	本学では助教でも独立し教授と同等の規模・学生数で研究室を運営している。当然,研究費も必要になるが,これらの予算には助教の身分では応募できないものも多い。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

75	3	2	-1	出口を求めるにしても、戦略を練って中長期的に進めることが必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	優れたPDもいれば、そうでない場合もある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	極端な重点配分よりも、もう少し薄く広い研究費支援が(特に基礎研究に対して)必要だと考えます(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	挑戦的研究費が乏しく偏りが大きい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
79	4	3	-1	様々な機関が同じ研究分野に多重的に研究費を投入しているように思えるので、機関ごとの独自性・多様性を高める必要がある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	結局,AMEDも研究費の集中が見られてきており,実用化に近いイノベーションに関わるところに本当に配分できているのか不明。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	3	-1	挑戦的な研究開発の奨励的な評価体制は、整備が遅れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	4	3	-1	先駆的な研究を重視といながら挑戦的課題について徹細に審査され採択し難い状況(時期尚早と言いつつ)発掘といていながら(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	PDがいるPJは,挑戦的といいつつ,成果の見込めることをやっている.一度真剣に考え直すべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	1局集中化が進んでいる.いろいろなプログラムができるが,それぞれことなる予算を,同じ研究室がとっていくことも多く目にする。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	3	-1	大型予算では実績重視の傾向があるように感じます.またJSTさきがけでも,既に「さきがけ」でないと採択されないと聞いたことがあります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	今年JSTのA-STEPに応募し,面接審査で不採択となったが,審査の観点や審査員の専門性に関する情報を事前に公表していただきたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	3	-1	大いに役立っているが,事務的な処理ほかが多く,研究に専念できるとは限らない。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
88	4	3	-1	NEDOなど終了したプロジェクトの成果が芳しくないなどの例が散見する(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	5	4	-1	資金が集まる場所にさらに資金が集まる傾向がまだ見られるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	4	3	-1	研究目的に応じたテーマ選別が,客観的に行われていると思うが,総じて勝ち馬に乗るような重複が残る.観点の異なる目利きが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	3	-1	プロジェクト終了後にPDの評価を厳格に行い,その結果を,次期プロジェクトでのPD選考に生かすシステムが求められる(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	基礎研究軽視の傾向を憂慮する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	4	3	-1	最近ではテーマが偏りすぎている.その割には十分な成果が得られているとは言えない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	5	4	-1	若干,流行りの分野への資金分配の偏りが甚だしくなっている面がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
95	3	2	-1	ブームの分野・課題には資金がつくと認識で,人が群がりがち.実はブームになっているときには,すでに先行して取り組んだ国・企業(アメリカが多い)とは勝負はついているので,その先の展開や,別の展開を図る分野に,基礎的な研究費を手当てすべきではないか?重点領域の設定,プログラムコーディネータの選定,研究審査にかかわる人々に,広い視野・ロングレンジでの見識を期待したい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
96	3	2	-1	各機関とも手続きなど成果に慎重すぎてスピード感がないため,十分な機能を発揮できていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
97	4	3	-1	有力教授が基礎研究を短絡的にイノベーションにつながるとして提案,採択される例が複数目につく。(大学,部長・教授等クラス,男性)
98	3	2	-1	A-MEDは医療関係者(医者)以外が主となる研究プロジェクトに対しては,ほとんどがNGになっているように思える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
99	5	4	-1	そうしようとしていることは認めるが,十分に機能しているとは言いがたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
100	2	1	-1	一部の大型研究に偏っているイメージが強い(大学,その他,男性)
101	2	1	-1	PDが他の仕事と兼任している現状では,責任体制が明確でない.専任で行うべきであろう。(大学,その他,男性)
102	5	4	-1	多くの機関はまじめに取り組んでいるが,理事長や理事の多くが外部から徴用されるのでミスキャストがあると数年停滞しがちである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
103	2	1	-1	最近,ますます,似たようなテーマに集中するようになっていっているように感じられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	3	2	-1	マネージメント・結果説明の多くの時間を費やさなければならず,クリエイティブな時間がとられてしまう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	3	2	-1	発掘する人たちの能力が高くない.シンクタンクの研究をしたこともないヒトの意見,また,会社で第一線を離れたひとの意見。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
106	2	1	-1	医療関係のテーマのAMED以外での研究開発ができなくなってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
107	3	2	-1	やや受け身の支援になっている。(公的研究機関,その他,男性)
108	4	3	-1	その分野の権威者による老害にも注意を払われた方がよいと思います(公明正大な資金配分が損なわれる)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	5	4	-1	受け側の産業界が弱ってきているのは問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	3	2	-1	資金配分が応用研究偏重のような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
111	4	3	-1	必要のないテーマに資金配分しているのではないかと思われるケースも散見されるように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
112	2	1	-1	各研究機関のテーマ重複や差異が分からなくなってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

113	4	3	-1	採択課題の実施期間内であっても、適切と考えられる範囲を超えて予算削減されることが散見される(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
114	3	2	-1	これらの機関が本当に機能して役にたっているのかという疑問の声は、巷でよく聞く。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
115	4	3	-1	イノベーションを担うベンチャーへの配分が減っている印象がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
116	4	3	-1	挑戦的な研究への資金確保の動きもあるが、全体としてみると多様性を失わせる方向へのモメンタムの方が強いように見える。「PD」「目利き」への依存も多様性喪失を招きかねないリスクがある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
117	3	2	-1	配分の仕組みをよく理解している研究者や組織に多く配分されすぎているように感じている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
118	4	3	-1	AMEDの運用をもう少し見直すべきである。出口志向の細分化された短期間の公募システムでは研究者のモチベーションが下降する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
119	2	1	-1	ビジネス感覚が低い。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
120	5	3	-2	「将来有望な」という点は現時点ではわからないのだが、JSTや特にAMEDがとりこぼしのない支援のための戦略を立てているかは、一度レビューしたほうがよいかもしれない。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
121	5	3	-2	イノベーションや目先の利益(事業化)に囚われ過ぎてる感がある。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
122	4	2	-2	既に出た成果への報奨金に見えることが多い。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
123	3	1	-2	JSTはやれていると思う。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
124	4	2	-2	多様性がなくなってきたように思える。(大学, 第3G, 農学, 社長・学長等クラス, 男性)
125	5	3	-2	医療関連分野の研究課題が、JSTからAMEDにすべて移管されたことで、当該分野における科学技術の発展に悪影響が及び始めている(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
126	5	3	-2	挑戦性よりも無難性を取っているように思う。採択課題に意外性が少ないように思う。結局、何を申請したか、ではなく、誰が申請したか、が採択の基準になっていることが多いように思う。また、ロードマップ(大教授の考えが反映)に固執しすぎて、新しいテーマへの着目が少ないようにも思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
127	4	2	-2	歯学系の場合、医学系の審査員によって、公平に判断されていないと思われる時が多い。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
128	4	2	-2	出口戦略だけ見据えた募集要項が多く、基礎研究にはほとんど貢献していないのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
129	5	3	-2	特定の大学の研究者に資金配分が集中しすぎているように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
130	3	1	-2	目利きという役割を十分に可能な人材が不足していると思う。企業経験者にしても、教員OBにしても、本当に目利きができるか、というところは、疑問を感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
131	3	1	-2	PDの選任過程を公開すべき。評価者やプログラムディレクターが適切な人材とは思えない場合が多い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
132	3	1	-2	著名な研究者への集中投資は、成果を生んでいない。PDが大企業出身者で、起業経験ないので、ガイドが適切でない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
133	4	2	-2	特にAMEDが基礎研究を支援しなくなったと感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
134	5	2	-3	JSTとAMEDの境界にあたる分野(例えばナノバイオ)への資金配分が、最近減ってしまった。応物学会でも活発な分野なので、非常に残念。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 女性)
135	5	2	-3	昨年度末NEDOに応募したが、採択結果に納得がいかない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

Q307. 政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。

回答者グループ	2017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)						回答者会社(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	190	242	488	386	100	13	1,751	3.6	2.3	3.7	5.3	3.8	3.6	-	-	-	-0.28	-	-	-	-		
大学等	162	197	436	405	89	12	1,464	3.6	2.3	3.7	5.3	3.9	3.6	-	-	-	-0.26	-	-	-	-		
公的研究機関	28	45	86	83	61	11	287	3.4	2.2	3.6	5.0	3.8	3.4	-	-	-	-0.38	-	-	-	-		
イノベーション・ベンチャーグループ	57	58	152	184	117	37	549	3.7	2.5	3.9	5.3	4.0	3.7	-	-	-	-0.23	-	-	-	-		
大企業	29	5	49	57	44	0	167	4.1	2.9	4.2	5.5	4.2	4.1	-	-	-	-0.07	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	19	17	39	46	19	7	129	3.4	2.3	3.6	4.8	3.8	3.4	-	-	-	-0.39	-	-	-	-		
中小企業	16	3	16	25	9	2	56	3.8	2.8	3.9	4.9	4.2	3.8	-	-	-	-0.39	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	3	14	23	21	10	5	73	3.2	2.0	3.3	4.7	3.5	3.2	-	-	-	-0.38	-	-	-	-		
橋渡し等	9	36	64	81	54	18	253	3.6	2.4	3.9	5.3	3.9	3.6	-	-	-	-0.26	-	-	-	-		
男性	207	261	604	621	463	126	2,088	3.6	2.4	3.8	5.3	3.9	3.6	-	-	-	-0.25	-	-	-	-		
女性	40	39	70	51	40	11	212	3.2	2.0	3.3	5.0	3.7	3.2	-	-	-	-0.47	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	36	34	127	135	85	16	0	397	3.6	2.5	3.8	5.0	3.8	3.6	-	-	-0.19	-	-	-	-		
部長、教授クラス	68	117	287	265	186	47	3	905	3.5	2.3	3.6	5.1	3.8	3.5	-	-	-0.27	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	76	90	165	160	139	42	8	604	3.7	2.3	3.8	5.5	3.9	3.7	-	-	-0.21	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	60	52	83	97	83	24	3	342	3.7	2.3	4.0	5.5	4.1	3.7	-	-	-0.39	-	-	-	-		
その他	7	7	12	15	10	8	0	52	4.0	2.5	4.1	5.8	4.6	4.0	-	-	-0.57	-	-	-	-		
任期あり	73	75	213	237	168	46	4	743	3.8	2.5	3.9	5.3	4.0	3.8	-	-	-0.27	-	-	-	-		
任期なし	174	225	461	435	335	91	10	1,557	3.5	2.3	3.7	5.2	3.8	3.5	-	-	-0.27	-	-	-	-		
業務内容別	1	11	37	49	24	1	0	122	3.5	2.5	3.8	4.8	3.6	3.5	-	-	-0.10	-	-	-	-		
学長・機関長等	10	9	47	49	39	7	1	152	3.9	2.7	4.0	5.4	4.1	3.9	-	-	-0.18	-	-	-	-		
マネジメント実務	172	198	391	357	288	83	12	1,329	3.6	2.2	3.7	5.3	3.9	3.6	-	-	-0.31	-	-	-	-		
現場研究者	7	24	47	33	35	9	0	148	3.4	2.1	3.5	5.3	3.7	3.4	-	-	-0.27	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	108	153	316	285	236	64	9	1,063	3.6	2.3	3.7	5.3	3.8	3.6	-	-	-0.26	-	-	-	-		
国立大学等	7	9	31	20	16	7	2	85	3.7	2.3	3.5	5.4	3.9	3.7	-	-	-0.24	-	-	-	-		
公立大学	47	35	89	100	73	18	1	316	3.7	2.5	3.9	5.3	4.0	3.7	-	-	-0.29	-	-	-	-		
第1グループ	17	45	63	61	55	17	1	242	3.5	2.1	3.7	5.4	3.8	3.5	-	-	-0.28	-	-	-	-		
第2グループ	34	40	106	87	81	25	2	341	3.7	2.4	3.8	5.5	3.9	3.7	-	-	-0.22	-	-	-	-		
第3グループ	37	54	108	109	70	16	2	359	3.4	2.2	3.6	5.0	3.8	3.4	-	-	-0.37	-	-	-	-		
第4グループ	65	47	142	134	109	29	6	467	3.8	2.5	3.9	5.4	4.0	3.8	-	-	-0.20	-	-	-	-		
理学	35	35	45	41	35	11	1	168	3.3	1.9	3.5	5.2	3.6	3.3	-	-	-0.22	-	-	-	-		
工学	47	48	97	115	97	31	6	394	3.9	2.5	4.1	5.6	4.2	3.9	-	-	-0.31	-	-	-	-		
農学	17	28	53	37	31	7	0	156	3.2	2.0	3.2	5.0	3.6	3.2	-	-	-0.44	-	-	-	-		
保健	41	46	126	99	79	23	3	376	3.6	2.3	3.6	5.2	3.8	3.6	-	-	-0.27	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	39	49	121	154	102	33	1	460	3.8	2.6	4.0	5.3	4.0	3.8	-	-	-0.19	-	-	-	-		
なし	18	9	31	30	15	4	0	89	3.4	2.4	3.6	4.8	3.9	3.4	-	-	-0.47	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	21	22	66	81	54	18	0	241	3.8	2.6	4.0	5.4	3.9	3.8	-	-	-0.04	-	-	-	-		
なし(分からない)	33	9	42	51	25	9	1	137	3.8	2.7	3.9	5.1	4.2	3.8	-	-	-0.43	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	247	300	674	672	503	137	14	2,300	3.6	2.3	3.8	5.3	3.9	3.6	-	-	-0.27	-	-	-	-		

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q307. (意見の変更理由)政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	文科省の基盤研究を、期間途中で新たに研究費の多い科目へ応募できるようになったことは、継続性・発展性を維持する上でよいと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	継続的な、支援体制はあると感じている。しかし、画期的な研究に資金が出されることは見られない。何かしらの結果があつて初めて資金が得られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1	最近,このような制度が浸透し始めており,評価したい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1	AMEDの取り組みはとも良いと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	4	1	私学Branding事業などはこれにあたると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	ステージゲート制などが確立して来ている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	頑張っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	改善の努力は認められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	AMEDにより発展段階に応じたファンディングは対応出来る様になってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	SIPなどの活動が評価できる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	3	3	0	評価が偏っている。正しく実行されているかの評価が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	4	0	形式上は,それらのプログラムは存在するが,ステージゲートで適正な判断が下されているかはわからない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	CRESTなどは大変優れた制度だが,終了後の継続性に難点。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0	成果に基づくフィードバック(インセンティブ)は無い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0	支援期間が短すぎると思います。金額より継続性を研究者は望んでいます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	2	2	0	優れた研究を評価する人間の人选が偏ってはいないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	2	0	科研費では,特別推進研究の採択回数制限を設けたが,優れた基礎研究で大型の研究費が必要な研究を維持するためのしくみがないのではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	ImPACTで具体的成果を強く求められると,成果が小さくなる懸念(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	1	0	大型予算が終わった後のサポートする枠組みが必要である。立ち上がり始めた研究が進まなくなること(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	1	0	特定研究者には手厚く継続がなされている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	プロジェクト研究でも構わないが長い目で見るプロジェクトにすべし。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	長期的展望にかけている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	4	4	0	そのような努力はされていると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	公募しているというが,公平性が保たれていないと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	年々,委託費も減ってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	全くできていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	有識者や委員がおかかえて,アホすぎて話にならない。厳しいこと言う委員,挑戦的な委員が居ても良いのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	支援内容はもつともらしくなっているが,事業基盤のない小さな企業では,結局活用できない状況にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	予算の性格上,短期年度での取束をめざすことなり,継続的には支援されていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	2	0	まずは優れた研究であることを,事前に判断するというのが難しいように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	SBIRは単なる中小企業支援の範疇を出ていない。今のままなら制度を廃止すべきだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	研究成果を社会還元する部分が弱い気がします。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	継続性については考慮しているとは思えない。ステージゲート制は,実際には形骸化していて機能していない。(大学,第1G,その他,男性)
34	3	2	-1	高額の科研費などは,若手には獲得するのが特に難しい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	「優れた」研究かどうかを判断するのが外部なので,本人たちは良いと思っけていても,突然援助がなくなることがある(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	2	1	-1	成果を確認している公募型研究費では,研究開発が終了して製品開発に移行している研究に研究費が配分されているような気がする。(審査委員を経験して)(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	似たようなメンバーが複数の大きな科研費の構成員に含まれているように見受けられるものもある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	3	2	-1	特定の研究が重複して支援されていることが多く,無駄なものも多いと思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	2	1	-1	持続性には乏しく、プロジェクトに振り回される若手研究者が気の毒。その様子を間近で見ている学生が博士課程に進学する気になるわけがない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
40	2	1	-1	ステージゲート制は基礎段階にある研究開発には全くそぐわない。むしろ本来の可能性を萎縮させる可能性すらある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	単なる知り合いの互助会にすぎない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	iPSなどの特定研究への助成が中心になっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	単年度や3年は成果を出すまでには十分ではないように感じる。IFの高い論文誌の掲載には1年程度は掛かるため、短期での成果をあげるには下地が必要となる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
44	5	4	-1	科研費などは短期になり、継続的に行える基盤経費が落ち込んでいることから、これらを打開する継続的な基盤確保がなければ底上げが困難で新規課題もずらいだろう(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	応用研究に偏っている傾向が強まっていると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	五年ごとくらいで方針が変わり、研究者が育っていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	研究成果の評価と継続性を見極めに十分な人材と時間が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	ノーベル賞効果で、一つの省庁が支援を開始すると、他省庁の支援が重なって来ている。流行のテーマに重複支援が続いている。独自の観点から支援先を考えるべきである。(大学,その他,男性)
49	2	1	-1	研究評価システムが確立されているとは言い難い。継続性は保たれているは言い難い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	直近の成果を生産する技術開発型研究に偏向している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	継続性が引く感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
52	3	2	-1	社会実装を求める余り、挑戦的な研究が実施しづらくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	あまりにも研究成果の効率化に追求するあまり、普及段階に近い研究開発に研究費が集中し、息の長い研究が出来なくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	管轄省庁にもよるが、申請書類や報告書類が多すぎる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
55	2	1	-1	より継続性のある支援。リハリの効いた支援が必要。評価者の目利き力も問われるところである。(公的研究機関,その他,男性)
56	4	3	-1	省庁間の異なる公募型研究の橋渡しや連携は、相変わらず出来ていない。昨年からの変化点はないが、私の認識見直し。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	5	4	-1	研究の目標達成度が例えば200%でも、研究資金が増えることはない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	政府側が研究開発の経験のないメンバのため目利きができていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	より拡大した連携が必要。特に、大企業以外に対する取り組みが不足。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	4	3	-1	採択課題の実施期間内であっても、適切と考えられる範囲を超えて予算削減されることが散見される(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	成果の確認がそう簡単ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	橋渡しが途絶え、研究が中断するケースも見受けられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	難易度の高いテーマへの期間の理解が不十分に感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	大学の先生の話がうかがっていると、継続性についてはまだ十分といえないようです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	-1	JST改革で課題解決を図ろうとしていることに気づいた(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
66	4	2	-2	自立に向けた社会環境が整わないまま期限付きの予算の終了にて研究がとん挫するケースが散見される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	4	2	-2	iPS研究においてすら寒い現状であることを考えると、まったく楽観できない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	5	3	-2	ミスマッチの話をもっとよく聞きます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	2	-2	出口が見えにくい地に足の着いた研究も評価して欲しい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	JSTの未来社会創造事業は評価できる(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	異なる公募型研究費の橋渡しは不十分と思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	6	4	-2	採択後のテーマにおいても、当初計画より資金展開の減額を求められることがある。残念。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	3	1	-2	長期に時間がかかる研究の支援システムを考えるべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	6	3	-3	研究開発期間が短すぎる。PDなどがステージゲートでの成果評価を正しく行うことができていない例がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q308. 政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	144	330	468	262	62	5	1,777	3.0	2.0	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
大学等	144	263	535	396	231	52	1,482	3.0	2.0	3.2	4.7	3.2	3.0	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
公的研究機関	20	67	115	72	31	10	295	2.7	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
インバウンジョン/附属グループ	83	91	220	137	61	13	523	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
大企業	39	16	82	40	17	2	157	2.8	2.1	2.9	4.2	2.9	2.8	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	26	30	51	28	9	4	122	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.5	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
中小企業	17	13	24	11	4	3	55	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.5	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	9	17	27	17	5	1	67	2.4	1.6	2.7	3.9	2.8	2.4	-	-	-	-0.37	-	-	-	-	
橋渡し等	18	45	87	69	35	7	244	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	-	0.00	-	-	-	-	
男性	209	370	784	558	302	68	2,086	3.0	2.0	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
女性	38	51	86	47	21	7	214	2.6	1.7	2.8	4.2	2.7	2.6	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	48	57	151	119	53	5	385	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
部長、教授クラス	64	154	384	236	105	28	909	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	58	130	206	144	111	28	622	3.1	1.9	3.1	4.8	3.2	3.1	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	66	74	111	90	49	11	336	2.9	1.8	3.1	4.6	3.0	2.9	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
その他	11	6	18	16	5	3	48	3.2	2.2	3.3	4.6	3.5	3.2	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
雇用形態	87	115	280	200	115	18	729	3.0	2.1	3.2	4.6	3.2	3.0	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
任期あり	160	306	590	405	208	57	1,571	2.9	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
任期なし	0	10	49	48	16	0	123	3.1	2.4	3.4	4.5	3.4	3.1	-	-	-	-0.26	-	-	-	-	
業務内容別	10	19	58	51	20	4	152	3.1	2.2	3.3	4.5	3.1	3.1	-	-	-	0.01	-	-	-	-	
学長・機関長等	149	269	482	340	209	47	1,352	3.0	1.9	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
マネジメント実務	5	32	61	29	17	11	150	2.9	1.8	2.8	4.5	2.9	2.9	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
現場研究者	98	200	393	275	161	41	1,073	3.0	2.0	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	9	12	30	20	16	5	83	3.3	2.2	3.3	5.0	3.3	3.3	-	-	-	0.04	-	-	-	-	
国立大学等	37	51	112	101	54	6	326	3.1	2.1	3.3	4.7	3.2	3.1	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
公立大学	18	61	79	51	34	15	241	2.9	1.6	2.9	4.7	3.1	2.9	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
私立大学	37	52	121	96	58	11	338	3.1	2.1	3.3	4.7	3.2	3.1	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	
大学グループ	34	71	140	95	46	10	362	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.8	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第1グループ	48	69	169	141	87	14	484	3.3	2.2	3.4	4.8	3.3	3.3	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
第2グループ	31	38	54	38	33	8	172	3.1	1.8	3.1	5.0	3.1	3.1	-	-	-	0.01	-	-	-	-	
第3グループ	39	72	132	110	71	14	402	3.2	2.0	3.3	4.8	3.4	3.2	-	-	-	-0.23	-	-	-	-	
第4グループ	19	32	62	34	22	4	154	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	2.8	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
理学	40	68	143	97	55	13	377	3.0	2.0	3.1	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
工学	57	75	184	116	54	12	442	2.9	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
農学	26	16	36	21	7	1	81	2.5	1.9	2.8	4.0	2.2	2.5	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	
保健	41	33	115	47	20	6	221	2.7	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	35	29	53	37	14	2	135	2.6	1.8	2.9	4.2	3.0	2.6	-	-	-	-0.38	-	-	-	-	
なし	247	421	870	605	323	75	2,300	2.9	2.0	3.1	4.5	3.1	2.9	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)																						
あり(過去3年間)																						
なし																						
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)																						
なし/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: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q308. (意見の変更理由)政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	申請書の負担が減った。画期的なことである。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	科研費の申請書フォーマットが簡素化されたのは、申請者・審査員の負担軽減に効果的である。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	科研費申請のWeb入力項目が増えたのはよいことである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	この点は少しずつ改善されているように思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	今年度の科研費申請書の様式変更により、以前の煩雑性がやや緩和されたように感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	橋渡しの機関が、役割を果たしている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	科研費改革により、申請書や審査が少しではあるが簡素化された(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
8	4	5	1	今年度からの科研費の申請手続き等,改善は進んでいる(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
9	3	4	1	科研費の申請書などで改善が見られつつある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	3	4	1	今年の科研費に関しては、かなり申請ややりやすい形となって良かったと思う。他のグラントは、まだまだ申請自身に負担が大きく、採択率も低い為、研究時間確保に及ぼす影響は大きい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	現段階では分からないが、科研費改革の成果を期待して一段階上げさせていただいた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	少しは改善の方向に向かっているかもしれない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	申請様式の変更は審査員の負担を減らす配慮が見受けられます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	改善されていると感じます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	科研申請,審査システムは改善したと感じます。しかしまだまだ負担は大きいです(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
16	3	4	1	組織で申請しないと採択にまで到達できない予算が増えてきており,個々の研究者にとっては負担が減ってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	文科省の科研に関しては,基金化など,手続きについて改善されてきたが,他の省庁関連予算では,事務処理が煩雑で研究以外の負担が大きい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	科研費改革の結果を見ないと本当に改善したかわからないが,少なくとも,改善しようという取り組みがなされたことは評価に値する。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	科学研究費助成事業については,研究者が使用しやすいよう改革が進んでいる。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1	科研費応募書類の書式変更は良いと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	申請の手続きはかなり複雑化していると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
22	4	5	1	今回の科研費の書類についてはかなり改善されている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	申請書の変化を見ると,気遣いが感じられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	4	5	1	今年度の科研費改革はポジティブに評価したい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	書類が簡素化されてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	研究時間が減少する中,申請者の負担を軽減すべきであるが,審査員は業務を責任を持って遂行するだけのエフォートを割くべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	科研費の申請方法が,やや良くなったと思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	3	1	科研費の改革など少しずつ改善されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	アカデミアに学術支援体制が定着しつつある現状から評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	ドイツDFGの公募型研究の審査をした経験から,日本の予算申請,審査の負担はDFGに比べれば大きくない。EUの研究予算申請(Horizon 2020)はやはり緻密さを要求され,申請書作成段階で外部委託業者を入れていた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	特に手続きについては負担軽減が見られるようになった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	このような取組による改善効果が認められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	前回は厳しすぎたと振り返る(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
34	1	1	0	評価に関する環境が形式的・教条的でむだなことが多すぎるから。(大学,第1G,その他,男性)
35	1	1	0	誰かがやらなければならないので,負担の低減は困難である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	AMEDの申請書の英語の要約など研究者の足かせである。英語版は採択者のみに作らせればよい。各機関の申請書フォーマットを極力統一すべき。研究者は,単なるフォーマット修正に莫大な時間を割いている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	3	0	科研費については,審査制度が変わった結果を見守る必要がある。ただ,全体で見れば審査員の総数は減少しているのので,負担は軽減しているとも言える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	科研費申請書類の枠は無くなったが,ヘッダーに記されたページ番号のようなもののために,手間は変わっていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	4	4	0	科研費の書類が軽減された(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	大学(国)からの配分がないため外部資金集めに奔走する事態を招いている。審査する側としても、いずれも優れた申請内容であるにも関わらず無理矢理優劣をつけなければならぬケースが多い。あら探しに無駄な労力・時間を費やされている感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	作成した申請書に対するフィードバックの時間が短すぎて研究者を圧迫している様子がしばしば見られる。あれは変えられないのか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	1	1	0	大学事務のローカルルールがこれを阻んでいる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	審査する方の負担は計り知れないと思います(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
44	2	2	0	学内事務は以前より協力的になってきているが、見積書が出せない量販店が利用できないなど、利用制限が依然として強い。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	不正することを前提として、指導されたり規制されたりすると、心的に負担を感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	1	1	0	研究者の負担が大きいため、申請を辞退する研究者がおり、URAなどの研究サポート人員(正規のパーマネントのポスト)を増加させる必要がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
47	2	2	0	評価が煩雑過ぎる。定性的にしか評価できないことについては、できるだけ、簡便にする必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	審査員の負担はある程度仕方がないと思う。事務的な事柄を行う体制を各機関で行えるようなサポート体制の財源が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	各研究室にURA的な支援が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	採択後の中間評価などが多すぎる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
51	1	1	0	事務的な手続きは未だ煩雑であると感じている(大学,その他,男性)
52	4	4	0	そのような努力はされていると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	1	1	0	評価資料の作成ばかりで、研究する時間がない。結果、評価資料に書ける成果が挙らないという悪循環が生じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	管轄省庁にもよるが、申請書類や報告書類が多すぎる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
55	2	2	0	PDやPOのレベルが低い場合や、機関の担当者の経験が浅い場合、研究者は苦勞する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	全く思わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	4	4	0	科研費B以上で500万円/年の国費支給を受けるのであれば、詳細な研究計画を書くのは当然。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	1	1	0	まったく工夫がされていない。むしろ不祥事のために、雑務が多すぎるようになっている。もっと自由にできないと意味がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	1	1	0	費用的か人的な負担が大きいか、公募の審査員の質が悪い。例えば、太陽電池関連だと、主流が無機系なのでその分野の教授が担当するが、有機系の太陽電池の良し悪しは判断できていない。口では知ってる、というけど、専門から見ると頓珍漢。機関の役員さんでは、その人が妥当か否か、専門知識がないから判断はつかないのは、ある意味しょうがないのか…(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	1	1	0	国費を使うので厳重なチェックは致し方ないが、煩雑であると想像できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	2	2	0	大きな変化はなく従来通り(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	2	0	相当負担がかかっているのが現状。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	2	2	0	事務手続きなど、研究以外で研究者にかかる負担を、仕組みとして軽減できればと思います。これは管理法人が担う役割かと思えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	1	1	0	改善が全く見られない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	2	2	0	契約書だけでなく、押印の必要な書類が多すぎる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
66	3	2	-1	申請も審査も大変な労力である。提案内容は大事だが、もっと成果を出した方に資金を投入される簡単な仕組みが作れるのではないかと(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	採択率が30%以下であるので、採択されるために過度に申請書作成に時間を掛けてしまっているように感じている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	様式も求める内容もバラバラすぎる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
69	3	2	-1	このことが日本の研究低迷の一因でもあると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	審査員の負担は大きく、あるプロジェクトでは審査委員、あるプロジェクトでは審査を受ける側で、互いに遠慮がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	審査員の負担は大きく、リワードが無い。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
72	2	1	-1	毎年様式が少しずつ変化するので、作成時に戸惑うことが多い。評価者としては、評価コメントをきちんと記入するのが結構負担です。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	慣れた者にしか対応できない様な、書類作成における情報がすくない公募要項があると思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	より一層、悪くなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	4	3	-1	評価が多すぎはしないか、中間評価など。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
76	2	1	-1	AMEDは益々提出書類が複雑になっ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)
77	4	3	-1	審査員に正しく評価してもらうために、提出する資料の量が増える傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

78	2	1	-1	評価者が評価しやすい書類の作成を研究者に過度に求めているように感じます(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	2	1	-1	事務の負担が多い。内閣府の競争的資金の使用に関する申し合わせが徹底されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	負担ばかり増えている。対応余力がなくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	2	1	-1	総務省の資金など,省庁直轄のものは特に,手続きなどの煩雑さがひどい。役人が自分の仕事を増やすためにやっている資金としか思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	-2	手続きや評価がますます煩雑化している。ただし,これ自体は厳正な予算執行の観点からしかたない面もある。問題はサポート体制。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	人員削減で負担が増えていく方向にあります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	3	1	-2	科研費の申請書の様式を度々変更されており,余計な負担がかかっている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
85	3	1	-2	1年ほど前に申請を行った際は,書類を整えるだけで多大な労力と時間を要しました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	3	1	-2	研究者への負担はいまだに大きいと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	3	1	-2	最近もの作り関係の助成をいただいて感じたことは,お金を経費の2/3戴けるのはありがたかったが,担当の職員は研究開発を邪魔するために存在しているという実感を持った。彼らは理系の知識がほとんどゼロであるという非適格者であり,その為かくだらないことばかりにこだわるために書類づくりに途方もない時間が要求されることを経験した。なぜもっと多くの理系の人間を職員として雇わないのか,更に現在の職員に理系の研修・教育を施して申請の内容が多少は理解できるようにしないのか,個人的には2度と政府の研究助成は受けたくないという気持ちである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	5	3	-2	応募件数が増加傾向にあり,審査員の負担が増えているように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	5	2	-3	あまり変わっていないように思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	1	-3	こちらは事務処理やキャッシュの支払いの利便性など不十分だと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q309. 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください

(301)・内在的動機に基づきながら現代的な要請に応えている状態というのは、たとえばヘーゲルのいう自由のような事態を想定しているのだろうか。・問題の設定が本末転倒のような感じがします。学術的な研究はその重要性に意味があって、現代的な要請はその過程で付加的に付くのではないかと思います。私の場合は、プロジェクトの大きさ、米国のような広い土地が必要、いろいろな経験を活用したいことから国際的な研究になっています。また、物理的な描像を深めるために近隣分野の情報を有効活用するために、融合性および総合性の要請があります。さらに、精度を求めるところや将来の拡張を考えて挑戦性をもつ部分もあります。・国際共同研究などは少ない。・研究者の内在的動機は流行り言葉にあまり左右されていないと思います。・多くの研究者が意識していると思います。

- 1 (302)・まったく新しい課題は採択されにくい。・科学の探求が進むにつれて、装置の大型化に向かう方向性もあると思います。科研費ではまかなえない課題もあり、不十分なところもあると思います。・もう少し基盤研究の採択率が高ければと思う。・科研費は新たな課題を積極的に探索し、挑戦することにとっても重要ですが、研究予算および人員の削減によって、一部運用資金的に用いなければならぬ状況に追い込まれているのも現状です。(303)・確保されていると確信できるようなイノベーションとは言えない。・全体的あるいは平均的にはある程度確保されていると思われます。・実用のみならず力点が置かれ、基礎研究を目指す人が少ない。・逆に出口指向が強すぎて多様性が減少しており、目先の研究が増えていることを危惧します。(304)・国力に比して相応であるが、学者・研究者のもつ意欲に比べれば不十分であるように思われる。・物理学、化学などでノーベル賞を受賞している点からある程度成果が出ていると思われる。・失速しつつある。・日本の研究の水準の高さから現状でも何とか世界の中で伍していく力をもっていますが、継続して行われている人員削減、予算削減に加え、若手参入の減少が急速に日本の研究国際競争力の後退をもたらしつつあると【続く】

1 思います。(305)・基礎研究はイノベーションのためにのみあるわけではないことを考えれば、十分であるように思われる。・ある程度はつながっていると思われ。・失速しつつある。・基礎研究をイノベーションと繋ごうとしても、上手くいく場合はほとんどないと思います。・産学官が相互に理解し、協働していくことがより強く求められていると思います。(306)・自分にとっては額が大きすぎて使いにくい。・学振の審査では、専門でない研究者も審査に加わっている場合もあると思います。場合によっては十分な判断がなされていない可能性もあると思われ。・それなりの役割は果たしているが不十分である。かなり努力はしていますが、実質の研究期間が1年半くらいプログラムも多くあり、あまり効率的でないものもあります。・一部の研究者に偏りすぎ(307)・継続性は研究者の中では保つ努力がなされているものと思われ。(308)・申請書の負担は甚大・実情を知らないのではわからない。・政府の公募型研究費の申請あるいは審査に関わったことがないのでわからない。・アウトリーチと評価作業のウエイトが大きすぎるとも思います。もしも現在のウエイトを必要とするのであれば、それらの作業を専門的に支援するスタッフの派遣などがセットになるべきだと思います。(309)・多様な研究経費の存在は望ましいが、申請と評価だけでなく、審査等に関わると相当程度の時間をとられるようになっている。・研究所の場合には、秘書の方をお願いして研究費の収支の更新をしてもらい、事務の方にも協力をいただいているので、かなり研究に専心できる状況ではあります。・必ずしも必要がないような事務的な作業は、極力、排除していただけることを希望します。・公募型研究費の場合、申請に際して応募者・評価者に一定の負担が課されるのはやむを得ない面がある。しかしながら、書類作成における過度の形式化(細かな統一性の確保など)が、不必要な時間投入を促している面もあり、改善の余地はあると思う。・優秀な研究者に多くの優秀な人材が集まる場合は、研究代表者のわずかなエフォート率でも大きな成果が得られる可能性あり【続く】

- 1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- り、実際にどのような体制で研究が進められているかが重要。・エフォート率管理で研究者の予算申請を縛るのは、実を伴わないため、やめるべき。・とにかく書類(報告書の類い)が多過ぎる。とくに大型と呼ばれる予算を獲得すると「これだけやっただから苦労し、いやならやめろ」と言わんばかりのやりかたで、何の意味があるのか分からない報告書を毎年書かされる。これにどれだけ無駄な時間と労力を割かれるか、誰も読まない報告書の類いは廃止の方向で進めるべきだと考える。・研究費の審査員は公開し専門性を上げるべきだと思います。AMEDは活動を評価する第三者機関を設けるべきです。すこし活動のバランスが悪いように思います。・作業負担が少ない分、額も少ない小回りの利く研究補助金が多数用意されているとよい。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

2 審査委員の力量も評価したほうが良い場合があります。彼らも評価されないと、あまり専門ではなく、勉強もしていない人に、無茶なコメントを出されて、よく苦慮します。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

3 どのような研究にも使える、色のついていない運営交付金を増やすべきである。また研究者の処遇を任期制にする限り、有為な人材は集まりにくい。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

4 プロジェクト型研究の導入は、一方でそのときに流行っている研究への一極集中につながり、多様性という意味では失われていく方向にあると危惧している。挑戦的な研究が減少傾向にあり、新しい研究の芽が失われる傾向にある。基盤経費(運営費交付金)が減少する中、チャレンジするための予算は不足気味である。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

5 資金配分機関の意志決定方針に柔軟性が乏しい。一度開始した大型プロジェクトを維持しようとする負の力を感じる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

6 研究以外の書類作成、シンポジウム、ヒアリングと作業負担ばかり続き、本当の研究にあてる時間が十分でない。本末転倒となっている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

7 大学と公的研究機関の役割分担をもう少し明確に分けても良い気がする。大学は、学術・基礎ベースで科研費・JSTの一部の予算に全て頼っている研究者が多いが、公的研究機関の研究者が科研費やJSTの一部の予算を大量に獲得するのが昨今の状況である。これでは、大量に存在する能力のない大学教員たちのほとんどが研究ができなくなり、大学がどんどんダメになると感じている。大学に科研費すらも来なくなると、本当に研究の仕事をしなくて良くなってしまおう人が大量に溢れる。能力の優れた人が集まる公的研究機関の研究者は、別の予算で研究を強力に推進してほしい。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

8 政府の公募型研究費を受けると、膨大な書類作成作業が課されるため、プロジェクトのリーダーやサブリーダーになった方は研究以外の書類作業に忙殺されてしまう傾向にあるように感じています。同様の書類の提出を何度も求められたりすることは、改善の余地があるのではと思います。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

9 挑戦的な研究への資金と謳いながら、評価では、近々の産業応用など出口を求められるケースも多い。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

10 問2への回答と重複しますが、運営費交付金や基盤研究の総額を増やし、多くの研究者に低リスクで資金が配分されるようにすべきと思います。現状の競争的研究資金の採択・非採択は、研究の価値以上に当たり外れに左右される部分が大きいと感じます。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 11 研究以外のことに費やす時間が多すぎる。博士課程を持った装置の専門家、複数の研究室の経理を担当する職員、等の職員を増やし、研究者が研究と教育のみに集中する時間を増やすべきと考える(この2つだけでも優れた成果を残すにはすごく大変なことである)。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
- 12 JSTの規模は確保しながら、基盤的経費や科研費を重視すべき。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 13 基礎研究を支える基盤的経費の増加と外部資金の増加をお願いします。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 政府の公募型研究費では、非常に大きなプロジェクトを行うもの、比較的若手の個人研究のような予算規模の小さなものが重視されているように感じる。もちろんこれらを手厚くすることは重要と考えられるが、ポストドク研究員を1〜2名程度雇用できる規模の研究費枠が少ないと感じる。この規模の研究活動を活性化できると、ポストドクの雇用機会の増加、流動性確保にも大きく貢献できるものと思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 応用研究にシフトしており、基礎研究の多様性の確保が困難である(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 総科学研究費に対するAMED・NEDOの大型予算の比率が多すぎる。できれば、これらの予算を半分か4分の1程度にして、基盤研究に振り分けたほうが、日本の科学研究の総力は向上すると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 基礎研究をみっちり教育された人材が、スタッフとして応用研究に入っていくような流れが望ましい。だから、学部によって学生への教育の重要性の比率は変わるべきであるがそのようになっているとは思えない(人数で割っているようだ)。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 基礎研究をイノベーションに関連付けた質問の意図がわからない。また、内在的動機に基づく研究を、現代的な要請に関連づけようとする質問も意図がわからない。内在的動機に基づく研究こそが重要で、それを現代的な要請に合わせようとするれば、それはもはや内在的動機に基づくものではなくなる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 19 複雑化する社会におけるニーズと基礎研究の乖離は進んでいると感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 20 目的別に文科省、厚生労働省が独自の科研費を持っているが、内部配分額をあらかじめ指定するなどして、ある程度まとめられないだろうか。何度も異なる書式の書類を作成し、似たような申請内容であれば、書類作成の労力が増えるとともに他に採択された課題と似たような課題が集中的に採択される可能性もある。チャンスが多くあるのは良いと思うが、審査情報の共有も進めて、予算の寡占状態は防ぐべきだと考える。また、最近は防衛省予算も公募の形をとるが、学術研究予算はできるだけ学術研究の枠組みで行うべきであり、本来基盤とするべき学術研究予算を削ることはすべきではないし、分野の偏る予算を多く作って、それらの総額を学術研究予算に計上し、予算処置の充実ととらえるべきではないと考えます。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 21 基礎研究ではもっと自由な研究費の使い方が必要。科研費を獲得した直接のテーマでない派生的な研究にも使えるようにしてほしい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 22 学術研究における競争的資金は拡大しており、その点は評価出来るが、例えば国際交流関係が様々な制度でサポートされる一方で、制度間での調整が不十分と思われる。統一出来る制度は統一して、入口を一つにする方が、応募者としては有り難い。競争的資金全体に言えることだが、獲得を評価する一方で、アウトプットに対して十分な評価がされているのか疑わしい。科研費のような挑戦的なものは別にしても、政府系や資金配分機関はもう少し事後評価にも注力すべきである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 大型競争資金ばかりになると、多様性は失われる。またそのときの流行ばかりを追うのも問題と考える(現在はIoT, AI, データサイエンスに偏重していると感じる)。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 短期的な研究にしかファンディングできない制度は、今後、持続的な社会や環境に関わる問題に資する基礎研究の必要性に対処できない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 基礎研究ではイノベーションを経済的発展のための技術革新ととらえず、萌芽的で革新的な挑戦を支援できる仕組み(余裕)が欲しい。時間も含めて無駄もつきものなので、それをどう許容するか、一方コストはどんどんかかるようになっていく。完全ではないまでも、経済的視点から離れた学術としての共通的な見解をつくる時期にあるのではないかと。それが結局、尊敬される形での技術革新につながると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 申請内容の評価が特に高い場合でも、ボーダーラインぎりぎりでも採択された場合でも、支給率はほぼ同じ(例えば科研費では70%程度)である。その一方で、不採択になると全く支給されないため、ぎりぎりでも採択された場合とぎりぎりでも不採択になった場合の落差が大きい。ボーダー付近では、段階的に充足率を変化させてもいいのではないかと。例えば科研費では、基盤研究(A)で不採択になるような申請内容でも基盤研究(B)に申請していたなら採択されていたであろう研究は多いと思われる。そのような研究の申請に対して、全く研究費が支給されないというのは、優れた研究を埋没させている可能性が高い。そのような優れた研究が、資金ゼロ→成果ゼロ→次年度の申請で低評価の負のスパイラルに陥らないようにするため、少しでも研究を前に進められるように、評価と申請額によって支給額に変えるような制度があってもいいのではないだろうか。但し、このような支給の仕方での研究費は、実績の少ない若手研究者にとって不利になる可能性が高いので、今回廃止されてしまった若手研究(A)のような、優れた若手研究者が大型研究費を得易くする制度は必要である。若手研究(A)と若手研究(B)の区別を無くして、申請額と申請内容に応じて支給額が決まるような制度としてもよかったのではないだろうか。逆に、優れた内容で大型研究費により大きな進展が期待できる研究の申請であっても、申請者が不採択になることと恐れ支給額の大きい種目には申請せず、支給額の小さい種目に申請するという生じている。申請書に支給額に応じた複数のプランを記載しておき、審査の評価に応じて、支給額が決定されるような制度もあるとよいと思われる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 競争的資金は、物品費だけでなく、人件費にもっと予算を充てられるようにすべきだと思います。世の中では、ポストドクの不安定な身分が問題視されていますが、グローバル化するには、専門能力をもつ人材の流動化も促すような仕組みも必要だと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 我が国の研究者個々人は優秀であると思うが、そのような優秀な人材を持ってすら我が国の科学技術の成果が国際的にみて低下している現状およびその原因を認識することは必須である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 29 研究成果の費用対効果を考えてとき、競争的資金は運営費交付金とくらべて非効率の多いという認識が広がることを望みます。研究費の総額でいえば、隣国中国の投資つぶりは凄まじいものであり、日本はまったく勝負になりません。竹槍で戦っているようなものです。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 30 日本の現状に対して、少しは目利きが効く人材は、外国に行くと思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 科研費は種目を減らすべき。少なくとも挑戦的研究(開拓)の存在は疑問。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 優秀な研究者には十分な研究費が与えられているのはありがたい。ただし、外部資金が増えると事務手続きの手間が増え、研究する時間が無くなってしまふ。優秀な研究者には秘書を雇ってやる、優秀な研究者を雑用から解放する、という仕組みが必要。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 バイオに関しては国を挙げての創薬展開。これはある意味正しいやり方で、政府主導で進めていくのでいいと考える。創薬研究には多くの基礎研究が必要であり、それが基礎研究の軽視につながるとは思わない。よく考えられた臨床研究は基礎研究の支えなくてはありえないから、問題は研究費の使途の柔軟性がAMEDからでも一部きわめて限定的なところが見受けられ大きなマイナス要素となっています。よい研究に使途制限をかけるべきでは絶対ない！ 不正しなければどんな研究に使ってもいいという研究費にしないと応用研究をやりながら萌芽的な基礎研究がすすめられない。その点が最も改善すべき点で研究費が無駄になっている大きな要因だと考えます。厚労省からAMEDに移った事業でその点が改善されるどころかさらに使途制限がひどくなったグラントがあり怒りを覚える。流用が許可されているにもかかわらず、許容範囲内の流用の理由書を延々とかかされている。これは事務レベルが独断で進めていることで理事長は知らないのではないのか？ 厳しい使途制限を加える理由がどこにあるのか？ 教えてほしい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 国際環境の中の基礎研究としての位置づけ、視点が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 35 基礎研究が、社会的要請にすり寄り過ぎるのは、危険である。今まで、ブレークスルーと言われた研究成果や科学技術の中で、社会が見てきたものはほんの一部だからである。優れた研究成果は偶然の要素が非常に多いと思う。その意味で、多様な基礎研究に支援しないと、研究の未来は暗い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 36 様々な取組みがなされているが、いずれも短期的な視野での取組みがなされており、規模は小さいながらも世界で戦っていた領域の衰退が懸念される。今成果の出ている領域への投資ではなく、将来の基盤を支える基礎研究を地道に充実させていかなければ、これまで日本が研究でリードしていた領域ですら勝負できなくなってしまう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 37 運営費交付金の削減による基礎研究の衰退が激しく、イノベーションへつなげられていない。基礎研究者は、研究資金の無い中で頑張っているが、それに対する対価が見えないので(頑張っても成果が上がれば、研究費が増加するなど)、意欲が低下してきており、危機的状況である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 38 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)の役割に応じたPD(プログラム・ディレクター)等の目利きが、どうしてもPDが専門とする分野などに偏ってしまうことが多い印象があります。もう少し、広い視野で公平に目利きができるシステムの構築が必要だと考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 短期的に分かりやすい研究業績と発展性が見易いものが研究費を獲得できる状況になっており、研究の視野が狭まっていることに危機感を感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 40 基礎研究でも社会還元の結果を求められるようになり、真理を追究しノーベル賞につながるような基礎研究の実施は難しくなってきた。基礎と応用のバランスを考えた研究費の配分が大切だと思うが、長期的に研究ができるような少額の研究費、運営費交付金をもっとあってもよいと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 41 研究費の使途が硬直的すぎる。建物を建てるためとか機器を買うための予算が多すぎる。あと最も大きな問題は代理店を通さないと試薬等を買えない点。個人輸入するとはるかに安く買えるのに、代理店を通すとひどいと3-5倍の値段する。これは大学の予算執行のシステムが代理店を通して請求書がないと払えないという点にある。この点を変えれば、かなりの研究費のコストカットになる。ただ代理店が幾つか倒産するかもしれないが。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 42 金の切れ目が縁の切れ目となり、ポストクの継続雇用に支障をきたしている。順調に成果を出している研究グループの安定的な活動を支援するための方策として、アワードイヤーなど準備段階を設ける仕組みを考えてもらいたい。また、審査疲れ、評価疲れの声もある。我が国の研究活動の一層の活性化には、URAなど研究マネジメント・支援人材を安定的に雇用する人件費の公的負担の拡充が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 大型予算の配分に不透明さを感じることもある。評価者への負担が重く、適切な選抜を難しくしている可能性も考えられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 44 基盤的経費と競争的経費のデュアルサポートと称しているが、基盤的経費の減少により、外部資金獲得以前の段階の本当に萌芽的な研究を行えない状況となりつつある。これは、将来の我が国の研究力低下を更に助長するものとして危惧している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 45 研究者の内発的な動機と社会的な要請の整合性を図る責任を研究者にのみ還元することは適切ではない。社会全体の仕組みとして考える必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 研究費マネジメントについては、実質的な意味あるルールになっていない部分もある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 文科省が財務省に説明するための資料・データを求めすぎ、そういうことに多大な時間がとられている。もっと政策立案機関としての省庁の役割を自認すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 Natureで指摘された様に、我が国の基礎研究は停滞している。経常費の削減を補う意味合いの強い競争的研究資金やイノベーション創出資金の増加によって、学術研究・基礎研究の多様性と推進力の低下となっている。即ち、研究費マネジメントに費やす時間と労力が、学術研究・基礎研究の制約となっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 49 科研費の制度は日本の学術研究を支えてきた。数十年に亘って結構良く機能してきた。今はまだ大幅に変える時ではなく、マイナーチェンジで時代に対処していくべきです。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 科研費の「挑戦的研究」の様な挑戦的な種目は,もう少し手厚くして欲しいと思う。現状の10%前後の採択率では,科研費書類を作成すること自体が挑戦的である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 科学研究費等で大学の運営交付金が年々低下する現状から,採択率50%程度の安く薄く広い公募も行うべきではないかと思う。学生を多くとれと言われて取っても修士課程学生の研究費配分が指導教員に来るときは6万円程度なら何の研究をやらせるべきかと悩む。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 科学研究費は,事前に他者の審査を受け,採択後は計画に従った使用が求められるので,研究の自由度は高くない。いままでは校費を用いた比較的自由的な研究を基盤に研究計画を立て,科学研究費の支援で研究を進展させることができた。近年のように校費が著しく削減されると科学研究費に依存する研究の比率が高まり,自由な発想に基づく研究の発展度は必然的に下がると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 基礎研究が重要なことは理解できるが,それが完成した暁には,社会に対して具体的にどんな貢献ができるのか,という視点を研究者に求めるべきである。自分の世界の中で凝り固まり,それで完結してしまう研究は,自己満足に過ぎない。実用化に具体性を持たない基礎研究は実施すべきではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 競争的資金への過大な配分が基礎研究をゆがめている。競争的資金のテーマとなったとき,その研究領域は既に先が見えている場合が多い。より将来を見据えるためには,一見役に立たなそうな研究にもより広く配分しなければならない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 研究資金をあまり必要としない学術研究においても,大学運営にかかわる間接経費欲しさに「外部資金を取ってこい」の大号令で,いや気がさす。研究資金獲得の書類作成が義務化され,論文等をまとめる時間などが少なくなり,負のスパイラル状態が続いている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 研究領域の多様な融合は新しい革新的成果を生む可能性がある一方で,その研究開発を担う人材が一定の知識,経験があるか,適正に人選を行う必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 JSTやAMEDなどトップダウン型の過度の選択と集中に意味をみいだせない。科研費として,個々の科学に配分して欲しい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 科研費の改革が進んでいることについては,大いに評価したい。多様な考えに基づく研究が採択されるのか?については,改革結果の推移を見守りたい。一方,申請件数の増加や申請の質向上などから競争が激化している。予算にも限りがあるが,充足率が低い状況は,改善していただきたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 研究費マネジメントは単に内在的研究動機だけでなく,自己の評価の意味も絡んでくるので,多くの労力がとられる。一般に獲得研究費総額での研究者の評価は,重要な指標と考えるが,学術研究においては疑問点が生じる。逆に基礎研究ということにあぐらをかいている研究者も多いので,その線引きをする指標が必要と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 長期的に研究に集中して取り組めるシステムが必要だと思う。どれだけ大きな予算のプロジェクトであっても,プロジェクト終了後には新たなプロジェクトを当てないと,継続した研究を行っていくことができない,維持費すら確保できないというのは大きな問題だと思う。一定の割合で内部留保を認めるべきだと思う。少なくともプロジェクトのソフトランディングが可能のように,そうでないと,プロジェクトの後半はプロジェクトをたたむことに注力する必要が出てくるため,例えば人材の異動転出が,事実上,プロジェクト中に行われることになり,プロジェクト終了後の内部留保を認めない現状のシステムでは,かえって無駄が多く生じていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 学術研究,基礎研究の多様性を確保するためにはできるだけ全ての研究者に予算を配分することが必要である。そのために基盤的経費を十分に配分した上でさらに競争的資金を応募できるような環境整備を行う必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 基礎研究・応用研究をバランス良く実施して欲しい。予算配分機関において,戦略ディレクター等がついているが,有効に機能しているとは思えない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 繰り返すが,競争資金導入は,どうしても短期的な成果をあげる研究が有利になる。その結果,ある特定分野に,資金が集中してしまうのは明白である。その結果,研究の多様性は失われる。加えて,新しい尖った研究内容より,保守的な成果が見込める研究内容を多くの研究者が求めることになり,国際的に突出したものはつukれない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 64 民間財団からの助成金を受けた際,財団は個人会計を,大学は大学での会計を望んでいた。そのため財団から私個人に資金が提供され,その後私が全額大学に寄付をした。するとこの資金が私の所得とみなされ,控除分を差し引いても6万円の住民税が県より課されることになった。税務署及び市の税務課に問い合わせたが,手続き上はこれ以外にないとされ,修正などは不可能だった。助成金の扱いを明確化するとともに,研究者個人に負担のかからないシステムを構築してもらいたい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 65 科研費についての問題。挑戦的研究の予算が大きくなったため,獲得出来る人の数が減り,新たな研究課題への挑戦の機会が少なくなってしまう。挑戦的研究の予算は小さくし,多くの人が獲得出来る方がよい。その予算で,成果の出る見通しが着いた研究は基盤研究での予算の獲得が可能となるからである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 66 支援スタッフへの組織的,経費的配慮がもっと必要。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 研究費マネジメントを行う専門人材を配置する必要がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 資金,人員ともに不足している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 とにかく時間がないです。細かい作業をする時間がほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 70 イノベーションを求めたいなら、公募型の大型研究を控えめにし、経常経費を十分に施すべき。その上で余裕があれば、公募型を募るべき。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 大隅先生がおっしゃるように、最初の基礎研究の費用は少なくとも良い。ただ、大学自体の予算が減額しており、実際は外部資金の一部をその研究の目的以外の教育・研究に回しているのが現状と考えている。さらに、自身の研究に割ける時間はここ数年で驚くほど少なくなってきている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 わが国が科学技術立国を目指そうとするのであれば、もっと基礎研究に科研費を出すべきである。イノベーションにつながる研究は、基礎研究であり、その基礎研究を行っている最中には気付かなかった利用のされ方もあると思う。すそ野を広くしなければ高い山にならないのは自明であるため、基礎研究に関わる研究費を増額し、より多様な研究を自由に行える環境を整備すべきである。目の前の成果ばかりを求めるものでは、研究の多様性は広がらない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 基礎研究と同様に応用研究、発展研究の推進にも予算が必要ですが、実際の予算枠数としては基礎研究重視であり、応用枠以降への割り当て数が不十分で基礎研究を進めてもなかなか応用に繋がらない様な印象があります。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 競争的資金の採択率が上がるか、あるいは研究機関の内部資金が増えて競争的資金に失敗しても何とか研究が維持できるようなセーフネットを充実させるか、いずれかがないと、研究がどうしても実用的なものにばかり偏ってしまい、基礎研究が育たない(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 75 AMED発足以来、医学系では研究資金配分が応用研究に傾斜する方向が顕著で、科研費でも例えば新学術領域研究では医学系が減少する傾向が著明で、基礎研究の多様性とレベルは以前に比べ後退傾向にある。生命科学・医学系の基礎研究では、予算の額(AMEDの研究費額は米国NIHのその4%)の割には健闘はしていると思うが、国際的に突出した成果は減少し、全般的に低下傾向にある。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 76 研究費マネジメントはその専門家を要請してやるべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 77 学術的研究の多様性の維持、研究の質の向上(再現性のない、あるいは低い研究の排除)こそが喫緊の課題ではないかと思うが、こちらについては意図的に無視されているような印象を持っている。「学術研究への現代的要請」を意識して研究活動を進められる環境にある研究者数はそれほど多くないのではないか。資金配分機関の中には、数々の問題を経て、なお問題のあるPDの排除に成功していないところもある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 年度内使い切りの制度は徐々に緩和されつつあるも、やはり不十分で非常に窮屈です。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 研究費の提供側がすぐに研究結果を求めるような傾向があり、それが研究者への大きな負担となっている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 80 来年度からの科研費の公募・審査システムの変更は、よりオープンな審査制度になったという点で評価できる。しかし、研究者の負担という点では、より増えたと感じている。アウトリーチ活動などをより評価できるような予算システムがあってもいいのではないかと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 81 Nature誌での指摘の通り、突出した成果は減少し続けている。十分とは言えないだろう。雇用と研究費のシステムの問題。特に大学ではチャレンジングなテーマが否定される。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 82 日本の基礎研究が日本経済の発展にあまりつながってこなかったのは応用研究が足りないせいではなくて「目利き」がないせいであつたはずなのに、基礎研究を減らして応用研究を支援しようという政策に違和感を覚えます。fMRI,iPSの価値に気づかず機を逸したのが研究者ではなく政府だったはずで、国側に目利きを育てることに注力すべきではないでしょうか。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 83 科研費で若手Aの枠が無くなったことについて、納得がいかない。若手で優秀な研究者が研究費を獲得しやすくするシステムは必要だと考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 84 競争的資金で獲得した研究費は、その研究のみにしか使用できず、例えば、新しい研究を考えた場合、可能性があるかどうかのpreliminary 実験を行う予算がない。また、研究費の期間が終了した後、その研究での成果を論文として提出していた場合、求められたrevise実験を行う予算や、論文がaccept後に投稿費用を出す資金源がない。研究費が、その獲得課題でしか使用できない縛りの枠を、もう少し幅をもたせてほしいと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 85 研究費の申請書類において、何の役に立つのかを書かなければならないことが多いが、基礎研究の成果はそういったことが書きにくい。そのため、将来的に何に役に立つのかがはっきりしている基礎以外の研究に資金が回りがちではないかと思う。基礎研究と臨床、応用研究で申請書類など全て同じというのも難しいのではないかと。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 86 研究マネジメントと研究費マネジメントは車の両輪で、研究者と事務方がパートナーシップで取り組むものと思いますが、どちらも「マネジメント」の概念の理解不足を感じます。大学の基本的FDで補完するなど、具体的な対策を望みます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 87 採択にかかわる審査員は公正に選出されているのだろうか。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 88 AMEDも含む大型プロジェクトの起案などは、有力な教授等が取り仕切っている印象が強いです。一方、文科科研費の改革や、複合領域の設定については、いったいなぜこんな企画するのだろうかと思うことも多いです(設定テーマが時代遅れだったり、最先端の発想とは思えないなど、ずれを感じます)。助成金の採択に関しては、日本は米国に比べて研究者人口が少ないので、利害関係が採択に反映される傾向が強いのは現行のシステムでは仕方ないのかもしれませんが。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 89 英語論文投稿のためのサポートサービスを行ったら、もっと日本人研究者の英語論文投稿が増えて、国際的な貢献につながる気がする(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

- 90 基礎研究の研究力は国のプレゼンスに影響するとともに、それに基づく応用技術の展開にも直結するため、研究基盤の整備に国としての支援を期待したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 底辺を広げる政策が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 プログラム・ディレクターのような目利き人材の充実が求められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 基礎的研究への先行投資,研究マネジメント経費に対するサポート(民間投資を含む)が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 企業とすぐに直結しない基礎研究への研究費配分が減っていることが心配。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 大学の予算が逼迫しており,研究費マネジメントの大半は資金獲得に費やされている。資金獲得を行うことは,個々の研究者の研究時間を奪うことになり,なんのために資金を獲得するのかがわからなくなっている。大学における学術研究・基礎研究の崩壊が現実となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 研究活動を支援し推進する上で,成果主義は必要と考える。イノベーションにつながる研究成果の創出には,過度の成果主義に陥ることなく,人的ならびに資金的支援により研究の多様性を継続的に確保し,研究基盤の強化と研究の裾野の拡大が必要であると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 大規模予算を大胆に生かし切る人材が不足しているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 すぐに成果を期待される研究提案が多い,また,大規模な研究は研究体制づくりも期待されており,そのような研究に採択されるとマネジメント業務が増えて研究にさく時間が減る。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 99 基礎研究について,申請書計画と比較しどの程度進捗し,成果が表れているかの確認が定期的にはなされていないように見える。研究者任せではなく科研費を含めて進捗確認が必要であると考え。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 100 次代を担うべき学生が学外の研究機関や会議に行くための旅費確保に頭を悩ませている。特に我々は学部学生でさえ戦力になってもらわないと研究の遂行が困難な状況であるが,優秀な学部学生の旅費確保は非常に困難で,教員が自腹を切って派遣せざるを得ない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 我が国は今年ノーベル賞を受賞を逃したが,近年,科学技術面で受賞頻度が高まり,我が国の研究費マネジメントに一定の正当性が認められてきたかに思われるが,これまで受賞した研究はおそらく10~20年あるいはそれ以前のマネジメントの下で研究を続けてきた方々の成果とも言える。最近の研究費配分法として,当初よりイノベーションをねらう一極集中型が増額され,広く研究発掘をねらう萌芽的研究(挑戦的研究-萌芽)は減額されていると思われる。昨年度の科研費申請より,萌芽型申請のスタイルが増えたことは評価できる。しかし一方で従来の萌芽研究(挑戦的研究-萌芽)の規模が縮小され,挑戦的研究-開拓への申請は基盤AやSの採択者の重複申請は許されるが,基盤BやCとの重複申請はできないものとなっている。富める研究者にのみ大型の挑戦的研究が許されることになっている。多様な研究者による多様な独創性を開花させるためには,挑戦的研究を充実させる必要があるだろう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 大型資金配分機関の研究費はいわゆる有名大学(旧帝大など)に偏っており,審査や公募(研究課題設定)自体が公平とは言えない。結果として偏っているならばよいが,関係者に聞いても明らかに恣意的である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 科研費,萌芽研究の変更は結局,講座制など複数で研究室を運営している人たちのみしか申請できない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 科研費は重要。有効な配分のために仕組みを変えるのだろうが連続性は失われる。取り組み方を変えるのは必要とされても大変な労力。その労力は成果とバーターされかねない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 科研費などの競争的資金を増やすのではなく,基盤的経費を増やすべき。すでに過去のデータから基盤的経費を増やす方が全体の研究成果の最適化が図られることは証明されているはず。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 業界内の持ち回りや顔見知りのグループだけで公的研究資金を融通していたりする。小規模なグループが行う地味な研究はほとんど採用されず,権力のある指導教員や大学名,グループのつながりが採用可否の大きなファクターになっている。[研究資金における貧富の格差を是正する取り組み(選定方法の抜本的見直し)が必要だと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 研究費獲得状況が個人評価の対象となり,各研究機関も外部資金獲得のため研究者の尻を叩くので,申請課題数が増える。これは良いことかもしれないが,一方では審査の負担を増やしている。URAが申請書に手を入れて『無難な』形にするので,良い申請とダメな申請を区別するのも以前より難しくなったように思う。研究費獲得のテクニックは上達するであろうものの,それが本当に科学技術の発展に役立つのかどうかは疑問である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 108 外部資金が無いと研究ができない状況であるので,科研費の採択率,採択額を上げるべき。トップダウン型の研究では特にそうだが応用指向型の研究のみが評価され,基礎研究の評価が低い。このままでは日本からノーベル賞はでなくなる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 ・科研費では申請書の計画に示した額が満たされることはないで,その時点で計画の遂行は難しくなるのではないかとと思う。・ポストドクは競争的資金獲得のための申請書作成や就職活動があるために十分に研究に集中できない印象がある。数年で切れてしまう競争的資金以外に,ポストドクや技術補佐員を安定的に雇用する財源が欲しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 研究面での多様性を確保することが日本の科学技術の新興国との差別化の観点で譲れない点だと思います。うまく作戦を考えていただきたいです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 研究者ごとに配分される研究費では,研究ができない,と言っている状況です。これが高い志を持って,激戦を勝ち縫ってポストを得た,若い研究者をスポイルしてしまいます。その中で育った若手研究者は,5年後,10年後,研究ができない集団となって,国としても大きな負担を抱えることとなります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 112 大学(国)からの配分がないため外部資金集めに奔走する事態を招いている。悪平等的に配分するのは良くないが、消耗品を購入する程度の研究資金は大学から配分されるべきである。教員(特に地方大学)が外部資金集めに過度に労力を割かれると、教育・研究に支障をきたす事態を招く。プロジェクト申請型の研究費は著名な研究者あるいは研究グループに過度に偏って配分されているように思われる。研究費申請を審査する側として見た場合、いずれも優れた申請内容であるにも関わらず無理矢理優劣をつけなければならないケースが多い。ある分布に従わなければ審査結果が受け入れられないからである。そのためあら探しをするようなことまでしており、無駄な労力・時間を費やされている感がある。全体の予算に支配されているのであろうが、もっと採択率を上げるべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 私の専門であるロボット工学において、学術研究・基礎研究が、現代的な要請に十分に答えるためには、「産学連携」による企業の助力が必須ですので、そのような取り組みを、小規模の共同研究から、サポートする仕組みの拡充があると宜しいかと考えております。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 大型研究の流動性の向上とそれによる研究の活発化は今のところ成功しているように見える。しかしながら、それもまた研究者の限られた教育研究時間を割いて行っていることであるので、どこかで限界は来ることから、今後はさらなる無駄な業務の簡素化と、成果の最大化をどうしたら両立できるのかについて検討してもらいたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 最近の新学術領域について、発足の意図が、真に「新しい学術領域を自分たちで創り出す」なのか非常に疑問に思えます。研究費の配分で、複数の教員がひとつの研究室に参加している講座制と、単独で研究室を運営しているものとの、わけて検討して欲しいと思うことがあります。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 社会的ニーズと大学の研究のマッチングをもっと進めるべきだと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 基礎研究の価値判断における時間軸が短くなってきており、評価基準がややもすると短絡的・近視眼的になっているように思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 近年、中国の研究における質の向上が著しいと感じる。これはいままでの中国における教育システムの問題によって埋もれていたポテンシャルが引き出されたことに加え、国が研究環境の整備に莫大な予算を投じていることにも起因する。日本においても国を挙げたなんらかの取り組みが必要だと感じている(なんらかを明確にするためのアンケートであることは理解できるが曖昧なコメントしかできず申し訳ない・・・)。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 119 予算ごとの特徴がなくなり、どの予算でも同じようなテーマしか採択されない傾向が感じられる。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 120 研究者相互によるピアレビューは、審査する研究者も多忙をきわめる中、安易な尺度である「過去の実績」が重視される傾向が強まり、真の独創性や将来性に対する目利きが弱くなっているように感じる。リサーチ・アドミニストレーターを養成するより、レビューが行える人材を養成する方が、将来の科学技術発展への効果が高いかも知れない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 農林水産省の公募研究は、真の公募ではなく、農水OBや関係者が意図した研究構成員で実施されるケースがあり、不平等であると感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 科学研究費は、大学や研究機関の研究にとり、重要な資金である。今後、さらなる充実を期待したい。大型資金も重要であるが、継続的に研究を行える環境整備も重要といえる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 審査の際に、研究分野が異なるとその研究への価値観に差が生じるため、この温度差を埋めるような仕組みがあると良い。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 各省庁の高額なプロジェクトを削減し、科研費に回して、採択率をもっとあげるべき。または各省庁で科研費同様の少額でも大勢を採択する基盤研究を助成する新事業を立ち上げればどうか。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 科研費公募の審査システムの見直し実施などの点において改善・工夫の意図を感じている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 大型資金はある程度もらえる研究分野が決まっており、基礎研究への投下としては不十分であると言わざるを得ない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 127 より高配当の科研費種目に応募をしたいが、採択されなかった場合に研究がストップしてしまうためなかなかチャレンジできない。国および各大学において各研究者が最低限の研究費を確保できるような仕組みがあると、よりチャレンジングな研究が発展すると感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 128 これらの3項目については、改善されているとは言い難い(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 学術研究・基礎研究に対する外部資金以外の研究費が低下しており、さらに外部資金についても、応用研究の方が獲得しやすい傾向にある。学術研究・基礎研究のテーマを実施する人材が全体的に低下しているように見える。今年に入ってNature誌も取り上げていたが、日本の研究競争力が世界に比べて相対的に低下している要因の一部としては、運営費交付金の削減や上述の応用研究に偏重した研究費マネジメントにあると考えられる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 130 AMEDの大型研究費でも、個別課題では、3年が多く、これは短すぎます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 一部のすでにホットな分野にトップダウンで資金がいく傾向がある。海外研究の後追いにならずに日本オリジナルの発見のためには萌芽的研究も重要かと思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 科研費の基金化を、より広く行っていただきたいと考えております。また、繰り越しもより簡単な手続きで行えるようにしていただきたい。(例えば、年度予算の20%以下の繰り越しは手続き不要など。)研究費の効率的な使用につながると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 133 縦割りの多い科研費を出すのではなく、横断的な科研費制度を望みます。AMEDも米国NIHを目指しているが、縦割りのままで、日本の制度の負の側面が出すぎています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 研究実績があるほど要職につき、管理業務に忙殺される。毎年新たな施策が公募され、研究所として予算獲得のための申請書や報告書作成などに追われ、研究時間が削られる。もっと長期の施策にして、研究に専念させてほしい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 Funding agencyを増やし過ぎることは、重複と非効率を生じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 目先の効く特定の研究者に研究費が集中する傾向にあるように思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 AMEDなどの研究費では短期間で成果が求められることが多く、挑戦的基礎研究に対して研究資金獲得が困難な状況が進んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 研究者の研究以外の業務をさらに軽減すべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 139 大学の自治権が減少している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 140 大型資金の総額は増えてはいるものの、配分方法には常に疑問が残る。必ず旧帝国大学、旧制大学、新制大学などのグループ別に採択件数や総額が決定されているとしか思えないような結果となっている。もともと大学の規模が異なり、基盤、人材に大きな差があるとはいえず、それ以上に配分額の差が大きいのと思える。経産省などの政策をみない、中小大学だけの資金提供などの形があっても良いと思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 141 論文が以前より出ているので、それまで基盤(B)で主に出していたけれど、研究を拡大しようと考え、基盤(A)や(S)に2年くらい連続で出しましたが、採択されなかったことがありました。結果、論文が出なくなったため、基盤(B)へ戻したら採択されました。この状況で問題だなと感じたのは、科研費申請が博打になっているという点です。結果が出たら、研究の拡大を考えるのは当然であり、それに見合った研究費が必要になりますが、基盤(B)に出すか基盤(A)や(S)に出すかが、賭けになってしまっている。健全な研究の発展は望みません。結果に応じた研究費の増額といった制度がないと、研究は常に頭打ちになってしまいます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 多岐にわたる研究に取り組み、いくつもの研究費のもと研究を行っている優秀な研究者ほど、その申請・報告のための多大な時間を割いています。研究者の時間確保、観点からは、手続き・評価などにかかる負担を減らす必要がありますが、そのための事務補佐員の雇用などは経費の面からも容易ではありません。そう考えると、大学として研究者の負担軽減のシステムづくりに取り組む必要がありますが、デジタル化の中で労力を極力減らしたシステムを作るためには、それぞれの研究者の書類作成の手順を熟知し、適切な対策を講じる必要があると感じています。とくに、申請書・報告書の作成にあたり、安易なWeb化が横行しているように感じますが、同一内容を何度も入力する必要があるとったり、業績などの以前の、あるいは他の書類と重複する内容も、細分化された項目ごとに入力していく必要があるものが多く、一括したコピー&ペーストは困難です。たとえば、科研費の申請書での予定されている研究経費などの共通する項目や、報告書の論文、学会発表など、共通するデータベースから参照して効率化するシステムの構築などを期待しています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 規則を遵守していることを証明するための書類の作成がかなり増加していると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 大学進学率は増加傾向であるが、世界的レベルでは日本の大学のレベルは低下傾向である。大学の集約と研究含め大学への補助金など資金増額を望む。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 役に立つ研究が奨励され、基礎研究に予算が廻っていない。基礎と応用をつなぐ役割の専門の人材が必要。将来性のある新規提案をきちんと評価出来る目利きがおらず、過去の論文のIFが判断基準になっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 わかりやすくて、すぐに結果が得られ、マスコミ受けする派手な研究は採用されやすい。一方、基礎的で地味な研究は採用されにくい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 147 総額を増やした、5年程度の研究費が基盤研究B程度に必要なと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 148 イノベーション、という言葉に縛られるのは、そろそろやめたほうが良いと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 149 科研費や倫理の手続きに関しても年々書類が増え、その手続きに益々手順が複雑さを増し、本来の研究そのものよりも、その他に時間を費やすことが多くなりつつある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 150 競争的資金が増えたことは、それはそれで評価できるが、申請書作成のための準備、苦労は皆抱えているので、もっと以前のようなボトムアップも図れる基盤研究費の復活を望んでいる。その代わりに報告の義務などでフィードバックをもっと計るべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 歴史の積み重ねによる豊富な基礎的研究のプールがあってこそイノベーションが継続して創出される。しかるに、欧米の大学・研究所などの歴史は長いものは900年以上に及び、米国のハーバードでさえ380年の歴史を刻んでいるのに対し、日本の大学は○大でさえ140年にすぎず、戦後林立した新設国立大学に至ってはやっと70年になろうとしているところである。基礎研究の積み重ねも、欧米の大学と比較するのが恥ずかしいくらい歴史が浅いことに加え、つい最近まで、産学連携は悪であると指導されてきた国立大学に、突然産学連携をしない大学はダメ大学の烙印を押そうとしても、研究者の意識が突然180度転換出来るものではない。法人化以来、国立大学は必死に変身しようとしているが、いかにせん時間とメンバーが足りない。その上に、基盤研究費を削減せざるを得ない政策の中で、期待だけが増幅した結果、国立大学に対する不満が爆発しているように見えるが、社会は歴史と現実をしっかり見据えるべきである。これに加えて、東京の大学の学生定員の抑制策が始まろうとしているが、依然として東京中心、地方軽視の思考回路は堂々と表明されている。これでは、地方の教育研究力の復活、延いては地方創生への貢献は期待以下となるのが危惧され、結果として地方崩壊に引き続く日本国崩壊への道筋が見えてくるようである。地方には、若い研究者候補生を東京に送り出す力は既に喪失していると言わなければならない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 152 研究の成果については、直接的な研究費の問題のみならず、研究に割ける時間が大きく影響する。研究施策の基本的考え方を総合的に再整理すること、大学の財政の安定化等が必要不可欠ではないかと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手續・評価等にかかる研究者の負担が大きい状況において、研究者の負担を少しでも低減するため、研究推進アドミニストレーションセンターの導入など様々な取組みを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 国として博士後期課程の日本人学生を増やすことが急務であるが、たとえば、欧米のように大型の研究費で一定割合を学生の雇用に充てるようにしてはどうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 運営交付金からの研究費がかなり減っている状況においては、競争的外部資金を獲得しなければ、研究が出来ません。前者と後者のバランスが少し悪いように感じています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 JST・AMED・NEDOのマネジメントについて、現在以上に出口志向を求めると、基礎研究レベルの維持・発展を第一に考える研究者は対応できない場合が多くなるとの危惧を抱いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 特定の研究テーマあるいは研究領域に研究費が集中しすぎている印象を受けます。少額でも基礎的研究に対する支援を続けることが今以上に必要ではないかと感じます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 158 大学院生を中心とした研究マネジメントの必要性を感じ、その具体策を検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 159 時代の流れに乗った実績のある研究に多くの支援がなされている。オリジナリティの高い、少し時間がかかるような課題も採択されるべきでは。若い研究者育成のための研究費の支援方法を考え直すべきでは。発想が良ければオリジナリティが高ければ、一定期間成果を強く求めないような支援も必要では。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 160 圧倒的にリサーチアドミニストレーター(URA)人材が不足している。研究者の研究職以外のキャリアパスとしてもURAの職は一般化しているとはいえない。研究者や研究成果と社会をつなぐコーディネーターとして今後URAの役割は重要と思われる上、適切なマネジメントによって結果的には研究予算の効率的な執行が実現できるように思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 161 基礎研究の研究費を考える時、研究現場の中核をなす国立大学の運営費交付金と科研費その他の研究費制度が別々に扱われているが、これらを一体として考えなければいけない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 中間審査を厳しくし、途中で研究が立ち行かなくなった場合には 研究費支援を停止しても良いと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 基礎研究の重要性がノーベル賞受賞者によって訴えられているにもかかわらず、現実には、競争的資金の多くが産業直結を求め、基礎研究の重要性を認識しているようには見えない。この点で、日本は今後、研究の世界において、今までの位置を維持することは困難になるように思われて仕方ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 164 特色のある研究をサポートすることは重要であるが、周辺分野が廃れていくと、成果が特定のグループのものだけになってしまい、結果としてイノベーションに繋がらなくなる。どのようにして、研究を広げていくかを考える必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 165 教育と研究の推進にバランスが適切にとられていないのが現状である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 166 教育と研究の時間的なバランスが必ずしもうまくとられていないのが現状である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 167 研究者側の負担が増えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 168 科研費を除く競争的資金が益々近視眼的になり、基礎的なものから成果を強くもとめる様になってきている様に感じる。シーズを掘り起こすための研究費を作り出していく必要があるのではないかと。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 169 省庁、資金配分機関が下手に頑張ると、結局見えているものやホットテーマに資金が集中し、独創性としては逆効果にもなっているケースが多い。余計なことをしないのが、一番である。よほどのものは別として、それより、驚くほど春夏秋冬休みをたっぷりとり、研究をしない文系の資金(＋人員削減による人件費削減)を取り上げ、サイエンスに廻す努力をするほうが、よほど国の将来のためになる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 評価の在り方が、イノベーションを体系的に生み出す社会制度と、整合していない。分かりやすい近視眼的実用化の観点の評価は、大きなイノベーションを阻害。30万円程度のロボット部品購入の新規取引先との契約に数ヶ月かかり、研究が遅延した。これでは、ロボット業界などのイノベティブな領域では国際的競争力が維持できない。一層の業務効率化を求む。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 大型資金が採択されるか、それともゼロかという状況である。それほど大型の資金でなくても良いので、基礎研究を持続的に行うことのできる少額の研究費の枠を増やして欲しい。(大学,第4G,理学,社長・学長等クラス,女性)
- 172 他先進国と比較すると日本の研究や研究業績は悪化しており、これは科学研究のみならず高等教育(大学の運営費交付金など)や研究に対しての資金配分が他国に比べて低いことに起因していると思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 選択と集中の名のもとに、基礎研究への資金の配分が少なくなっているように感じられる。巨額の資金を投入する割に、その研究がインパクトを与えていない。選択と集中をやめて、基礎研究にも資金を与えて、多様な研究を支援しないと、今後、先細りしていく。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 日本は学術コミュニティが狭く、限られた大学の同窓会で審査が行われている。そのため、どうしても身内に甘い。トップ10大学の科研費などの採択率が極めて高いのは、彼らが優れたプロポーザルを書いている結果ではない。NSFのように、全く利害を持たない外国人に審査を求める方向を真剣に模索すべきであろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 175 学術研究は異分野融合による新規な研究分野の開拓が推奨される傾向があるが、それとは正反対の、ある意味地味な基礎研究は、時として長期に渡り同じテーマを継続することによって得られる研究成果もあるので、そのような枠組みも検討していただければと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 「将来的なイノベーションの源としての基礎研究」を現段階で判断するのは困難ではないだろうか。基礎研究は極めて重要であるが、将来役立つかどうか分からない研究課題に対し巨額な研究を投じるほど現在の我が国は体力(財力)がないような気もしている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 昨今,外部資金が特定の研究者・大学に集中しているが,これは基礎的・創造的研究の発展を深刻に害していると考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 圧倒的な予算不足である。ノーベル賞受賞者も危惧しているように, 基盤である基礎研究「基盤研究」へ, もっと投資してほしい。ある人の意見では「基礎研究, 応用研究」というのは算数ドリル等の「基礎問題, 応用問題」を一般的に連想させるため, 基礎研究の重要性が認識されていない。世の中には, まだまだ分かっていない科学的な基本的な仕組みというものが多くある。私は, 「基礎研究」ではなく「基盤研究」とよぶべきだとも思う。すべては, 予算があれば解決する問題である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 科研費・大型研究費は特定の研究者が重複して採択されており,有効な研究費マネジメントとは到底考えられない。また,大学が研究費の確保に疲弊している状況であるにも関わらず,A-STEPなどは大学に比べ裕福な企業に対し研究費を分配している状況にある。実用化も重要であるが,まずは大学に対し,基礎研究を実施可能な財源を分配するべきである。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 180 イノベーションの源は社会的貢献が目に見えないことが多く,研究費獲得が難しい状況では多様性は確保されにくい。基礎研究がイノベーションにつながっているかの問い自体が,研究者を委縮させる源ではないだろうか。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 181 学問的な流行に左右されすぎの感がある(例:AIなど)。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 研究費マネジメントよりも研究に割ける「可処分時間」確保のためのマネジメントの改善が求められる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 医療,材料系の分野は,先端的な研究を進めているが,情報系分野は,イノベーションがうまくいっていないと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 研究資金をとってくるとそれだけ忙しくなるため, 感覚的には支援がほとんどないような印象が強い。事務的手続きの際, もうワンクッション専門職員が対応してくれるなどがあるととても助かるが, 本来間接経費でそのような整備がなされてよいはずなのに, 皆無である。これは組織の問題といえそうであるが, そもそも事務員の数が少ない。大学組織のヒューマンリソース不足である(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 どんな研究テーマが国際的に突出するかなど,研究開始時点では分からない。1990年代初頭までGaNは国内的にも国際的にもほぼ無視されていたが,実際にはノーベル賞につながる成果となった。宝くじを買うのと同じで,種をたくさんまかなければ国際的に秀でた研究が育つ確率は上がりはしない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 繰り返しになるが, 経常的な校費と科研費の基盤研究A~Cこそ充実させるべきだと思う。私の周囲には「戦略的」と称する大規模な予算を獲得している方も多いが,それが本当に成果につながっているとは思えない。戦略とは勝利のためのものであり,もし成果がバツとしなければ(つまり敗退したなら), 戦略を立てた方はそれなりの処分を受けるべきだろう。現在の「戦略的」予算配分は,一部の有名な研究者に丸投げ状態で,その成果評価もはっきりしない。地方でわずかな研究費で必死で研究をマネージしている立場から見ると,あの大規模予算をもっと広く配分していただければ,もっと色々な研究のタネがまかれるのと思わずにはいられない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 大型の競争的資金だけではなく,100万円~300万円程度の競争的資金の枠を拡充すべきである。多くのメニューを用意して,希望して努力すれば100万円~300万円程度の研究費はほとんどの研究者が得られるようになると良いと思う。年間数十万円では,まともな研究ができるはずがない。意欲のある研究者には,科研だけでなく,申請時期も多様(年数回)にして,予算申請の応募をするチャンスを増やすべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 研究成果あるいは達成状況,業績等の評価に重点が置かれ過ぎている感があり,それをクリアする(評価に備える)ことに時間・労力を割かなければならない。自由な発想の研究をやりにくい面がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 基礎研究を重視すると言いつつも,いわゆる「わかりやすいテーマ」に研究費が配分されがちなのは否定できない。これは自身が研究助成金の審査を行った体験からも言えることである。科研費の審査区分が変更されると,ますますその傾向が強まるものと思われる。素人にもわかりやすいこと,また,分かりやすく説明することは非常に重要であるが,「通好み」の研究も非常に重要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 研究費マネージメントにおいて,ある特殊な研究者の不正がもととなり,別の正しく研究費を使用している研究者のマネージメントを煩雑化させる風潮は良くないと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 本格研究・出口研究・イノベーションなどがもてはやされ,研究の過剰広告が目立つ。産業とは特定の1つの技術で成り立つものではないのであるから,特定の分野に集中してもよいが,幅広い基礎研究・学術研究が枯渇しないよう継続的に分配すべきであると考えられる。ブームが来るとは金をつけ,人が増え,しばらくすると金を打ち切り,人がいなくなり,またブームが来たときには人も技術も残っておらず,ゼロからやり直しというパターンから脱却すべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 研究費も重要だが,チームで研究ができるように,助教の先生を増やして欲しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 研究費の申請書類を作成する時間すら惜しい。ただばら撒いても無駄遣いとなる恐れもあり,とても困難な課題だと考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 194 研究費の配分が、旧帝大などに集中しすぎている。ミッションの再定義に従い、研究中心大学に多く配分されることは致し方ないが、地方大学でも、旧帝大ではできないような発想的研究は行われている。そういった研究にもきちんと支援する体制を作らないと、本国の研究はしぼんでいく一方だと考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 限られた予算を適切に執行されるべくいろいろと試みられてはいると思われるが、学術研究・基礎研究への国民的な理解が深まっていないと思われる。短期的な効率化、有用性のみ評価している傾向が多く、イノベーションにつながるようなじっくりと腰を据えた研究、自由な発想に基づく研究を実施できる研究環境、研究費マネージメントについては、地方大学において非常に厳しくなっているのが現状ではないかと思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 196 競争主義の結果、論文の数を評価の基本としているため、論文の質が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)
- 197 自分は新技術創製と実用化を行なっていますが、新技術に対して、政府系の助成は評価は厳しく、欧米の前例があるものに対する追随研究は評価が高いように思います。実際、「欧米で実用化してない技術は日本では実用化しない」と日本企業の方には明言されており、財団からの助成は厳しく、企業をパートナーにしきれないので、JSTも厳しいです。またJSTの助成方式が1企業様に固定されているので、複数の異分野融合研究で複数の企業様を集めても申請ができないようになっています。融合研究や実用化と言いますが、これでは企業連合ができません。代表企業を選べと言いますが、企業はそう簡単ではないようです。実際に、世界最先端技術の実用化をやってみると、制度的にも慣習的にもとても厳しいです。政府や大学の協力は得られないというのが実感です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 多くの人は研究費が必要と思っている。研究費を頂戴するには、proposalを書くことが必要で、その時間がとても掛かる。授業や運営などとの時間の配分からして、proposalを書く時間を確保することに困っている研究者(特に大学の)は多いのではないかと、全体的に人が増えないと、時間が稼げない(ある意味でのワークシェアが必要)。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 199 研究資金を十分に活用するために物品購入費や出張費など最安値などを調べるサイトやミニマムアカウントを支払って管理してくれる協力者が居ると何十%かのコスト削減とそれに伴う業務のスリム化が実現できると考える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 200 若手、中間層の研究費獲得が低下し、定年延長によりいつまでも君臨する一部の老教授による独占的な研究費獲得が続いている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 ここ数年で基礎研究を続けるための外部資金が益々不足するようになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 基礎研究の重要性が薄れてきている(評価が低くなってきている)と感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 基盤経費が充実していないと新規課題による新たな科学分野が掘り起こせない。基盤経費とともに、外部資金でのそれぞれの新規テーマの引き上げがあることで科学界の発展があるのではないかと(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 基礎研究を支援する体制をよりいっそう整えてほしい。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 205 大型グラント(年2000万円以上)の数を制限し、中型(年間1000万円～2000万円)の資金が3年から5年間継続取得できるシステムにすることが可能であれば、日本の学術研究は大きく前進し花開くと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 ゆっくり研究がしたい。常に報告書、倫理委員会の申請、修正、報告。公募型の書類でも倫理委員会の記載非常に多い。段々、若者のやる気は低下している。個人情報にも非常にうるさすぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 日本では大学とはいいいながら就活予備校化している一面を否定できない。日本では、大学研究の活力を支えているのが大学院生であり、優秀な学生が進学を志すようにしていく必要がある。高等教育機関として、知の探究に専念してこそ大学であるという社会的コンセンサスを構築するような、教育政策に転換しないと、大学・大学院の研究力はじり貧になっていくことを危惧する。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 基礎研究とイノベーションという2つの言葉がキーワードになっているが、同列に扱うことにより理解が深まらなかったり、誤解を生じる一因になっている可能性がある。イノベーションは必ずしも基礎研究に馴染まないわけではないが、どちらかという研究成果の社会への還元という流れでは研究成果を根拠に製品への応用などと捉えることが多くなる。しかし、研究機関・大学の研究と、企業の研究、その先にある企業の開発は、スムーズに連結しているわけではなく、端的に言えばリサーチとビジネスの違いでもある。分野領域ごとに背景が異なると思われる個々の集合体が研究活動の本質であるが、多くの議論では全体主義・効率化・成果達成の明確化など、構造的に不一致とを感じる場合が少なくない。個の(研究活動)と全体の成果・質的向上を両立する難しさに直面しているとおもう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 研究解析方法が高度化し非常に費用がかかるようになってきているため、原資としての研究費の増加がほぼ焼け石に水状態で、基礎研究推進の役にはたっていない。対費用効果の査定には解析費用の増加分を鑑みマネージメントしていただきたい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 国立大学の教員ですが、研究と教育の仕事が大変多く、部下のマネジメントを学んだり、それに時間を割く余裕がない状態で普段の仕事が回っています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 予算の集中化が依然として見られる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 研究体制・資金・業績と、うまくまわっていくラボが多く、研究資金を獲得してゆくことに異を唱えるものではありませんが、「面白い事をやっているんだけど、あと一歩のところで停滞して業績が出ない」という人たちを後押しする仕組みがあっても良いかなと思います。全国のラボを回って、聞き取りや面談をしながら、「まずはこのところを重点的にやってみたら？」などとアドバイスしながら、場合によっては経費の相談にも応じるような取り組みがあ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)

- 213 研究成果を出すためにはマンパワーも必要であり、研究費についてはそのための人件費も踏まえたものであって欲しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 医療系研究への配分が増えて、基礎研究はますます厳しくなっているように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 215 新しい研究に対しての援助は今だもって不十分であると感じている。その研究の将来性を測るのは非常に難しいことだが、結局のところこれまでの実績がものをいうことには変わりがない。これまでの研究の延長にくる新たな挑戦は受け入れられるのに、全く新しい挑戦に対して、将来性がないと切り捨てられると、積極性も多様性も生まれてこない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 216 競争的資金の獲得について、競争原理や課題の選択においては、どうしても目をひく課題が選択される傾向になると考える。その場合、実現可能性よりも新規性や奇抜なものが好まれると思われる。これらを繰り返していても、結局コアとなる成果が出ずに、深化するというよりも適当な横広がりばかりが繰り返されるような印象がある。研究者を信頼し、各自がじっくり時間を掛けて取り組める予算と時間を確保できる環境の方が最終的には、成果のある研究であったと思えるのではないかと。ウサギとカメであれば、亀のような研究取り組みが良いように思う。これは、昭和チックで時代に合わないのかもしれませんが・・・。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 217 医学部には秘書もいてお金も潤沢に使用してできるが、看護は本当に地道にやらねばならず、困難に感じる事が多々ある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 218 研究費の規模が大型化するにつれ、マネジメントに適材が配置されているかは重要な問題となる。研究資源の共有や研究者の流動化も含めて費用の効率的な使い方に配慮することが必要。計測装置の共有などで少ない投資で幅広い研究が可能になるのではないだろうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 219 評価等にかかる研究者の負担が大きく、研究に取り組む時間が制約されかねない状況が一部に見受けられる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 220 URAの必要性,活用の方法が理解されていない。事例として具体的な成功例を示さないと、研究者は理解しない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 221 学術研究がイノベーションにつながるかどうかは、イノベーションにみちびく人材の目利きに負うところが大きく、それができる人材の育成が日本ではできていないと感じる。学術研究とイノベータとのギャップを狭めるための人材交流の活性化が必須である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 222 昨今の大学への要請は基礎研究より実用的な応用研究の開発を推奨しており、基礎研究への投資がおろそかになっている。ただし、基礎研究についても今までの方策でよいわけではなくより新しいものを生み出す研究につながるマネジメントが必要である。今すぐに簡単にできることを提案したい。研究機関,大学では毎年広報社会活動の一環として一般公開をしているが、研究者も他分野の研究所を見学することにより新しい異分野連携を始めることができるかもしれない。実際にこのような異分野連携で成果を得ることは極めて僅かだと予想されるが、少なくとも、他分野の研究動向,研究方式,研究マネジメントを知ることが現在の研究の手法を考える上での刺激にはなりうる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 223 基礎的研究経費の減少により,学術の多様性が著しく損なわれつつある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 224 審査, また, プロジェクトの途中での評価のために研究者の時間はますます削られている。複数の予算をとったりすれば, なおさらである。研究費が増え, 事業を行う会社の経営のような形式が整ってきたため, 研究者が中小企業の人材マネジメント業務を背負うことになっている。これでは研究に向かう時間が減る一方だ。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 ノーベル賞受賞の際,大隅先生があれだけ基礎研究の重要性を説いたのに,基礎研究をとりまく状況がほとんど好転しないのは残念でならない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 悪くないと思うが,全体の底上げも考えたいところ。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 継続性を保つのも良いが,単にプロジェクトの名前を変えただけで,中身の人もそのままで馴れ合いのようなところがある。新たなプロジェクトでは中身の人についても入れ替わりがあるべき(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 学術研究への現代的な要請について,要請が取り立てて現代に特別なものにも思えない。学術研究で評価されるものには要請に応えるものが多かったように思う。問いの趣旨が理解できない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 229 科研費の増額が望まれる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 230 大きな予算を研究推進に結びつけるマネジメント人材やプロデューサー人材の確保が不可欠であると考えている。共同研究等の推進に係わるガイドラインの検討において,大学の研究費と人件費の抑制が続く中,大学の特長を生かした組織的な取り組みを図るためには,専門的な知見を持ち合わせるマネジメント人材の関与が求められる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 231 本邦では,いくら業績があっても(一部の権威者はべつとして),グラント(科研費等)を継続して維持するのは困難な仕組みとなっている。一定の業績(例えば,一定数の論発表)を毎年のように達成している研究者のグラント(金額は別として)が切れるという制度は,どこかに欠陥がある制度と思うが,(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 232 プログラム・ディレクターのような目利き人材の充実が求められる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 233 地方大学ではURAを雇用する予算を確保することが難しく,産学連携の共同研究が増えるほど,教員と職員の仕事量が増え,残業が日常的となり,職員の不満が出てきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 234 学術研究・基礎研究のすそ野を広げ、多様性を確保するために、科研費の果たす役割は、引き続き非常に重要と思う。より広い視点から審査する今般の科研費改革に期待している。今回の科研費改革を契機に、予算面での一層の充実を望む。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 235 現時点では役に立つかわからないが、長期的にみれば大きな社会的貢献が期待できる学術・基礎研究への予算、特に基盤的経費が減少していることは危機的であると言える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 236 基礎研究から応用へのシームレスな段階的支援はイノベーション創出の肝であり、各段階での公正な評価とともに極めて重要と考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 237 プームの分野・課題には資金がつくと認識で、人が群がりがち。実はプームになっているときには、すでに先行して取り組んだ国・企業(アメリカが多い)とは勝負はついているので、その先の展開(プームの次の時代を狙った基盤研究)や、別の展開(プームとは直行する方向やまったく別の方向)を図る分野に、基礎的な研究費を手厚く手当てすべきではないか? 重点領域の設定、プログラムコーディネータの選定、研究審査にかかわる人々に、広い視野・ロングレンジでの見識を期待したい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 238 基礎研究に対する評価をもっとあげてほしい。一律に短期の成果にこだわるのではなく、分野ごとに評価のスパンを変えてほしい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 239 基礎研究の先端的研究成果を望むのであれば、イノベーションにつながるなどと言うことを期待すべきではない。また、イノベーションを狙うのであれば、目標を定め、それに向けた人材を投入すべきである。そのマネジメントがわが国では弱いと感ずる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 240 有望でも長期を要する基礎的研究については、単年度で成果を求めたり単発の支援を行うことよりは、長期の支援を行うべきだと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 241 基礎研究では、外部資金が取れないので、どうしても応用研究になりがち。出口指向の研究だけでは、将来的には、行き詰まる懸念される。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 242 産学連携を大きく打ち出しているが、企業の求める目先(1~3年)の研究だけでなく、中長期(5~10年)に渡る基礎研究のできるような方向が必要ではないかと思う。単純に、応用研究と基礎研究と分けるのではなく、ある分野での研究力を伸ばす中で、応用と基礎に目配りが出来るような研究費マネジメントがあっても然るべきだと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 243 大学における研究費マネジメントの状況は西側先進国に大きく遅れていると感じている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 244 URAをもっと活用することにより、研究者の負担を減らし研究の効率アップを図るべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 245 学術基礎研究は大学でやることの基本中の基本なのであるが、ほとんどできていないのではないかと。将来が心配である。競争ではなく独自性のある研究に研究費を配っていただきたいが、そうは成っていない。大学が大学らしいことができるように、研究費マネジメントを御願したい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 246 負担を減らそう、評価の質を上げようという努力は認められる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 247 研究費は科研費が10%、寄付講座の研究費90%の割合で、継続性があるのは寄付講座の研究費であり、十分な研究費を確保できている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 248 研究費の適切な配分、研究成果の評価、イノベーションのための継続性の確保などは、本来は文部科学省(行政)の役割・責務のはずである。行政が果たすべき役割を、ピアレビューの名の下に、研究者に依存しすぎている。一方で、コンプライアンスの大義をかざして、研究者への締め付けを強化している。以上のような傾向は、我が国の科学・研究力の衰退を一層加速化するであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 249 金の切れ目が縁の切れ目となり、ポストクの継続雇用に支障をきたしている。順調に成果を出している研究グループの安定的な活動を支援するための方策として、アワードイヤーなど準備段階を設ける仕組みを考えてもらいたい。また、審査疲れ、評価疲れの声もある。我が国の研究活動の一層の活性化には、URAなど研究マネジメント・支援人材を安定的に雇用する人件費の公的負担の拡充が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 250 審査員に対して、わずかな報酬だけでなく、なんらかのクレジットをつけるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 251 節目、節目の評価や視察などが多く、対応疲れがあるのは事実。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 252 真に独創的なテーマを見いだすことはとても難しい。そのために、ある程度のバラマキも必要だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 253 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)の公募型研究は本当に必要なのか? あらかじめ採択先が決まっているような、コネが大きなものと感じる採択が多い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 254 イノベーションへ至る研究を3層構造で理解してみる。基礎研究(原子、分子、熱力学、電磁理論)、応用研究(集合系、流動系、動力学、材料機能)、実用研究(技術の結合、システム、社会性、経済性)の間のつながりを各分野で考えた上で、担当している研究の意義を理解してほしい。この作業が真剣に行われていないケースが多い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 255 政府の公募型研究、特に、受託研究の研究費の管理が、担当者によって異なることがある。政府全体としてのガイドライン等が必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 256 いわゆる秘書制度(事務局)が確立されていない我が国なので、秘書(事務局)育成システムの整備と秘書(事務局専門事務員)の待遇や社会的認知度確立をはかる政府の取り組みが必要。研究実施者とマネジメント実施者の切り分けとコラボ体制の確立は必須。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 257 上述と同様で,URA的な支援が不可欠(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 258 資金配分機関の連携をより充実されたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 259 研究戦略に基づく継続的な安定的な学術研究政策が求められる。単に数年の中で成果が出るものではなく長期的な視野に立った計画立案が必要である。また分野の重点化がなされるが、重点とならなかった分野についても萌芽的な自由な取り組みができるような環境を確保すべきである。さもないと多様性が失われ、過剰最適化に陥り破壊的なイノベーションが生じた時に我が国としての対応ができなくなる恐れがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 マネジメント人材が不足しています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 研究者がすべてのマネジメントを行うのは厳しい。日本の場合には秘書などを雇う人件費がつかない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 研究費使用に対する透明性の確保は致し方ないかもしれないが、行政サイドが過度に意識し過ぎているため、運用における柔軟性に欠けている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 263 研究費の研究期間は短期間に限定されており、長期的に研究を進めることが難しくなっている。ある期に獲得した研究費で研究遂行のための基盤を確立したとしても(たとえば、長期・継続的に調査に協力してくれる機関を獲得できたとしても)、次の期に研究費を獲得できなければ、研究遂行はできず、前の期に投入した費用や時間が無駄になっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 SIPなどの大規模プロジェクトのマネジメント担当者の能力が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 昨年度の意見にもありましたが、研究費の細かい処理が、資金提供元によって、大きく異なっており、かえって事務処理などの負担が増えている。科学研究費補助金と同じ程度の自由度が必要と感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 PD等に評価・マネジメント能力が欠如している。資金配分機関やPDには、当該分野ならびにマネジメントに関する専門性が必須であるが、その認識や、PD等や資金配分機関を評価する仕組みが欠如している、もしくは機能していない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 科学研究費の成果をJSTが受けその産業化のためにNEDOが支援する構想はあるものの、たとえばそれぞれの研究を支援しているプログラム担当者の会議などは全くなく継続的に研究開発がなされているとはいえない。研究者本人が駆け巡って続けて支援してもらいたいとの希望があるようであるが、個別的であり組織的マネジメントが行われているとは全く言い難い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 優れた発展性のある研究を応募書類とプレゼン・インタビューで見出すことは容易なことではない。審査員も応募者の過去の業績と資金状況を調べるなど大きな努力を払ってはいるが、判断は完全ではない。プレゼンの上手さ、経験の有無でも結果は変わる。莫大な予算を獲得しながら、あまり成果を出していない場合も多々ある。過度な研究費の集中は避けるべきで、もう少し底辺に配慮した平均的な予算配分を考えるべきではないか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 269 科研費の報告の簡略化や、年度をまたいだ柔軟な使用が可能になったことは、高く評価したい。一方で、前の項目にも記入したが、現在の行き過ぎた選択と集中は、将来の研究の芽を摘んでいると危惧している。さらに評価のために多くの有為な人材の研究に費やす時間が削られ、評価疲れで現場は疲弊していると、強く感じる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 270 若い研究者が初めて産学連携に取り組む(特に地元の中小企業との連携)、といったような機会を手厚くサポートするような研究資金が全く不足していると感じている(大学,その他,男性)
- 271 大学における学術研究・基礎研究は明後日のscience・technologyの芽出しをするものであるべきである。国が支援するプロジェクトは明後日を支えるものに関係している。科学研究費の「萌芽的研究」をpeer reviewで行う現行方式は望ましくない。「一般研究」の審査員が同時に「萌芽研究」の審査はできないはず。「萌芽」であるからには、先が見えないものも採択する機会がなければならない。評価の基準が違うべきである。(大学,その他,男性)
- 272 マネジメントには企業のCTOのセンスをもっと入れるべきです。(大学,その他,男性)
- 273 大学から支給される研究費が大幅に減っており、特に若手研究者は研究をスタートできないような状況である。(大学,その他,女性)
- 274 仕組みを変えることが多すぎる。長期的展望に立って、じっくりと助成してゆくことが重要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 275 純粋な基礎研究への研究費の配分が減っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 276 AMED が医学に関してのより出口研究に近い研究に配分が偏り、基礎医学研究に助成しないと将来がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 277 外部競争的資金をとらなければほとんど研究できない状況であり、組織としての研究費マネジメントは極めて限定的(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 278 短期的な成果を求めすぎているため基礎研究が疎かにされている。中長期的な成果も認められるようにする必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 279 繰り返しになるが、基礎研究と臨床研究開発の間の、例えば、人を対象とした研究や前臨床試験をもっと行うべきであると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 280 大学、国立研究機関の研究者は狭い人間社会になじみやすい性格のものが多いこともあり、仕事をすべて自分に抱えこむものがおおく、効率が悪い。企業のシステムや評価技法をもっと導入すべきと思う。一度研究を始めると蛸壺社会に一生捧げることも少なからず多いと聞く。(公的研究機関、部長・学長等クラス、男性)
- 281 学術研究・基礎研究への予算配分が少な過ぎる。JSTのような研究開発自体をせずに、研究費マネジメントだけをする組織は予算の無駄使い以上の何物でもないので最小限にすべき。分野の戦略を立てられる権威と最低限のスタッフにすべきである。(公的研究機関、部長・学長等クラス、女性)
- 282 5年間十分な援助をして、だめならもう援助しなくても良いくらいの、覚悟で援助するほうもされるほうも認識したらよいのではないかと3年で成果を判定するのは難しいか5年やってでなければ、以降はsupportされなくても構わないくらいの研究者の自覚も必要(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 283 研究評価者の選定、さらにはそのエホートに対する対価が不十分。研究評価のレベルの底上げが喫緊の課題と思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 284 公募型研究費に係る手続きの負担が大きくなっており、当該研究費の申請に当たってはこれまで以上に慎重に、真に必要なものに限る方向で対応している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 285 産業直結を意識するあまり、基礎的な研究を推進するための資金が少なくなっているのは問題。当然、研究機関の実力低下、将来技術の陳腐化が危惧される。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 286 現在、社会科学と自然科学の学際的領域の研究を行っているが、社会科学的な研究で、国際的に通用する成果は少ないように思われる。英文での成果の発信が望まれる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 287 長期的視点から見たマネジメントが、短期かつ産業化を目指す研究マネジメントにより駆逐された感がある。長期的視点を取り戻すことが必要ではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 288 科研費以外の政府の公募型研究の中には、出来レースになっているものもあるという噂も聞きます。そうではないと思いますが、そうした噂が出ることで、多くの優れた研究提案を妨げることになるので、風評を防ぐ工夫も必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 289 イノベーションハブ構築支援事業など、イノベーションを意識した取組が行われており、体制の構築などは進んでいると思われる。ただし、成果を出すところまでは到達していないと思われ、今後の継続した取組に期待する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 290 科研費等の基盤研究に関する制度は充実しているが、JSTやNEDO等の実用化に向けた大型予算の配分は、年々厳しくなっていると感じております。実用化研究に関する支援制度の強化を望みます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 291 基礎研究は、目に見えるイノベーションだけが出口ではなく、日本独自の文化を創り出す礎となる点も、評価軸に入れると良いと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 292 研究の評価者が、適切に研究を評価できているのかどうか疑問をもつケースをみることがある。研究評価者の多様性・世代交代をはかり、一部の人の意見だけが通るような体制は変えていくとよい。研究者に研究遂行能力が十分に備わっていないにもかかわらず、社会的ニーズ・学術団体の意見で採択されているような領域もある。申請された研究を評価する人たちを評価するシステムが求められる。採択した研究の成果が出ないような研究に高評価を与えたような評価者は、評価から外れるほうがよい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 293 部屋の運営に関わる事務仕事に大半の時間が費やされ、研究の時間が取れないのが現状である。下の者への指示や相談に応じる時間が取れない。あまりにもマネジメントの時間(事務仕事)が日本は多すぎる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 294 研究計画の採択と成果の評価がPO、PSによって偏りが大きい。更に専門性を持った人材を登用すべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 295 近年公募型研究費は補正予算で賄われており、継続性が全く担保されていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 296 政府系公募型研究を獲得すると、そのマネジメント(書類作成等)に多くの時間を費やさなくてはならない。若手研究員にその役目を担わせるのは資源の有効利用には繋がらない。大型予算を獲得したコンソーシアムに事務処理に長けたベテラン職員(契約)を配属するなどの新たなシステムをご検討頂きたい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 297 有望視されている分野への資金配分の集中はよいが、基礎研究の裾野を広げることも大事であるとする。大きな資金が得られない分野は、魅力がない＝価値がないものとして引き継ぐ者がいなくなる傾向(研究室が畳まれる)にあり、短期的には問題ないとしても、将来的には我が国のイノベーションにとって大きな損失となる恐れがある。基礎研究を続けられるだけの資金の確保と研究分野の多様性みたいなことにも注力する必要があると考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 298 公募型研究費について、ファンディングセクター間の段階的な役割分担が不明確さを増し、類似性が増している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 299 文部科学省系列(JST、JSPS)の資金配賦方針と経済産業省系列(NEDO)の資金配賦方針を川上と川下に上手く分ける必要があるのではないのでしょうか。現在は、基礎から実用化へ上手く流れているように思えない(文科省系列での実用化ステージはいらないのでは?)。文科省の研究から経済産業省の研究・開発にシームレスにつながる時系列的なプログラムがあれば基礎から実用までの研究・開発を国として進めることができるのではないのでしょうか(もちろん、ステージゲートは設ける必要はありますが)。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 300 必要最低限の研究が自由にできる研究費がベースとしてあることが必要。この段階で外部予算の申請をしなくては行けないと、研究の芽が出なくなってしまう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 301 研究開発の刈り取りには20~30年掛かり、その未来は予想は出来ないが、その議論をした上で、というフューチャーセッション等がされていない。国の施策を考える人材の学び直しが必要では？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 302 よい研究の芽を発見し、育てることのできる目をもった評価者を育てることが必要である。評価者の採択課題の推移など調査が必要ではないだろうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 303 なんでもかんでも研究者がやらなければならない環境(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 304 購買制度の改革が必要。できる限り、複数年で管理ができることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 305 イノベーションを設計することが出来るのか？規制を強めた制度を作っても手段が目的化してしまわないか、全体に「報告」が増え、作業量が増えていないか、研究者も研究より報告に時間を取られていないか、それが必要なのはわかるが、論文引用件数でジリ貧になってきていることを考えるべきでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 306 政府主導の研究費の重点が、CSTIなどに移りつつある。そこでは民間経営陣出身の委員の考えを色濃く反映し、産業化に直結する技術開発がオープンイノベーションの名の下に行われており、本来基礎研究に使われるべき研究資金が、出口研究に利用されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 307 どの機関も、出口指向のイノベーションによりすぎている。基礎基盤もイノベーションの大きな部分であり、国全体のポートフォリオを考えて、各機関がファンディングをするべき。JSTが出口によりすぎ、各エージェンシー内での一気通貫などは意味が無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 308 研究マネジメントで負荷がかかるのは応募や監査、報告時となるが、各省庁・AMED,NEDO,JST等で審査のやり方やその基準、経費の考え方などが統一されておらず、複数案件をマネジメントする場合に現場で混乱が生じ対応が負担になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 309 AMEDのPD・POの役割が今一つ理解できません。私の課題の内容をあまりよく理解しておられないようなコメントがあり、対応に苦慮します。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 310 PDやPO,関連する専門職の人たちがどんなにがんばっても、制度的な制約や一部方向への成果ばかりが先行し、よりよい活動や支援ができないことも多くみうけられる。また、人材自体の数が研究テーマや研究者・組織数に対して不足しており、役割や機能を果たしきれない状況もままみうけられる。申請者や審査員の負担は、現在の状況そのものが多くの意味で不十分である(負担を負ってくださっていてもそれでは不十分といわざる得ないような問題も多い)にもかかわらず、負担減にはつながりにくい状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 311 トップダウン型の研究費マネジメントはうまくいっているとはいいがたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 研究予算が少額でも実施可能な基礎研究も多いので、多様性を重視してより多くの研究課題を支援してもらいたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 政府の公募型研究費によって得られた成果について、これらの成果が社会へ反映・貢献しているのか・していないのかが分かりづらい。多額の資金を配分しているから、これらの成果の反映先について具体的に分かりやすく説明すべきと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 314 長期的視点に立った研究者への研究費支援が重要だと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 学術研究・基礎研究は研究者から発するものであり、その自由度が一番重要な要素。基礎研究の産官学の橋渡しは、必ずしも成功率が高くないことを認識してもらいたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 いまのところ両立できている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 ”選択と集中”は研究の世界に合わない。新しい芽をどれだけ多く育てるかが将来の発展の基盤であるが、選択と集中はそれに全く逆行するシステムである。また、研究の世界の時間の進み方は、経済活動のそれよりもゆっくりである。短い時間間隔で進捗状況をチェックしても、研究を阻害することにしかならない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 マネジメントに官僚(とそれに連なる組織)の関与が強すぎて、研究活動を阻害している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 319 発掘する人たちの能力が高くない。シンクタンクの研究をしたこともないヒトの意見、また、会社で第一線を離れたヒトの意見が尊重されている。10万、20万の研究費がないために研究が出来ない研究者と1億円の研究費を無駄に使って成果が出ない研究者が混在している。研究費のマネジメントなどはうまく出来る訳ないのだから、科学研究費のように広く薄く配布するのが一番効率がいい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 イノベーションを目指して新たに興す研究と、研究者自身の興味関心のみに基づく研究とが、混在しているように感じています。その境界線を適切に精査できず、結局は、見せ方やプレゼンテーションの上手な研究が資金を獲得しているのではないのでしょうか。新しい取り組みへの資金配算も大事ですが、何年も継続している基礎研究への資金打ち切りには慎重になってほしいと常々感じています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 321 トップダウン型、ボトムアップ型共に長所短所があり、適切なバランスを見極めることは難しい。ただ近年、やるべきことが多様化しつつあるため、マネージメントがより難しくなっていると思われる。よりよいマネージメントを得るために、研究機関の運営費のサポート体制がより強化されることが望ましい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 322 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性,総合性,融合性及び国際性)とは切り離されるべき。それこそが、求められる真のイノベーションを生み出すと思う。社会的要請が基礎研究を蝕んでいると考えている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 323 研究者の負担が大きすぎる。思い切って手続きを簡素化する決断が必要。研究予算の目的が細分化されすぎており、それらの枠を超えた発想は通しにくい。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 324 競争的研究費の多くが出口志向であるため、研究に底力が感じられない。(公的研究機関, その他, 男性)
- 325 学術研究の特に初期に関しては、研究費がないと研究の概念実証ができない。この部分の予算が不足していると思う。(公的研究機関, その他, 男性)
- 326 多様性が失われつつあることに危機感。(公的研究機関, その他, 男性)
- 327 申請書の査読員の観点を大幅に改善しないとイノベーションは起きない。学術思考の事業と、産学連携、ビジネスを視野に入れる事業は、査読員をまったく別な構成にしないと、科研費、論文査読と同じような観点の査読員では、産学連携事業からイノベーションは創出されない。(公的研究機関, その他, 男性)
- 328 科研費を取り上げても、審査委員が国立大学系が多く、その弟子たちに配分される可能性が高いことは周知の事実である。NEDO、JSTなどではこういった弊害はすくなく、成果への評価も産学連携で行うため、客観性は高い。科研費では審査のやり方の透明性に問題がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 329 学術研究・基礎研究ともに、サイエンスからテクノロジー(シーズからニーズ)に繋がるストーリーのある研究テーマ群と、従来の延長線上ではない破壊的な研究テーマ群のそれぞれに対して、異なる最適な中長期研究費マネジメントが望まれる。いずれにしても、前述の209設問のように、日本としてさらなる研究投資をすべきではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 330 一部の大学を除いて、組織運営、研究評価、人事評価面でのガバナンスが不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 331 研究資金の出所は税金であることから、その使い道に厳しい目を向けるのは当然ですが、それがあまりにも強いと、研究機関に資金を渡して役所が研究開発の方向をコントロールするということにもなりかねません。研究開発の自発性は今後とも是非尊重していただきたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 332 各省庁・機関の研究開発には重複するものも幾つか見受けられる。また研究成果の共有及び強調を推進するためにも、研究開発テーマを一元的にマネジメントする仕組みを作っていないと、最適化が難しいと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 333 日本人のポテンシャルから言えば、もっと社会的イノベーションに繋がる基礎研究成果が出て良いと思うが、その環境整備がまだ十分でないのではないと思う。資金配分機関による各種制度については研究テーマの選定、募集方法、採択後のサポート等々を含めた全体の運用についてまだまだ改善の余地があると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 334 先にも述べたがあまりに出口を求めすぎている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 335 多くの大学研究者の研究費獲得努力は認められるが、成果についてもっと厳しく評価すべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 336 研究費の配分が、偏りが有ると感じる。実用化が近く、市場性があると思われると、研究費が集まりやすく、基礎研究や基礎から応用へ移る段階の助成が少なく感じる。資金配分する側の存在意義のために費用対効果で、結果が出やすい研究開発へ、偏る傾向が有るようにも感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 337 大学も民間も目的が定かでないテーマを、また決まった研究機関が、順繰りに貰っている。審査員が今までのしがらみのない人にすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 338 英国の大型科研費相当事業では、研究申請時審査員に対し研究終了後の評価も要請される。日本の科研費は事後評価が極めて不十分。科研費Cクラスでは事後評価なしでよいが、B以上は厳しく評価すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 339 公益社団の内部留保を活用するべき。組織内で単年または継続事業計画を推進した上の余剰資金を関係分野に配分する。税制面で優遇され、内部留保に走り使途を理事会のみで決定しては真の公益性は担保されない。期待値の低い基礎研究を関連社団で奨学金として支援する社会を望む。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 340 マネジメントは管理については、研究者に負荷をかけるのではなく、民間のサポート会社に任せる仕組みなどが必要だと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 341 アカデミアでの労働環境の見直しが必要と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 342 PJの採択・審査・評価等の体制や委員・審査員の質にバラつきが大きい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 343 学術研究・基礎研究への配分は年々減少しかつ大型プロジェクトに集中している感が強い。いい研究をなさっている先生が研究費を獲得できずに困っていらっしやるのを見聞きすることが増えたように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 344 研究テーマの重要性や独自性に対応した柔軟な研究費補助システムが欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 345 資金手当てが必要なことではあるが、両方の手当となるとなかなか 時間と必要な成果報告書や学会発表・論文など負担が大きくて調整が大変だと思う。簡易なシステムがあるよい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 346 研究者の労力が事務的なマネジメントに割かれ、効率が悪い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 347 受けるネタ(時代背景に応じたもの)への研究費投下は仕方ないが、相変わらず実のないものが多いのではないかと、周りにも、今どきのネタに焼き直し、古いネタを相変わらず行い、結果として進歩がない、事業化もなく終わっており、お金の無駄遣いになっている。聞こえのいい話の講演会で人を集め、それっぽい報告書をかいて、今後の展開に期待、で終了ではダメだと思う。起業経験者率いる実用化の専門家部隊であればいいのだが・・・(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 348 研究費マネジメントの枠組みについての議論はなされているが、個々の研究分野・テーマについての議論が手薄である。また、社会実装を目指した事業の研究テーマでは、文科省・資金配分機関が行う学術的な評価と成果を受け取る民間企業の評価に差がある場合が見受けられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 349 基礎研究に近い分野に企業が投資する体力が落ちており、公的研究機関の基礎研究成果が使えるのであれば使いたい。一方、共同研究等で密接に関係を持っている組織以外は、どのような研究が行われ、実際に企業が使う事が出来るかという点について大学側の広報も足りないように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 350 基礎研究への配分が減り、どこも似たような産業に結びつきやすい分野に集中し偏りがある。産業やIPに結びつく研究はもっと企業からの資金流入をしやすくし(税優遇やIPの確保など)、国の予算は基礎研究にフォーカスすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 351 イノベーションについては、研究者の質、量も重要であるが、個々人のマインド・意識の涵養、法整備をはじめとするビジネス環境の整備が不可欠と感じている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 352 基礎・基盤研究に関しては、長期的な視野に立ったファンディングが必要と考えるが、事業化や出口成果を優先して考えすぎるために、近視眼的になっている部分がある様に感じる。徐々に、研究の段階に応じた成果のシームレスなステップアップができる様にはなっていないが、まだ不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 353 大学等の研究費が全く足りていないように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 354 企業の捕らえる基礎研究、国として取り組む基礎研究、それぞれの研究費に対する対応が、不足している。人材に関して、現状、日本以外で探す状況になっており、より人材育成を考えた取り組みが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 355 SIPなどにおいて研究開発成果の社会実装に重きを置くことは公的な研究開発資金を投入していただいている上で重要なことではあると思いますが、研究期間終了後すぐに完全な社会実装を目指すなど、実務経験のないと思われる評価者が考える社会実装が、実務的ではない場合がある。研究終了後すぐに社会実装できるようなものは、総じて成果が限定的な研究開発に限られると思います。社会実装へのアプローチを多様に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)
- 356 イノベーションを目指しているが、実態は、従来通り、研究のための研究に陥っている。イノベーションは、世界の市場で受け入れられる事業化が必要。日本市場は成熟して成長性無いので、イノベーションを起こすには、成長する海外市場での事業化を目指す必要がある。海外の起業家や投資家とのエコシステム形成が必要。現状は、日本人だけの産学官連携で、エコシステムでなく、ムラシステム。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 357 判りませんが十分ではないと考えてます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 358 学術研究に関しては、専門外であるがその社会的意義や必要性から、また、基礎研究に関しては、その発展性からある一定量の無条件支出が必要であると言えよう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 359 JSTやNEDO、それ以外も含めて、なんだか省庁の縦割りが多く、実成果に結びつけるためには、それらの省庁が本当にワンストップ的に繋がっていないければ、効率が非常に悪く思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 360 研究費マネジメントの厳正な実施は重要だが、手順の簡略化、用途の柔軟性を合わせて考えるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 361 もっと基礎研究を社会実装へつなげる研究者、マネジメントの意識改革が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 362 助成金を受ける手続きや運営に関する事務作業が煩雑である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 363 研究にかけられる経費というのは、予算規模で自ずと決まってくることなので、その中で、いかに研究を進めやすくするための仕組みを継続的に作り上げていくことが大事だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 364 研究管理および研究費管理の公正性を確保するための取り組みが充実するのは当然であるが、それと同時に管理側(管理団体)および研究実施機関の双方で効率的な管理方法・体制の確立が必要と感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 365 研究費の管理・手続きが省庁間ですら統一されておらず、煩雑な手続き等に労力を割かれる状況は未だ改善されていません。性善説に基づく研究費管理の統一と簡素化を要望します。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 366 始まる前と終了後で経費算出方法が変わり、昨年度の費用がまだ決算されていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 367 ステージゲート制とマッチングファンド制を掛け合わせたやり方は、研究者にとっては負荷が大きく、非常にやりにくいと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 368 他の大学・研究機関が「不祥事」を起こした場合に、他の研究機関も再発防止のための手続き見直しの稼働が多すぎる。異なる研究機関には異なる風土・常識があり、外部と同じ不祥事が起きることが少ない場合でも、同様の手続き見直しを行っている。これは研究のマネジメントではなくて、マネジメント部門が存在するための業務であるとする。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 369 研究費配分で「選択と集中」を進めた結果、科研費の採択率が低くなり、研究者が多くの公募型研究費の申請に追われている。成果のチェックも強まっているため、「細々と、しかし息長く」研究を進めることが困難になっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 370 日本がトップを取れる大型研究への投資が乏しい。例えば宇宙重力波望遠鏡DECIGOやハイパーカミオカンデなどにもっと積極的に投資すべきだ。科学のまともな成果がない有人宇宙飛行への投資は早急にやめるべきだ。生命科学分野でのiPSへの集中投資が目に見える。欧米ではそんなばかげたことはしていない。もっとバランス良く資金を配分すべきだ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 371 比較的自由に使える学術研究・基礎研究費をそれなりに(できれば潤沢に)給付できるように考えて欲しい。研究費マネジメントは極めて大事でそれなりに機能していると考えますが、公募型研究費の申請や研究費執行における事務的な手続き、純粋な管理業務にまだまだ時間を取られ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)
- 372 基礎研究分野の機関・研究者からは、とかく「研究費がない、研究時間がない」との意見が出ますが、本当に必要なのは独創的発想と課題発見能力であり、その点で日本の研究者はまだ諸外国に学ぶ点が多いと思います。工作上多くの海外大学と関係してみているのは、日本の基礎研究者は、基礎研究をやること、基礎研究者でいること、が目的化している問題であります。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 373 基礎研究は継続が重要であるが、現在の政府予算の利用の仕方では、長期安定性に問題があると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 374 研究費マネジメントは欧米に比べると落日の状況ではないかと感じています。研究者(教授職)が自ら事務や研究費用の精算を行うなど、事務部門が非力。また、当事者意識に欠ける事務は外部資金を教授に獲得されると、業務が増えるだけで何もいいことはない、面倒が増えるだけという現実に見られる。産学連携の強化には事務、財務の強化なくしては、産業界からは大型の共同研究を託すことが難しいと感じている。海外大学(特に北米)と比較すると研究費マネジメントはシステムとしても10年以上の差があり、さらに広がるのではないかと懸念している。財務基盤の強化に向けて基金化、運用まで着実に進める欧米とでは持続性で大いに異なっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 375 近年、全体的に科学技術費が伸び悩んでいる中で、公募型に資金が偏り過ぎており、研究の多様性が確保できなくなっていると懸念している。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 376 研究室がある程度裁量を持って運営できる(教授等の裁量で自由に研究できる)研究費を確保することが必要。競争的資金については完全に格差が広がっている現状は問題である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 377 ・大型研究費を年限つきで特定の研究室や機関に投下する方式では短期的成果の見込めない探索的研究や地道な基礎研究が排除され、日本の基礎研究の多様性は失われている。・Nature誌の記事にもあった通り、日本の研究論文発表はトップ・中堅とも先進国で唯一減少している。大学の独立法人化以降の政策の失敗が結果に現れていることを行政側も認め、抜本的な改善を速やかに実施してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 378 政府の公募型研究費やその体系は、萌芽的研究、初期申請時の民間企業との共同研究が継続される場合がほとんどであり、新たな企業が入ることは秘匿性のため難しく、研究資金の流れは従前より継続発展できるようになっても、民間企業間のネットワークによる研究拡大はうまくなく、技術の社会実装化の仕組みは、あまり以前と変わらず、なかなか産業まで展開できていない公募研究が多いのではないかと思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 379 国プロ参加等で費用を使う場合にその管理費用が想定以上に発生することがある。その経験から研究費を獲得することに対してハードルを感じる場合があるのでは(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 380 10年前などと比較して、ずいぶんしっかりとしたマネジメントをされている印象を持っております。基礎研究を含めた研究開発の成果の評価については、産業応用の短期的視点だけに偏ることなく、慎重に評価していただきたく思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 381 問3-06の設問は答え方が難しい。税金を使うのであるから申請者にはきちんと成果、貢献等を説明する義務はある。そのための負担であれば低減する必要はない。事務的手続きの繁忙さにより研究開発に支障があるようなら負担低減すべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 382 企業研究所の技術者としては、基礎研究に十分な費用を配分していただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 383 国際的にみて、やはり突出した分野が見当たらない。国際戦略として、しっかりとした方針、戦略が必要と感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 384 課題は3つある。①資金のリソース②優先順位の判断基準を疑う機能が無い③予算化までの作業時間が長くタイミングを逸する構造。①は、基礎研究が実用化されるまでは長期的になるものの、一気呵成に立ち上げる必要もあり、パイの奪い合いとなる予算枠は、政府からの資金では足りない。資金を運用するプロのファンドやVCの早期創出が急務。②③は、シーズな研究内容は、まだ曖昧で他でもやっていない分野であるので、逆に言えばスピードが重要。しかし見たことが無く形にないものは、周囲の理解を得ることは難しく、優先順位は下方に回されるか却下される。よって提示する側は、ある程度形するための工夫(ラピッド・プロトタイプング：高速試作)を駆使し、遂行の協力者を確保しておく、一方、来年度用審議を待つことなく、特別枠のような形で、早々に予算化と立ち上げができる体制はできないものだろうか？ スピードが大事といいながら、制度が阻んでいる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 385 生命科学の分野では、ここ10年で、画期的な成果が多く出され、今後10年で、新たな研究成果で、健康医学の常識が変わると思われる。ここに対応できる研究成果を事業として成功する為に、どの国が先行するか、競争している状態。健康を医薬と捕らえるだけでは、行き詰まる。食べるから生活習慣の変更に対しても、事業として成り立つような、実効性のある行政を、行える国が、先行利益を得る時代となる。また、個別で見られる、大学等に外部から所属するコンサル？、企業で成功できた人物ではなく、成功例を見てきた人物であることが多く、成功にはつながらない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 386 同分野の研究や設備はなるべくまとめるようにして、費用面の効率化を図り、多くの人材に触れることができるようにして様々な刺激を受けられるようにするのが良いと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 387 予算管理のような研究本来とは無関係の業務に多くの時間・労力が費やされ、肝心の研究成果に対するチェックがなされていないように思います。一部機関で発生した不正の再発防止のために、全機関に予算管理の負担を増やすのは非効率的だと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 388 短期成果を望まず、5年10年単位のテーマ展開が必要と感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 389 学術研究や基礎研究の重要性を社会に発信するための何らかの工夫が必要。この点で旧来のマスコミは以前より科学・技術に対する理解度が低くあてにならない。社会的に今すぐに金にならない研究の重要性が認知される活動が求められる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 390 研究報告等が煩雑と感じている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 391 審査の公平性を担保し,審査員間の評価のばらつきを低減するため,より客観的な尺度での審査に変えていく必要があると考える.また支出の透明性についてはより厳しい視点での調査も必要と考える.(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 392 研究者が研究活動,マネジメント活動,雑用,とマルチな動きを要求されている印象を受ける.役割分担を明確にし,孤立的組織活動ができる仕組みが必要なのは.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 393 産業界の将来に有益な学術研究・基礎研究の推進には,当該分野において重要で,かつ協調で取り組めるテーマの設定と企業単独では困難な研究体制および設備・施設を構築するに足る研究費用が必要である.一方で,基礎科学研究のように純粋なる学理追求のための研究にも,将来の人材を科学技術分野に呼び込み,育成する意味も含めて研究費の配分は必要である.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 394 研究テーマの選別として,所属教授の知名度で左右されたり,公平にテーマで評価されていないように感じます.(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
- 395 力を入れるべき研究開発テーマについての現状と将来性について,資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)での独自の調査研究がもっと必要であるし,その基づく長期的な視野に立つてのマネジメントが望ましい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 396 そもそも競争資金と交付金とのバランスが悪いという気がしますが,その一方で,純粋な基礎研究がイノベーションを生み出すという考え方に拘泥せず,出口を明確にして,目標を達成するための基礎研究という考え方を強めていただきたい.イノベーションの定義として,(顧客満足度÷コスト)という考え方を徹底していただきたい.資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)については,真面目に真剣に取り組んでいる姿勢は高く評価しますが,出口戦略に合わせてPDCAサイクルのチェック機能をもう少し強化してはどうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 397 研究者が研究費のマネジメント全般を行う体制,特に財務規定が複雑すぎるので,研究がおろそかになる傾向にある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

(裏白紙)

パート 4

産学官連携とイノベーション政策の状況

(裏白紙)

Q401. 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	124	95	369	507	479	302	65	1,817	4.8	3.3	4.8	4.8	4.8	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
大学等	109	81	320	420	401	245	50	1,517	4.7	3.2	4.8	4.8	4.7	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
公的研究機関	15	14	49	87	78	57	15	300	5.1	3.6	5.0	5.1	5.1	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	9	34	195	202	124	41	1	597	3.8	2.7	3.9	3.8	3.8	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
大企業	4	4	53	75	44	16	0	192	4.2	3.1	4.2	4.2	4.2	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	3	13	52	50	24	6	0	145	3.4	2.4	3.6	4.8	3.7	-	-	-	-0.27	-	-	-	-	-	
中小企業	2	4	25	26	11	4	0	70	3.6	2.6	3.7	4.8	4.1	-	-	-	-0.48	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	1	9	27	24	13	2	0	75	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
橋渡し等	2	17	90	77	56	19	1	260	3.8	2.6	3.8	5.3	3.8	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
男性	109	115	512	630	550	321	58	2,186	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
女性	24	14	52	79	53	22	8	228	4.4	3.0	4.3	5.8	4.5	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	5	20	120	138	103	44	3	428	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	37	45	221	272	229	148	21	936	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	46	33	131	185	166	94	25	634	4.7	3.3	4.7	6.3	4.7	-	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	41	29	75	94	94	53	16	361	4.6	3.0	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
その他	4	2	17	20	11	4	1	55	4.0	2.8	4.0	5.3	4.3	-	-	-	-0.28	-	-	-	-	-	
任期あり	35	42	191	239	197	94	18	781	4.4	3.0	4.4	6.0	4.5	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
任期なし	98	87	373	470	406	249	48	1,633	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
業務内容別	1	3	20	38	42	17	2	122	4.9	3.7	5.0	6.2	4.9	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	1	5	31	47	48	27	3	161	4.9	3.5	4.9	6.3	4.9	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	116	82	295	385	352	219	52	1,385	4.7	3.2	4.7	6.3	4.7	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
現場研究者	6	5	23	37	37	39	8	149	5.4	3.8	5.4	7.1	5.6	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	83	51	223	298	290	187	39	1,088	4.8	3.3	4.8	6.4	4.9	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
国立大学等	7	2	19	23	25	14	2	85	4.8	3.4	4.9	6.3	4.7	-	-	-	0.11	-	-	-	-	-	
公立大学	19	28	78	99	86	44	9	344	4.4	2.9	4.4	6.0	4.5	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
私立大学	21	12	41	45	80	49	11	238	5.2	3.6	5.4	6.7	5.2	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
大学グループ	34	15	69	104	86	57	10	341	4.8	3.4	4.7	6.3	4.8	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
第1グループ	27	18	88	109	83	63	8	369	4.6	3.1	4.5	6.2	4.6	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
第2グループ	22	30	108	151	135	66	20	510	4.6	3.2	4.6	6.2	4.6	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
第3グループ	53	10	43	46	33	15	3	150	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	-	-	-	0.03	-	-	-	-	-	
第4グループ	12	13	56	124	119	89	28	429	5.4	3.8	5.3	6.8	5.4	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
理学	8	11	29	49	46	25	5	165	4.7	3.4	4.8	6.3	4.7	-	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
工学	26	34	119	98	90	44	6	391	4.0	2.6	4.1	5.8	4.0	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
農学	6	28	157	173	103	31	1	493	3.8	2.7	3.9	5.2	3.8	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
保健	3	6	38	77	29	10	0	104	3.8	2.5	3.8	5.4	4.0	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	20	78	82	61	22	0	262	3.9	2.7	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
なし	7	7	58	64	27	7	0	163	3.6	2.6	3.8	4.8	3.6	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	133	129	564	709	603	343	66	2,414	4.6	3.1	4.5	6.1	4.6	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
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(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q401. (意見の変更理由)民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	6	3	現所属機関は、その最も成功した事例に挙げられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	かなり貢献しているように見えます(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	改善されつつあります。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	民間企業との共同研究が複数実施できた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2	企業側のマインドが大幅変わってきたように思う(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	URAによる取り組みが始まった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	企業連携がだいぶ進んできました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	本格的産学連携の制度などが整えられ,学生の参加も可能となった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	昨年度からOPERAに参加しているが,良い試みと思う。特に本学ではOPERAに3件採択されている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	URAが仕掛け人として頑張っている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	5	6	1	OPERA事業などの積極的な活用に向けて動いており,社会実装への意識が高い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	学問領域によりさまざまでしょう。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	官学連携は少しずつ増えてきた(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
14	2	3	1	本学の産学官連携リサーチコーディネータの協力の一部の教員の研究と企業との共同研究が開始されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	企業と大学の連携により成果が出ていると思うが,連携しなければ成し得なかったかどうかはわからない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	産学連携の宣伝と機会をふえました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	先端産業国際ラボの設置など,戦略的に仕掛けたことの成果が出始めているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	少しずつ成果が挙がっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	大型プロジェクトの採択を受け,新たな価値創出に組織として取り組んでいる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	当学の希少糖関連研究で改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	少しずつ,増えていっていると感じている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	企業との取り組みが増えてきたから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	企業との連携を積極的に行う活動が始まっている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	一部の民間企業では,放射光や中性子などの大型施設に対する考え方に変化が出始めている。すなわち従来の単なるユーザーとしての立場だけでなく,必須な研究手段として,産官学として支えるべきとの考え方が出始めている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	民間との共同研究が多少増えた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	大学は,共同研究を増加させることにより,企業の問題を理解している卒業生を民間企業に送り出しており,価値創造に役立っている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
27	1	2	1	現在,産学連携の研究課題を5つ抱えるようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	最近各大学の産学連携活動が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	企業の方が落ちてきてはいるが,かなり新しい試みが出てきている。成功事例を伸ばすことが求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	民間企業との連携努力や意識は向上している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	連携が増えつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	AMEDやJST,自治体独自のプログラムにおいて産学連携に基づく課題創出を目指す提案が安定的に増加している印象から評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	民間との協業が組織として重視され始めた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	5	1	連携は以前より進んでいると捉えられるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	4	1	SIP等の大型産官学連携プロの推進で,十分ではないが向上している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	3	1	増加の傾向が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	近隣企業でも産官学への参画が若干増加傾向と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	1	2	1	産学官連携で,進めていると思われるが,十分な価値が生まれるレベルではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	大学発ベンチャー等の機運の高まりは感ずるが企業との連携性は不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	4	5	1	大学や公的研究機関に価値の創出を求めるのはそもそも間違いである。民間企業にろくな人材がいらないからイノベーションが起こらないのだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1	一部私立大学にその動きを感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

42	1	2	1	民間企業との連携の動きが強まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	オープンイノベーションが盛んに言われて,状況は良くなっていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	4	5	1	弊社ではそういった取り組みが実際に起こっている.AIST連携等(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	4	1	ゆっくりではあるが,連携の成果が公表されてきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	4	5	1	十分に行っていると思うが,それを民間企業が活かす力が弱くなっている.その部分がボトルネック。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	民間企業との連携・協働が新たな価値の創出を進めるとはかぎらない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	3	0	民間企業との連携・協働の件数は確かに増加傾向にあるが,新たな価値の創出までには至っていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	民間企業との連携は少ないと感じる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
50	4	4	0	昨年以上の成果は見えていないが,行動には表れているので4.4(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	3	0	民間企業と連携は試みているが,民間企業が求めるスピードと,大学が出す結果の時間差を感じるため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
52	2	2	0	頑張ってるかもしれないが,StanfordやMITと比較すると幼稚(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	5	5	0	すくなくならず優れた研究はあると思う.もっと民間企業を活用して情報をもっと集めることが肝要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
54	3	3	0	民間企業との連携・協働は活発ではあるものの,民間企業のスピード感との不一致は感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	看板を掲げているが,具体策が無い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	1	1	0	全くダメ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	2	2	0	株主総会での質問を恐れて,企業から大学への奨学寄付金,共同研究が増加しない傾向である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	1	1	0	まったくっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	3	3	0	施設側の研究者の努力は10年前に比べずいぶん進んだ.価値創造には領域横断的な協調システムが必要でそういう場を設ける必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	2	2	0	何が「価値」であるのかについて,もっと大学・公的研究機関自身による分析・発信すべきと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	最近の事例として,民間企業が行えない業務(動物実験,試薬の購入等)を,大学が下請けとして行う傾向があると感じる.それが本来の目的である新たな価値の創出に当てはまるか,不明である。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
62	5	4	-1	大学の努力というよりも研究者の努力に負うところが大きい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	不十分。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	民間企業は,一層研究開発に消極的になっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	企業は,大学との共同研究に投資して欲しいし,寄付も含め共同研究を促す仕組み(法人税の減税など)を作るべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	年々偏りを感じます(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	-1	連携・共同化は順調に増加傾向にあるが,新たな価値の創出というアウトカムという点では不十分。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	4	3	-1	民間企業との連携は重要だとは思ふ.一方,世界の動向を勘案した研究背景を調査する時間が足りず,得られる成果に学術的な新規性を見出すことが難しい場合もある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	そのようなセンターが現在の所属機関に設置されているので,良いと思っていましたが実際にはあまり目に見える形で動きがありません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	4	3	-1	採算・マーケットという別の評価軸に突き当たり,期限の短い研究資金や任期制との板挟みになっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	企業との共同研究には大きな壁がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	文科省系の支援は学中心であり,産業界へのincentiveがほとんどない.商品のプロトタイプができて,社会への展開が期待できない。(大学,その他,男性)
73	4	3	-1	個別課題レベルではある程度軌道に乗りつつある。(公的研究機関,その他,男性)
74	2	1	-1	資金の潤沢な大手企業との連携はできているが,中小,零細企業...それも予算確保がむずかしい企業とはやっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	4	3	-1	十分ではないが,その基盤が少しづつ構築されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	5	4	-1	ドイツのように産官学の一部メンバーがローテーションしているような仕組みと比べると共創価値や標準化は遅れている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	2	1	-1	ドイツ,スイス等のイノベーション先進国と比較し,大学でのオープンラボ開設や,そこへの民間企業の参加数,国の支援とも見劣る(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	3	2	-1	前述(事業化のための連携が不十分)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	4	3	-1	大学,公的研究機関,企業それぞれでの役割が十分に明確化されていないように思います.価値を企業の経済活動だけと捉えるのは狭い見方だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	現状,民間企業との連携・協働活動が期待レベルと比べ活発ではなく成果が十分に得られていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	協同のための調整役が不足している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

82	4	3	-1	民間との連携は順調だが、功名を焦り非現実的な目標を掲げることが大学に見受けられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	表層的な応用研究が多く,企業が出来るけれども手が回らない事を大学がやっている,と感じるテーマが多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	それぞれの独自技術の展開は有るが,新たな価値の創出までは至っていない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	5	3	-2	民間企業との関わり方が難しい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
86	4	2	-2	民間企業との連携・協働では,現実的な課題の解決が主となっており,新たな価値の創出にはつながっていない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
87	4	2	-2	共同研究費のオーバーヘッド割合が増え,連携に支障がでるようになった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	1	-2	民間企業からの資金提供に基づいた共同研究が少ない現状です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	3	1	-2	産学官の「産」の部分が欠落しているセクターであり,生業として成立させること自体が困難である。(森林・林業・林産業)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	4	2	-2	現時点ではiPS細胞以降あまり具体内容を聞かず,十分とはいえないと感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	6	3	-3	民間企業とのマッチングがうまくいっていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
92	5	2	-3	企業との共同研究という名の下働きのようなものも少なくないのではないか?(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	5	2	-3	民間企業に,公的機関への関心が高まってきたことは確か(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
94	4	1	-3	民間企業側がより大学を自らの研究開発をより戦略拠点として使い大学をアウトソース的に共同研究する体制に移すべきだと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q402. 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	103	131	396	491	472	289	59	1,838	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	-	-	-0.02	-	-	-	-		
大学等	91	113	334	421	396	226	45	1,535	4.6	3.0	4.6	6.2	4.6	4.6	-	-	-0.03	-	-	-	-		
公的研究機関	12	18	62	70	76	63	14	303	5.0	3.2	5.0	6.7	4.9	5.0	-	-	0.04	-	-	-	-		
イノベーション・ベンチャーグループ	8	45	209	199	104	40	1	598	3.6	2.5	3.7	5.0	3.6	3.6	-	-	0.01	-	-	-	-		
大企業	4	9	59	69	38	17	0	192	3.9	2.8	4.0	5.3	3.8	3.9	-	-	0.14	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	3	11	58	56	14	6	0	145	3.3	2.4	3.4	4.5	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-		
中小企業	2	3	30	25	9	3	0	70	3.4	2.5	3.5	4.6	3.6	3.4	-	-	-0.16	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	1	8	28	31	5	3	0	75	3.1	2.3	3.4	4.4	3.2	3.1	-	-	-0.04	-	-	-	-		
橋渡し等	1	25	92	74	52	17	1	261	3.6	2.4	3.6	5.2	3.6	3.6	-	-	-0.03	-	-	-	-		
男性	87	158	547	627	522	299	55	2,208	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	-	-	0.01	-	-	-	-		
女性	24	18	58	63	54	30	5	228	4.3	2.8	4.3	6.0	4.5	4.3	-	-	-0.17	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	4	24	116	155	87	42	5	429	4.1	2.9	4.1	5.5	4.0	4.1	-	-	0.10	-	-	-	-		
部長、教授クラス	27	67	259	249	216	142	13	946	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	42	46	136	180	161	88	27	638	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	4.6	-	-	0.00	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	35	35	79	86	102	51	14	367	4.5	2.9	4.7	6.2	4.6	4.5	-	-	-0.04	-	-	-	-		
その他	3	4	15	20	10	6	1	56	4.1	2.8	4.1	5.5	4.0	4.1	-	-	0.03	-	-	-	-		
任期あり	30	60	202	223	191	88	22	786	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.05	-	-	-	-		
任期なし	81	116	403	467	385	241	38	1,650	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.4	-	-	0.01	-	-	-	-		
業務内容別	0	4	21	44	35	16	3	123	4.8	3.6	4.7	6.1	4.6	4.8	-	-	0.15	-	-	-	-		
学長・機関長等	1	7	33	46	47	24	4	161	4.7	3.3	4.8	6.2	4.8	4.7	-	-	-0.06	-	-	-	-		
マネジメント実務	99	109	318	364	354	212	45	1,402	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	4.5	-	-	0.00	-	-	-	-		
現場研究者	3	11	24	37	36	37	7	152	5.1	3.5	5.2	6.9	5.4	5.1	-	-	-0.24	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	68	79	226	301	286	176	35	1,103	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.7	-	-	-0.02	-	-	-	-		
国立大学等	7	4	23	18	27	10	3	85	4.6	2.9	4.8	6.2	4.7	4.6	-	-	-0.15	-	-	-	-		
公立大学	16	30	85	102	83	40	7	347	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	4.2	-	-	0.00	-	-	-	-		
私立大学	19	20	41	43	73	54	9	240	5.1	3.3	5.4	6.8	5.1	5.1	-	-	-0.06	-	-	-	-		
第1グループ	30	24	77	103	78	53	10	345	4.5	3.0	4.5	6.2	4.5	4.5	-	-	-0.02	-	-	-	-		
第2グループ	21	27	83	111	95	51	8	375	4.4	3.0	4.5	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.12	-	-	-	-		
第3グループ	18	35	116	153	133	61	16	514	4.5	3.0	4.5	6.0	4.4	4.5	-	-	0.07	-	-	-	-		
第4グループ	44	15	43	48	32	17	4	159	4.1	2.6	4.1	5.7	3.9	4.1	-	-	0.13	-	-	-	-		
理学	12	16	68	108	133	78	26	429	5.2	3.7	5.3	6.6	5.3	5.2	-	-	-0.02	-	-	-	-		
工学	6	17	34	47	46	21	2	167	4.3	2.9	4.5	6.0	4.3	4.3	-	-	0.01	-	-	-	-		
農学	23	43	116	105	82	43	5	394	3.9	2.5	3.9	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.05	-	-	-	-		
保健	5	38	165	168	88	34	1	494	3.7	2.5	3.8	5.0	3.6	3.7	-	-	0.04	-	-	-	-		
産官連携活動あり(過去3年間)	3	7	44	31	16	6	0	104	3.4	2.4	3.4	4.8	3.6	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-		
なし	1	19	84	82	54	22	0	261	3.8	2.6	3.9	5.3	3.7	3.8	-	-	0.12	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	6	13	63	62	16	10	0	164	3.4	2.4	3.5	4.6	3.5	3.4	-	-	-0.15	-	-	-	-		
なし/分からない	111	176	605	690	576	329	60	2,436	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	-	-	-0.01	-	-	-	-		
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q402. (意見の変更理由)民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	最近では単なる寄付講座ではなく、所内・センター内に企業の研究室が増えるなど取組は十分と思われます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	URAが仕掛け人として頑張っている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	6	3	現所属機関は、その最も成功した事例に挙げられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	4	3	かなり行われている実感がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	改善されつつあります。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	新たな共同研究が生まれたため。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	進展している気がするが、繋げる産学コーディネーターの能力が千差万別すぎる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	3	5	2	時限的なSIP等の大型産学官連携プロジェクト終了後も踏まえた産学の組織的かつ持続的な体制構築がかなり進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	1	3	2	産学官連携室などの設置により、協力的になっていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	3	5	2	弊社ではそういった取り組みが実際に起こっている。AIST連携等(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	最近では学内ベンチャー企業などの取り組みは増えているようである(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	4	5	1	研究科長の下に戦略統括部を置き,URAを2名を採用し,連携強化に努めている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	新たに立ち上がったセンターは企業との連携に積極的に取り組んでいる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
14	2	3	1	全学レベルのみならず,部局レベルでも独自に産学連携の取り組みを始めた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	分野に依存しているので(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	学内の体制の整備(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	5	1	OPERA事業などの積極的な活用に向けて動いており,社会実装への意識が高い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	大学発メールマガジンの発行などは有効と思われます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	企業とのマッチングの機会は増えてきたようにおもえる(創薬分野については)。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1	COC事業の採択により,積極的に地方民間企業との連携の取り組みを開始している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	研究所の誘致が成功しつつある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	人員の補充を順調に行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	健康科学分野では,産学連携の組織的な体制整備が進みつつある(民間企業からなる合同会社と大学との包括連携協定にもとづく産学連携の体制が発足した。)(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	本学の産学官連携リサーチコーディネータの企業との連携に向けた活動が感じられるようになった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	比較的気軽に研究要素を話し合える環境は良いと思う。研究費が付いてきてほしいが。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	課題の共有に心がけるようになりつつある。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	URAの配置により,以前よりは改善しつつある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	先端産業国際ラボの設置など,戦略的な仕掛けを行っているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	徐々に体制や環境の整備が進みつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	新設したリサーチ・アドミニストレーション部門には産学連携の支援機能を持たせました。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	産学官連携組織とURA組織を統合し,体制強化を図った。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	本年度から新たな企業との取り組みが始まったため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1	研究費が減ってきたので,企業に頼らざるをえないという状況です。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1	当学の希少糖関連研究で改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	少しずつ,増えていっていると感じている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	理事会の理解が高まっているから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1	〇〇【企業名】などとの情報交換がなされている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1	申請書がようやく整った。連携後のサポートはあるものの連携へ至るまでのサポートはほぼ無い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
39	2	3	1	問4-01との関連で,特に大学との連携が進みつつある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

40	2	3	1	産と学(国公私立)が協力しやすい制度はできつつある。ただし運用としては、人事制度・給与制度が障壁となっているのではないか?(大学,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1	組織によるが,行っているところは行っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	4	1	まだ,十分とは言えないが,改善の傾向はあるように思います。2つつけたのは,甘い評価かもしれません。(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	4	1	最近改善されつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	最近取り組みができる環境が出て来た。(大学,その他,女性)
45	2	3	1	組織的な体制を整備しつつあり,課題の共有に取り組んでいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	3	4	1	ポストが出来た(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	所属機関にコーディネーター等の新たな職員が配置された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	2	3	1	民間企業との連携は,昨年度よりは増えているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	3	4	1	アカデミアが主体的に取り組む姿勢が顕在化してきたことから評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	3	4	1	企業との連携を組織として奨励するという方針が幹部層から示されており,現場レベルにもその考えが浸透しつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	4	1	最近,企業との研究連携を行うように研究所が取り組み始めたため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	2	3	1	包括的な共同研究の枠組みができた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	3	4	1	設備の提供などで民間宇宙企業と連携するケースが増えてきている。但し,情報の共有はまだ少ないと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
54	2	3	1	増加の傾向が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	4	5	1	本年度,大学との共同研究を始めた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	2	3	1	試みは増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	4	5	1	これ以上やると研究者が研究に使える時間がさらに減り,研究力が一層低下することになるので,連携などむしろ減らすべきだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	2	3	1	一部私立大学にその動きを感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	1	2	1	民間との連携のための環境整備は進んでいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	1	2	1	各種のコンソーシアムが立ち上がりつつある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	4	5	1	官民タッグの環境が整ってきている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
62	2	3	1	組織的連携やオープンプラットフォームの枠組みは行われつつある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	4	0	連携のための意識と機運は向上してきている。ニーズとシーズの間を取り結ぶコーディネータの人材不足とその役割が不明確のままである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	2	0	取組は十分ではない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
65	5	5	0	民間企業の人材をクローブなどで正式な大学教員とし学生教育を推進する体制が文科省の概算要求に採択され,着々と進行中であるので,5.4(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	2	2	0	新しい組織を作ろうとすると,古い組織を削減しなければならず,なかなか進んでいない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
67	1	1	0	企業は学になにを期待しているのか,企業秘密もあり,なかなかオープンにしてくれない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	2	0	民間と公的機関では仕組みが違いすぎる。公的機関に予算執行の融通性を持たせないで共同が困難(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
69	4	4	0	企業は情報収集はよくやるのでうまく機能しているが,研究の出口が違いすぎるので国立研究機関がもっと仲介の労をとるべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
70	3	3	0	他機関よりは取り組みは行われているとは思いますが,かならずしも十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	1	1	0	大学と企業の立ち位置を考えた運営が必要。(公的研究機関,その他,男性)
72	2	2	0	大学研究者の意識は変わってきたが,まだ内向きだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	2	2	0	国から給料と研究費を支給される大学教員が特定企業の利益となる研究課題を研究するには,利益相反に関する方針が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	1	1	0	これは,可及的速やかに取り組む課題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	3	3	0	大学や公的研究機関と企業では,時間軸も含めて,求めている成果(ゴール)が異なっているため,必ずしも十分な連携ができていない状況です。連携体制(共同研究)を行った際の研究イニシアチブが大学,公的研究機関にかたよる傾向があり,連携が難しくなっています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	2	2	0	かなり積極的に取り組む姿勢はあるが,実行化は,不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	1	1	0	〇〇〇等【公的研究機関名】の取り組みが全く機能していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	2	2	0	特定の研究者への集中が変わっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
79	4	3	-1	地元中小企業や大企業との産(官)学連携を目的としたプロジェクトが一件終了したため(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	6	5	-1	利益相反の審査が過剰になった(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
81	5	4	-1	学内制度と板挟みになることがあり,大学発のシーズを活用するための意思決定をより迅速にでき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)
82	4	3	-1	不十分。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	こうした組織はあるが,情報を流すだけになっている感がある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

84	3	2	-1	民間企業から研究資金が納付されてから、手続きとかシステムへの登録とかで2ヶ月ほど使えず、研究が滞る。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	3	2	-1	TLOが教員の仕事を増やしているという側面は否めない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
86	3	2	-1	シンポジウム等を通じた情報交換の場を増やす必要があるのでは?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
87	4	3	-1	人材がいても十分には機能していない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	2	-1	共同研究費のオーバーヘッド割合が増え,連携に支障がでるようになった.支援もない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	4	3	-1	そのようなセンターが現在の所属機関に設置されているので,良いと思っていましたが実際にはあまり目に見える形で動きがありません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
90	4	3	-1	戦略プロジェクトなどにより個々の大学でとりくみがあるものの,成果報告に追われて十分な新たな連携の掘り起こしがすすんでいない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
91	3	2	-1	個人に委ねられている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	より悪化。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	組織的な体制整備は非常に困難な状況にある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
94	4	3	-1	UCバークレー校の材料分野にある産学連携施設の質量に驚かされた.日本でも同類施設が少しでも出来てほしい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
95	4	3	-1	大学により格差が生じている(大学,部長・教授等クラス,女性)
96	3	2	-1	取り組みは行われているが,資金が乏しい(大学,その他,男性)
97	2	1	-1	民間企業とのコンソーシアムに対する公的な支援が不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	3	2	-1	企業の求める利益直結型の技術開発と,大学等が必要と考える基礎研究との間の乖離が進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	4	3	-1	ICT分野等における産学連携は,スピード,投資規模においてマッチングしなくなっている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	4	-1	連携を進める意志を強く感じるが,やり方が果たして正しいか疑問に思う点もある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
101	2	1	-1	つつこんだ議論ができる環境,意識に達していない。(公的研究機関,その他,男性)
102	4	3	-1	十分ではないが,その基盤が少しづつ構築されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	3	2	-1	地方大学では不十分であることが多いが,中央では十分であると感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	5	3	-2	連携を行おうと努力しているが現実的にはあまり進んでいない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
105	4	2	-2	所属研究院としては,組織的な連携は十分ではないと判断.大学としては前回と同じ評価(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
106	5	3	-2	以前ほど産学連携への熱気が産学双方に感じられない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
107	4	2	-2	連携することの意義について残念ながら共通認識はありません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
108	4	2	-2	産学連携・オープンイノベーションが標榜されるものの実例がほとんど見えない。(大学,その他,男性)
109	5	3	-2	購買手続きに関する国の縛りが旧態依然(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
110	3	1	-2	クロスアポイントを謳ってはいますが,実現には至っていません.コンセプトは素晴らしいと思いますし,実現しようと試みたこともあります.日本の給与体系では難しいのでしょうか.今後の改良に期待しています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
111	4	2	-2	契約を結ぶこと自体が目標となっており形骸化している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
112	5	3	-2	連携をもっと増やしていくのであれば,仕組みをよく考える必要があります.企業にとって,相手の研究機関は,必ずしも日本に限定されないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
113	5	3	-2	一部の大学と民間機関に限定されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
114	4	2	-2	まだ足りないと思われる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
115	4	2	-2	非競争領域を拠点で集まって行うという活動が本当に成果が上がるのか疑問に思ってきた.企業が不要と思った研究の実施場所になっているのでは?(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q403. 研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	145	122	460	539	417	217	41	1,796	4.3	2.9	4.3	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	-
大学等	132	103	383	456	347	174	31	1,494	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	-
公的研究機関	13	19	77	83	70	43	10	302	4.5	2.9	4.4	6.1	4.5	4.5	-	-	-0.01	-	-	-	-	-
イノベーション・ベンチャー	21	47	218	191	108	20	1	585	3.4	2.4	3.6	4.8	3.5	3.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
大企業	7	8	63	73	38	7	0	189	3.7	2.7	3.9	4.9	3.7	3.7	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	9	11	58	46	21	3	0	139	3.2	2.3	3.4	4.6	3.3	3.2	-	-	-0.11	-	-	-	-	-
中小企業	5	5	25	21	14	2	0	67	3.5	2.5	3.6	4.9	3.7	3.5	-	-	-0.22	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	4	6	33	25	7	1	0	72	3.0	2.3	3.2	4.3	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-
橋渡し等	5	28	97	72	49	10	1	257	3.4	2.3	3.4	4.9	3.5	3.4	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
男性	136	151	611	664	483	211	39	2,159	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	-
女性	30	18	67	66	42	26	3	222	4.0	2.6	4.0	5.6	4.0	4.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	11	25	134	144	93	23	3	422	3.8	2.7	3.9	5.2	3.8	3.8	-	-	0.07	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	47	60	281	271	198	107	9	926	4.1	2.7	4.1	5.7	4.2	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	56	43	169	196	132	67	17	624	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	0.02	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	47	35	79	99	95	35	12	355	4.3	2.8	4.4	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.03	-	-	-	-	-
その他	5	6	15	20	7	5	1	54	3.7	2.5	3.8	5.0	3.9	3.7	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
任期あり	43	62	217	255	154	72	13	773	4.0	2.7	4.0	5.5	4.1	4.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
任期なし	123	107	461	475	371	165	29	1,608	4.1	2.7	4.2	5.7	4.2	4.1	-	-	-0.03	-	-	-	-	-
業務内容別	1	5	29	45	30	11	2	122	4.3	3.1	4.3	5.7	4.3	4.3	-	-	0.03	-	-	-	-	-
学長・機関長等	6	4	40	45	48	18	1	156	4.5	3.1	4.6	6.0	4.6	4.5	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
マネジメント実務	135	106	361	408	297	159	35	1,366	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	-0.01	-	-	-	-	-
現場研究者	3	7	30	41	42	29	3	152	4.9	3.4	4.9	6.4	5.1	4.9	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	95	73	275	313	263	126	26	1,076	4.3	2.9	4.3	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
国立大学等	8	0	31	24	17	10	2	84	4.3	2.8	4.1	5.8	4.2	4.3	-	-	0.07	-	-	-	-	-
公立大学	29	30	77	119	67	38	3	334	4.1	2.8	4.2	5.6	4.1	4.1	-	-	0.01	-	-	-	-	-
私立大学	25	17	48	56	66	37	10	234	4.8	3.1	4.9	6.4	4.8	4.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
大学グループ	37	25	86	109	70	43	5	338	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	0.00	-	-	-	-	-
第1グループ	32	27	108	101	88	37	3	364	4.0	2.7	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
第2グループ	31	27	125	179	106	52	12	501	4.3	3.0	4.3	5.7	4.2	4.3	-	-	0.04	-	-	-	-	-
第3グループ	55	13	50	45	27	12	1	148	3.7	2.5	3.7	5.2	3.6	3.7	-	-	0.05	-	-	-	-	-
第4グループ	25	15	71	140	112	60	18	416	4.9	3.5	4.8	6.3	4.9	4.9	-	-	0.00	-	-	-	-	-
理学	6	17	42	47	40	17	4	167	4.1	2.6	4.2	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
工学	33	41	131	114	59	35	4	384	3.6	2.4	3.6	5.1	3.7	3.6	-	-	-0.03	-	-	-	-	-
農学	14	42	176	158	92	16	1	485	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
保健	7	5	42	33	16	4	0	100	3.4	2.5	3.5	4.7	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	6	20	88	83	55	10	0	256	3.6	2.5	3.7	5.0	3.6	3.6	-	-	0.03	-	-	-	-	-
なし	13	11	67	53	21	5	0	157	3.3	2.4	3.3	4.6	3.4	3.3	-	-	-0.16	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)なし(分らない)	166	169	678	730	525	237	42	2,381	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	-
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(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q403. (意見の変更理由)研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	6	3	現所属機関は、その最も成功した事例に挙げられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	改善されつつあります。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	SIP等大型産学官連携プロの効果もあり,その認識は変革しつつあると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	資金確保の意味もあるが,企業との連携に積極的な大学も見受けられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	意識はあがっていると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	多くの企業と連携しながら自らの研究を進めているが,予算が足りず,進捗がよくない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	4	5	1	個人的にはかなりやっています(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
8	3	4	1	新しい連携が増えている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	野心的な研究者は民間企業との連携にも熱心である。それは主に研究費獲得に利益があるからで,実のあることなのかどうかはよくわからない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	3	4	1	個人差が大きいので十分とは言えないが,突出した研究開発の例もある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	民間企業の技術相談内容が,若干ではあるが,既存技術に対する課題から未来志向にシフトしているように感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	自分が行っているが,他の研究者が熱心かは疑問である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	教員の意識が変革し,これまで以上に推進されつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	先端産業国際ラボの設置など,戦略的に仕掛けたことにより,そのような研究者が若干増えてきているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	こうした方向性が少しずつ強まっているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	民間企業側からのアプローチが増えたため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	5	6	1	当学の希少糖関連研究で改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	自身は理解できているが,周知されているかは疑問である(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	現在,2社と行っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	地元の製薬会社との連携を通じて,新たな研究課題が見い出され,今後の研究開発につなげる試みを開始した(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	個人差が大きいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	2	3	1	「オープンイノベーション」の一環として,産業界のR&Dにコミットする機会は増えたと思われる。しかし,課題設定や進め方が,企業の意向あるいは逆に大学任せで,マジな協業となっている例は少ないのではないか?(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	大学の研究を企業に理解してもらう取り組みが増えつつあると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	個々の研究者の意識により差異あり。産学連携を契機に自らの研究開発の発展に繋がる可能性あることを,教育する必要があるのかもしれない(大学,部長・教授等クラス,女性)
25	2	3	1	少しずつ良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)
26	3	4	1	AMEDやJST,自治体独自のプログラムなどの傾向から評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	目先の成果に捉われすぎないことも必要で,バランスよく課題設定を行ってほしい。(公的研究機関,その他,男性)
28	2	3	1	研究の発展性は常に研究者側が考えていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1	最近ではむしろやりすぎだ。企業の中にある研究課題は限られている。企業のための研究は企業が自分の金でやるべきだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	〇〇大学の例などの成功事例を知りました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	3	3	0	民間企業と大学の研究における時間軸,すなわちいつを見据えた研究かと言う視点が異なっている。双方の歩み寄りが不可欠である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	研究者の意識には余り変化がない。シーズとニーズの双方向の交流は未だ不十分である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	4	0	個々の研究課題については自己の研究課題へのフィードバックはそれなりに行われていると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	3	0	している人はしている。していない人はしていない。の二極化。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	2	2	0	民間企業からの要求,要請を十分に理解できる研究者が多くない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	4	4	0	研究者によっては大いに触発される場合もあり,継続した取り組みが重要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	組織の支援が得られないため,モチベーションが無い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	2	2	0	意欲はあるが,実質できていない。(公的研究機関,その他,男性)
39	2	2	0	大学研究者が独自性の高い研究を行っていれば,企業側からの共同研究の依頼が来る。大学教員の研究ポテンシャル向上が先。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	そもそも,仕組みやマッチングない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

41	2	2	0	これまでの業務に加えてやれといってもできない。例え本業が疎かになっても評価してあげるくらいにならないと進まない。現状、小手先だけ、取りあえずやった、という態度だけで真剣ではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	2	2	0	以前よりは増えているように思うが、十分ではない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	1	1	0	研究者から企業への働きかけがみられない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	2	2	0	研究者による差異が大きい(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
45	4	4	0	民間のニーズに合わせた研究テーマへ軌道修正するケースがよくある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
46	1	1	0	大学側の問題としてと、企業側の体制の問題の両方の側面から不十分な状況となっていると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
47	2	1	-1	国内でも内向き傾向が見られる(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	6	5	-1	研究者自身は頑張ろうと努力している。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	3	-1	民間企業において大学研究者との連携の機会が減少している印象をもつ。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	3	2	-1	製薬会社などとコラボしたいが、どうしてもコンプライアンスの問題などでなかなかやりにくい状況になってしまっている(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
51	2	1	-1	個人の資質や世代によって大きく異なる。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
52	3	2	-1	研究者自身の努力が必要です。インセンティブをつけることも必要です。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
53	2	1	-1	研究者側の反省点です。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
54	3	2	-1	企業と組むとこちらで勝手なことはなかなか出来ない(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	4	3	-1	そのようなセンターが現在の所属機関に設置されているので、良いと思っていましたが実際にはあまり目に見える形で動きがありません。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
56	2	1	-1	十分とはとても言い難い。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	4	3	-1	大学教員に周知しつつあるが、認識については個々の研究者レベルでは大きく開きがある。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	2	1	-1	ベンチャー志向の研究者が少なすぎ。そもそもそういう人を雇用していない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	短期的な成果やPoCのみの検証のために利用されている気がします。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
60	3	2	-1	民間企業との連携・協議では、将来的な研究課題の探索よりも、実用化に向けた取り組みに関するものが多くなっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
61	2	1	-1	すべての研究が企業との連携につながるわけではないが、研究者の中には、企業との連携を「余計な仕事が増える」と考えている人もいよう(大学, その他, 男性)
62	2	1	-1	戦略的な方向を考えなさすぎる。(大学, その他, 男性)
63	5	4	-1	永遠の課題である。環境が違いすぎる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
64	3	2	-1	一部の研究者はやっているものの、かならずしも全体に広がっていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
65	4	3	-1	できる人とできない人との差が出ているというのと、将来的な研究課題の探索、という点が弱いと思う。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	3	2	-1	まだ道半ばと考える。今後の発展に期待したい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
67	3	2	-1	公的機関はそうだが、大学はまだ改善の余地ありと見える(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
68	4	3	-1	全般的に応用側によってくる中で、基礎研究力が弱くなっている傾向。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
69	3	2	-1	具体的には実例を知らないが、十分とはいえないと感じる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
70	5	3	-2	民間企業の活力が低下し、先進的課題への欲求が減少しているように感じる(大学, 第1G, その他, 男性)
71	4	2	-2	4-01に記述したように、将来的な研究課題の探索には至っておらず、研究者の意欲はあっても、自らの研究開発に反映できるような状況ではない。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
72	4	2	-2	好みの研究が行えれば良いのが第一で、連携や協働が重視されているとは思えません。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
73	5	3	-2	研究者による。民間企業との連携・協働をおこなうステージに至っていない基礎研究で民間との協働は不要(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
74	5	3	-2	大学や公的研究機関の研究予算は、企業から出ているわけではないので、十分に反映させることは難しいことかと。国プロで、企業が研究管理して公的研究機関が研究を行うのであれば連携は深まります。大学に期待するのは、将来の企業研究テーマとなり得るシーズを生み出すことがあります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
75	5	3	-2	官学の研究者は民間企業では実施困難なよりハイリスクな課題をもっと意識すべきである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
76	4	2	-2	最近の拠点事業についてその状況を一度分析する必要があると思います。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

Q404. ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いませんか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	242	337	590	446	225	83	18	1,699	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
大学等	195	273	500	375	195	72	16	1,431	3.1	1.9	3.1	4.7	3.1	3.1	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
公的研究機関	47	64	90	71	30	11	2	268	2.8	1.7	3.0	4.4	2.8	2.8	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
イノベーション/ベンチャーグループ	21	86	233	187	62	14	3	585	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
大企業	8	15	81	64	19	8	1	188	3.2	2.3	3.3	4.5	3.1	3.2	-	-	0.09	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	9	23	58	39	17	1	1	139	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
中小企業	7	7	26	19	12	1	0	65	3.2	2.3	3.3	4.7	3.2	3.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	2	16	32	20	5	0	1	74	2.5	1.8	2.8	4.0	2.6	2.5	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
橋渡し等	4	48	94	84	26	5	1	258	2.8	2.0	3.1	4.4	2.9	2.8	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
性別	212	379	750	584	263	87	20	2,083	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
男性	51	44	73	49	24	10	1	201	2.9	1.8	3.0	4.5	3.0	2.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	-	
女性	13	63	169	127	48	12	1	420	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	74	169	321	245	113	45	6	899	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	97	121	209	150	72	21	10	583	2.9	1.9	3.0	4.5	2.9	2.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	73	64	99	97	50	16	3	329	3.2	2.0	3.4	4.8	3.1	3.2	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	6	6	25	14	4	3	1	53	3.1	2.2	3.0	4.4	3.0	3.1	-	-	0.07	-	-	-	-	-	
その他	66	135	259	220	97	34	5	750	3.1	2.0	3.2	4.6	3.1	3.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
任用あり	197	288	564	413	190	63	16	1,534	3.0	1.9	3.1	4.5	3.0	3.0	-	-	0.03	-	-	-	-	-	
任用なし	2	22	41	42	13	3	0	121	2.9	2.0	3.2	4.4	2.9	2.9	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	9	28	56	37	29	3	0	153	3.0	2.0	3.1	4.7	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	221	273	438	324	165	65	15	1,280	3.0	1.8	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
現場研究者	10	14	55	43	18	12	3	145	3.6	2.3	3.5	4.9	3.5	3.6	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	151	171	375	265	148	49	12	1,020	3.1	2.0	3.2	4.7	3.1	3.1	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
国立大学等	12	21	23	17	11	8	0	80	3.1	1.6	3.0	4.9	3.0	3.1	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
公立大学	32	81	102	93	36	15	4	331	2.9	1.7	3.0	4.5	2.9	2.9	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
私立大学	40	32	67	59	37	20	4	219	3.6	2.2	3.6	5.3	3.5	3.6	-	-	0.12	-	-	-	-	-	
第1グループ	54	46	116	90	53	12	4	321	3.3	2.2	3.3	4.8	3.2	3.3	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
第2グループ	42	72	117	96	50	15	4	354	3.0	1.9	3.2	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	-	
第3グループ	49	108	180	118	50	23	4	483	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	2.8	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
第4グループ	63	30	48	35	20	6	1	140	3.0	1.8	3.1	4.6	2.7	3.0	-	-	0.28	-	-	-	-	-	
理学	49	60	134	106	53	30	9	392	3.4	2.1	3.4	4.9	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
工学	22	36	48	38	23	5	1	151	2.9	1.7	3.0	4.6	2.9	2.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
農学	42	90	130	93	43	17	2	375	2.8	1.7	2.9	4.4	2.8	2.8	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
保健	15	76	189	154	52	11	2	484	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	2.9	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	6	10	44	33	10	3	1	101	3.1	2.2	3.2	4.4	3.3	3.1	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
なし	8	38	95	82	28	9	2	254	3.1	2.1	3.2	4.5	3.0	3.1	-	-	0.11	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	12	18	73	45	18	3	1	158	3.0	2.2	3.1	4.4	3.1	3.0	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
なし/分からない	263	423	823	633	287	97	21	2,284	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q404. (意見の変更理由)ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	6	4	現所属機関は、その最も成功した事例に挙げられる。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
2	1	4	3	基礎研究をしている研究者は教育や自分の研究を深く掘り下げることがミッションであると思うし、人材を増やすことなく研究者が単独で事業展開するように求めるのは無理がある。応用展開は研究者ではなくURAを窓口にする体制を整えるべき。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
3	2	5	3	活動は活発化していると認識(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
4	2	4	2	もともと大学発ベンチャーを目指すような研究を行っていない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
5	2	4	2	隣接する分野で思いのほか卒業生がベンチャーで活躍していた。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
6	1	3	2	現在、ベンチャーの立ち上げを行っている。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
7	3	5	2	大学発ベンチャーの活躍○○○【企業名】や○○○○○【企業名】など(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
8	3	5	2	アカデミア発の強いアピール力を持つベンチャーも生まれてきた。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
9	2	4	2	自分が関わったリーディング博士課程プログラムにおいても、スタートアップの手法などをレクチャーするなど、事業への転換を意識した教育がなされていた。また、別大学の院生に向けても、私の経験などを共有する場を用意していただくなど、大学も意識がかなり変化してきているように思われる。(民間企業等、その他、男性)
10	2	3	1	出資事業による大学発ベンチャーへの出資実行実績は7社となった(昨年度回答時は3社)。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
11	4	5	1	順調なベンチャー企業の数が増えている、若手で従事したり起業する人が増えているから。(大学、第1G、その他、男性)
12	2	3	1	取り組みは増えていると思うが、知識移転や価値の創出につながっているかどうかはわからない(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
13	2	3	1	私を含め若手は起業意識が高い。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
14	2	3	1	科学技術アントレプレナーシップ社を設立し、このような活動を積極的に行える仕組みを作った。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
15	3	4	1	ベンチャー支援機能も充実してきた。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
16	3	4	1	十分とは言えないが、大学発ベンチャー企業も増えてきている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
17	2	3	1	努力を始めている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
18	1	2	1	事業展開が増えてきた。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
19	3	4	1	増えていると思う。研究者に依存する(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
20	3	4	1	COI事業等の取組みの定着(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
21	1	2	1	アントレプレナーシップ教育は充実しつつあります。課題は上級教員の無理解(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
22	1	2	1	常勤の人材が確保された。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
23	4	5	1	ベンチャー数はまだ少ないが、着実に増加しており、今後さらに期待出来る4.7程度(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
24	2	3	1	ベンチャー企業の設立と研究両立できない。研究者と設立者の連携が必要(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
25	1	2	1	本学にて現在1件のベンチャー企業設立に向けた取り組みが行われ始めたため(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
26	4	5	1	学内に配置してあるベンチャーラボの業績が高く、昨年度はキャンパスベンチャーグランプリで文科大臣賞を受賞する学生も現れたため。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
27	1	2	1	進展してきている印象。でも起業への道筋、方法論が分からない方も多いのでは。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
28	2	3	1	去年よりは増えたように感じる(大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性)
29	1	2	1	身近なところでベンチャー設立があり、例を知ったため。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
30	1	2	1	若手層を中心に起業への機運が高まっているように思う。しかし、大学は十分にこたえきれていないように思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
31	1	2	1	ギャップファンドなどベンチャー企業創出に向けた取り組みが出てきた。(大学、部長・教授等クラス、男性)
32	2	3	1	最近各大学の産学連携活動が増えている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
33	3	4	1	H29年度7月にベンチャー支援制度が立ち上がった。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
34	2	3	1	今年度、1件のベンチャーを立ち上げ。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
35	1	2	1	新たにベンチャーがスタートして、少しは進展している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
36	2	3	1	JSTやAMED、アカデミアファンドなど、大小のベンチャー支援プログラムが立ち上がっている状況から評価(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
37	2	3	1	最近、大学発ベンチャーが増えてきた。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
38	2	3	1	ベンチャー企業の設立など変化はしてきているが、まだ個人のスキルやモチベーションに頼るところが大きいようだ。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

39	2	3	1	○○○○○○○○○○○○○【企業名】など、投資機関、監査機関と連携して、先のありそうなベンチャーも出てきている(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
40	3	4	1	大学や公的研究機関が自らベンチャーを立ち上げる取り組みが出てきている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
41	3	4	1	事例が増えてきた感がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
42	2	3	1	大学発のベンチャーと仕事をし始めたが、割としっかりやっているように感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
43	4	5	1	十分にやっている。ベンチャー企業が育たないのは、日本にまともな投資家がいらないからだ。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
44	2	3	1	以前より、大学発ベンチャーは展示会等で増えており、研究技術の社会実装化は進み始めていると思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
45	2	3	1	企業化は、進んでいるように思われるが、成功する例が少ない。企業化可能な内容か、投資を得るだけの内容しかないのか、分かっていない例が多い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
46	2	3	1	VBは追い風にある、VCもめざましい(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
47	2	2	0	歯科領域ではあまり盛んではない(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
48	2	2	0	新たな価値の創出までには至っていない。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
49	2	2	0	この点に関してはまだまだ取組が足りない。おそらく教育へのエフォートが不足するのではと危惧しているのがあろうが、もっとこの点を促進し、研究者を元気づけてもらいたい。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
50	1	1	0	大学プロパーの人間にはシーズはあっても余裕がないのが実態です。もともと外部で仕事をしていて、大学の教員になった人間には外でたっぷり仕事をしている人もいます。が、そういう人たちは往々にして逆に学務・お金にならない社会貢献事業・教育に時間を割く余裕がない。これでは前者は後者の踏み台です(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
51	2	2	0	学にベンチャーを作ることへのサポート体制が十分とは言えない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
52	3	3	0	意識は向上(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
53	5	5	0	少し背伸びをしすぎている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
54	2	2	0	看板を掲げているが、具体策が無い。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
55	2	2	0	ベンチャー育成体制なしで、ベンチャーを設立せよといっても無理。企業内ベンチャーの独立化が良い。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
56	1	1	0	すべてがバラバラで、意味がない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
57	3	3	0	研究者の意思はあるが、大学の知的財産本部が能力不足の場合が多い。スピード、品質、いずれも不十分。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
58	3	3	0	十分とは言えない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
59	3	3	0	創出してはいますが、将来を考えると、すべてが自立できるかどうか疑問です。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
60	2	2	0	新しい流れはできつつあるがまだまだ不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
61	4	3	-1	まだまだ日本にはベンチャーの思想が十分根付いていない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
62	2	1	-1	所属する大学で複数ベンチャーを持っているが、知識移転したような成果は得られていない(大学、部長・教授等クラス、男性)
63	2	1	-1	ベンチャー事業化を行おうとする生産性の高い教員に給与などのメリットがない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
64	2	1	-1	ベンチャーを作ることは容易。しかし、継続的展開が期待できない。中小企業の技術力を活用するようなプログラムが必要である。(大学、その他、男性)
65	2	1	-1	ただしミッションではありません。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
66	5	4	-1	昔より(我々の時代より)アントレプレナーマインドは増えているとおもう。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
67	3	2	-1	我が国ではベンチャーを育てる風土がない。おこなっても、公的支援に頼りすぎ。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
68	4	3	-1	大学発ベンチャーの経済的な成功例が減少しており、このモデルの妥当性に疑問が生じている(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
69	4	3	-1	意欲はあり、以前よりもベンチャー設立は容易になったが、事業の成熟支援が不足。(研究の延長)(公的研究機関、その他、男性)
70	2	1	-1	研究成果が繋がらない場合、別の視点からあらたな価値の仮説を構築するマネジメントが重要と思われる。(公的研究機関、その他、男性)
71	3	2	-1	十分ではないが、その基盤が少しづつ構築されつつある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
72	4	3	-1	先進諸外国と比べ不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
73	3	2	-1	支援者の成果も評価されるため、安定志向が強すぎる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
74	3	2	-1	実施はされているが不足である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
75	3	2	-1	まだまだ不足している(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
76	3	2	-1	ベンチャー企業の設立はあるが、成功している事例が少ない(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
77	5	4	-1	ベンチャー企業の設立数が伸び悩んでいます。また設立後の育成が必要かもしれません。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
78	5	3	-2	ベンチャー企業を作ってもうまくいくケースは少ないように見受けられます。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
79	4	2	-2	ベンチャー企業の設立や事業展開ができていない(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
80	3	1	-2	ベンチャー企業の設立や新たな価値の創出のためには、先鋭的な研究成果だけでは不十分で、大学や公的研究機関には荷が重い感じがしている。(大学、部長・教授等クラス、男性)

81	3	1	-2	技術移転やベンチャーマネジメントに関する専門知識を有する人材がおらず,掛け声だけで終わっているような印象を受ける。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	大学により差がある.TLOのような取り組みは目的を果たしていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	4	2	-2	大学や公的研究機関のベンチャー設立判断者や支援窓口がベンチャーの基本を理解していないことが多く,そのことで起業志望者に無駄な労力をかけている例を知ったので。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q405. 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、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	307	241	527	436	301	103	26	1,634	3.5	2.2	3.5	5.1	3.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	267	201	460	352	248	76	22	1,359	3.4	2.2	3.4	5.0	3.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	40	40	67	84	53	27	4	275	3.8	2.4	3.9	5.5	3.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	インベンション・ベンチャー	45	82	245	165	60	8	1	561	2.8	2.1	3.0	4.3	3.0	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	12	16	87	55	22	4	0	184	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	16	20	57	40	14	1	0	132	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	9	5	29	18	11	0	0	63	3.1	2.3	3.2	4.6	3.1	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	7	15	28	22	3	1	0	69	2.5	1.8	2.8	4.0	2.5	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	17	46	101	70	24	3	1	245	2.7	1.9	2.9	4.2	3.1	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	300	290	705	550	322	103	25	1,995	3.3	2.2	3.3	4.9	3.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	女性	52	33	67	51	39	8	2	200	3.3	2.1	3.3	5.0	3.5	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	社長・役員、学長等クラス	30	53	163	125	44	16	2	403	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長、教授クラス	104	128	307	232	149	48	5	869	3.3	2.2	3.3	4.9	3.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	119	91	188	150	93	25	14	561	3.3	2.1	3.4	4.9	3.5	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	87	45	94	86	65	20	5	315	3.6	2.3	3.7	5.3	3.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	12	6	20	8	10	2	1	47	3.4	2.1	3.1	5.2	3.6	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期あり	102	102	255	203	111	33	10	714	3.3	2.2	3.3	4.8	3.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	250	221	517	398	250	78	17	1,481	3.3	2.1	3.3	4.9	3.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	6	13	37	40	16	9	2	117	3.6	2.4	3.7	4.9	3.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	マネジメント実務	22	20	45	45	28	2	0	140	3.2	2.2	3.5	4.8	3.3	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の業務内容別	現場研究者	266	194	407	310	220	81	23	1,235	3.4	2.1	3.4	5.1	3.5	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大規模PIの研究責任者	13	14	38	41	37	11	1	142	3.9	2.6	4.1	5.6	4.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国立大学等	187	141	347	243	181	53	19	984	3.4	2.2	3.4	5.1	3.5	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	18	14	28	15	14	3	0	74	3.0	1.9	3.0	4.8	3.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	私立大学	62	46	85	94	53	20	3	301	3.5	2.2	3.7	5.0	3.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	43	29	66	60	42	13	6	216	3.6	2.3	3.7	5.3	3.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	65	44	97	89	56	20	4	310	3.5	2.2	3.6	5.1	3.6	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	59	48	123	77	71	12	6	337	3.4	2.2	3.3	5.1	3.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	88	70	155	116	67	30	6	444	3.3	2.1	3.3	4.9	3.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	76	21	51	29	17	6	3	127	3.1	2.0	3.1	4.7	2.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	工学	63	45	120	92	82	28	11	378	3.8	2.4	3.8	5.5	3.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学	25	29	50	33	22	11	3	148	3.3	1.9	3.2	4.9	3.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	64	60	122	96	58	15	2	353	3.2	2.1	3.3	4.8	3.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	33	67	199	142	51	7	0	466	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	12	15	46	23	9	1	1	95	2.7	2.0	2.8	4.1	3.0	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	10	30	111	75	30	6	0	252	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	22	20	68	42	15	2	1	148	2.8	2.1	3.0	4.2	3.0	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	352	323	772	601	361	111	27	2,195	3.3	2.2	3.3	4.9	3.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q405. (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、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	6	4	現所属機関は、その最も成功した事例に挙げられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	民間企業からの中途採用は比較的多い。しかし、それが良いこととは一概に言えない。理事長周辺の思惑で採用され、ミッションベシャリスト的である場合が多く、周辺研究者との軋轢を生むケースがある。研究予算の集中につながり、結果的に新たな知識・価値の創出にマイナスに作用するケースが多々ある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	若手研究員が企業で研修をする機会を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	実績がみられるようになってきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	人事交流の枠組みが整えられて、活性化しているようである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	比較的積極的に企業を巻き込もうとしており、その姿勢は評価できる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	先端産業国際ラボの設置など、戦略的に仕掛けたことにより、少しずつ増えているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	少し改善がなされてきた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	当学の希少糖関連研究で改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	少しずつは善処されていると思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	問4-03の理由に同じ(地元の製薬会社との連携を通じて、新たな研究課題が見い出され、今後の研究開発につなげる試みを開始した)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	有期雇用のマイナス評価の面も小さくないが、国立研究所や大学の若手研究者が有期雇用の影響で、民間への転出が促されている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	最近各大学の産学連携活動が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	環境が整備されつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	このような交流が年々増えてきていますが、成果はまだ見えません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	当機構でもクロスアポを始めそれが好転してきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
17	3	4	1	これは短期には評価しにくい、将来的に成功例が出てくると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	自部門で〇〇〇【公的研究機関名】等からの指導・協力実績が増えてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	周囲を見ており、より向上していると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	わずかながら大学から企業へのクロスアポイントメント例が出てきている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
21	1	1	0	クロスアポイントはどこにメリットがあるのか?疑問しかない。給料が減る人もいるらしいですけど、能力があるなら兼業で良いのでは?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
22	4	4	0	ただし人材交流が少なすぎる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	3	0	相変わらず、大学教員から企業研究者への若手の転出は低水準である。一方、マネージャークラスは、クロスアポイントメントでの兼務実績は増えてきている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0	まだ歴史が浅く、十分な成果が出ているとは言い難い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0	人材交流をしようにも、教員の数が不足しており、長期にわたって外部組織に外向することがきわめて困難である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	大学からは転出がありません。吹きたまりです(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
27	1	1	0	もっと活発に進める必要がある。退職後の方の大学への雇用も含め考えるべき。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0	ポスト削減において、そのような機会がなくなりつつあるため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	まだまだ不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	まだ一般的ではない(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	民間との人材交流はまだ少ない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	2	2	0	まだ、形からという状態。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	研究者が若手の時代(特に任期があるうち)からクロスアポイントを利用することが一般的になることを望みます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	6	6	0	実際にはクロスアポイントが難しいですが、外向や客員研究員等としての外部人材との交流から得られるものが多大にあります。情報だけでなく、人脈が広がり、新たなニーズの発掘に繋がっています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	1	1	0	契約を結ぶこと自体が目標となっており形骸化している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	1	1	0	まだまだ少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	大学研究者が企業に移るのは文化が異なるため困難。企業での経験を生かして大学へ移るのは比較的容易。ただし、DC学生を育てる覚悟が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	1	1	0	この視点で、交流活動を活発におこない、マイルストーンで管理をすべき。詳細な変なアンケートとか意味がない。エンゲージメントとか最悪。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	1	1	0	大学側が企業に出たがらない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

40	3	3	0	大学や公的研究機関と民間企業間の人材交流は以前と比較しても大きく変わってはいないと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	1	1	0	実際の展開が見えない。現状は不足と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	2	2	0	交流が深まっていけば、自ずと、新たな知識や価値の創出につながっていくと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
43	2	2	0	今後の課題(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	3	2	-1	あまり活発ではない。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	3	2	-1	民間企業との間の人材流動や交流の事例をあまり耳にしていない。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
46	4	3	-1	人材交流の実態がよくわからなくなった(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	2	-1	双方向の交流は未だ不十分なので、新たな知識・価値の創出には至っていない。人材の流動や交流には時間のファクターが不可欠で、その配慮は不十分と思われる。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	5	4	-1	転入は多いが、転出、クロスアポイント不足。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
49	6	5	-1	人材移動は見受けられるが、施設利用に関してトラブルも起こりだしている。知識移転も流入は少なく流出過多。(大学, 第4G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
50	3	2	-1	先陣を切って推進しているが、人材交流の成果が、なかなか学内に浸透しない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
51	4	3	-1	若い研究者の間で人材流動や交流がしやすい環境が整っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
52	2	1	-1	形式では行われているが、実質が伴っていない。(大学, その他, 男性)
53	5	4	-1	成功例は限定的(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
54	3	2	-1	組織内でクロスアポイントの導入には必ずしも積極的ではないため。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
55	3	2	-1	ここ数年、企業との人材交流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)
56	3	2	-1	流動、交流そのものが機能していない。環境が整っても成果につながるように思えない。(公的研究機関, その他, 男性)
57	3	2	-1	十分ではないが、その基盤が少しづつ構築されつつある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
58	5	4	-1	人材流動が5を付けるほど進んでいないと思われ、前回評価が高すぎたので修正した。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
59	4	3	-1	人材流動や交流自体が制度も含め充分とは言えない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	2	1	-1	よりダイナミックに民間の経験のある大学人材を増や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)
61	5	3	-2	クロスアポイント制度は期待されたほど活用されていない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
62	3	1	-2	交流はかなり行われている印象を持っているが、知識移転するような成果につながっていない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
63	5	3	-2	交流件数がまだ少ない(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
64	4	2	-2	望ましい形で実現しているとは思いません。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
65	6	4	-2	人材流動や交流自体は素晴らしいが、若手の身分が不安定になっている例がある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
66	4	2	-2	研究者が公的機関に残りたくないと言えるまでには程遠い(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
67	3	1	-2	企業との人材交流に知識や価値の創出を期待するのはお門違い。まともな研究をしたことのない人間に何かを創出することなどできない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
68	5	2	-3	実際に共同研究を行ったが企業側の業績状況により大学側への無茶や要請がはいるため実験の計画に大きな支障が生ずることが身に染みて分かった。(大学, 第2G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
69	5	2	-3	研究者の転出によって補填が行われないため、人材流動・交流を停滞させている。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
70	4	1	-3	クロスアポを行っても仕事が分担出来ているわけではないため、実際には二重の仕事量がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
71	4	1	-3	民間企業との人事交流は行っていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
72	5	1	-4	そもそも研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等の事例があまり見られない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

Q406. 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	260	194	447	448	377	182	33	1,681	4.0	2.5	4.1	5.8	4.1	4.0	-	-	-0.11	-	-	-	-	
大学等	231	160	378	364	316	153	24	1,395	4.0	2.5	4.1	5.8	4.1	4.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
公的研究機関	29	34	69	84	61	29	9	286	4.1	2.6	4.1	5.8	4.4	4.1	-	-	-0.35	-	-	-	-	
イノベーション/備置グループ	63	83	210	166	66	16	2	543	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-	-0.05	-	-	-	-	
大企業	29	21	61	55	26	4	0	167	3.2	2.2	3.4	4.6	3.3	3.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	20	23	58	35	8	4	0	128	2.6	1.9	2.8	4.0	2.7	2.6	-	-	-0.03	-	-	-	-	
中小企業	14	8	27	19	2	2	0	58	2.7	2.1	3.0	4.1	2.6	2.7	-	-	-0.11	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	6	15	31	16	6	2	0	70	2.5	1.8	2.7	4.0	2.7	2.5	-	-	-0.15	-	-	-	-	
橋渡し等	14	39	91	76	32	8	2	248	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.1	-	-	-0.01	-	-	-	-	
性別	264	254	589	563	412	184	29	2,031	3.8	2.4	3.8	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	
男性	59	23	68	51	31	14	6	193	3.6	2.3	3.5	5.1	3.7	3.6	-	-	-0.11	-	-	-	-	
女性	25	45	127	142	60	31	3	408	3.6	2.4	3.7	4.9	3.6	3.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	85	105	286	233	175	76	13	888	3.7	2.3	3.7	5.4	3.8	3.7	-	-	-0.07	-	-	-	-	
部長、教授クラス	112	74	146	148	127	59	14	568	4.0	2.4	4.1	5.8	4.0	4.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	92	45	84	75	71	30	5	310	3.8	2.3	3.9	5.7	4.1	3.8	-	-	-0.28	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	9	8	14	16	10	2	0	50	3.4	2.2	3.6	4.9	3.0	3.4	-	-	0.32	-	-	-	-	
その他	99	88	197	209	146	65	12	717	3.8	2.4	3.9	5.5	4.0	3.8	-	-	-0.17	-	-	-	-	
雇用形態	224	189	460	405	297	133	23	1,507	3.7	2.3	3.8	5.4	3.8	3.7	-	-	-0.05	-	-	-	-	
任期あり	0	5	28	50	22	16	2	123	4.4	3.2	4.3	5.7	4.4	4.4	-	-	-0.06	-	-	-	-	
任期なし	5	7	38	50	41	18	3	157	4.4	3.1	4.5	5.9	4.5	4.4	-	-	-0.09	-	-	-	-	
学長・機関長等	244	165	333	313	292	130	24	1,257	3.9	2.4	4.0	5.8	4.1	3.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	
マネジメント実務	11	17	48	35	22	18	4	144	3.8	2.3	3.7	5.6	3.8	3.8	-	-	0.02	-	-	-	-	
現場研究者	171	103	272	266	230	110	19	1,000	4.1	2.6	4.1	5.8	4.1	4.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	18	5	21	18	19	10	1	74	4.3	2.7	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	-0.13	-	-	-	-	
国立大学等	42	52	85	80	67	33	4	321	3.7	2.2	3.8	5.6	3.8	3.7	-	-	-0.06	-	-	-	-	
私立大学	47	20	51	48	58	31	4	212	4.4	2.7	4.5	6.1	4.4	4.4	-	-	-0.04	-	-	-	-	
大学グループ	60	36	89	79	70	35	6	315	4.0	2.5	4.0	5.8	4.0	4.0	-	-	0.01	-	-	-	-	
第1グループ	49	34	104	99	70	36	4	347	3.9	2.5	3.9	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.19	-	-	-	-	
第2グループ	67	64	120	123	105	48	5	465	3.9	2.4	4.0	5.7	4.0	3.9	-	-	-0.11	-	-	-	-	
第3グループ	68	19	45	24	29	17	1	135	3.7	2.2	3.6	5.8	3.9	3.7	-	-	-0.15	-	-	-	-	
第4グループ	64	45	87	101	99	38	7	377	4.1	2.6	4.3	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	
理学	22	23	36	39	38	13	2	151	3.8	2.3	4.0	5.7	3.9	3.8	-	-	-0.08	-	-	-	-	
工学	55	46	109	89	70	43	5	362	3.8	2.3	3.8	5.7	3.9	3.8	-	-	-0.07	-	-	-	-	
農学	44	72	171	142	56	12	2	455	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	-	-	-0.03	-	-	-	-	
保健	19	11	39	24	10	4	0	88	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.17	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	22	39	88	73	32	6	2	240	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	-	-	0.05	-	-	-	-	
なし	32	23	63	37	11	4	0	138	2.7	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	-	-	-0.25	-	-	-	-	
大学・公的研究機関Gを対象	323	277	657	614	443	198	35	2,224	3.8	2.4	3.8	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)																						
産学官連携活動なし(過去3年間)																						
大学・公的研究機関Gを 知財活用(企業等)																						
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(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q406. (意見の変更理由)研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	5	2	特許出願についての協力は非常に優れている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	マネジメント専用部署の活用をしやすくなった(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
3	3	5	2	職員は活発に働いていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	マニュアルを改正し,説明会を開催するなどマネジメントは強化されつつあります。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	特許出願は,企業と比べて,モチベーションを高めるような仕組みが必要。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	○大はGaNの知財戦略について専門のスタッフを揃えており他校に比べて突出している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	特許出願(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	昔よりURA機関などが少しずつ増えてきているとは思うので。(大学,第2G,工学,その他,女性)
9	2	3	1	AROの役割が拡がりつつあると感じています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	相談できる人材が増えた。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	新設したリサーチ・アドミニストレーション部門には知財管理の支援・教育機能を持たせました。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	機能させようという努力が強められている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	担当が企業出身の方となり,これまでよりもより実際に見合った状況が作れつつある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	知財の権利化に対して表彰制度が動き出して励みになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	特許の取得に関して,機能していることを体験した。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	身近なところでベンチャー設立があり,例を知ったため。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	多くの大学で,体制・制度としては,整ってきつつあると思われる。ただし,理工系に比して文系優位の大学では,「知財を活用して収入を得る」という発想が広まっていないのではないかと。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	知財マネジメントが意識されるようになってきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	改善の傾向はあると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	知財創出の管理体制がようやく整い今後の展開に期待したい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	5	5	0	数は少ないが,希望すれば対応はできている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	研究者には知財マネジメントの知識が少ないので,マネジメントを主導する人材が不可欠である。その様な人材が大学には少ない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	予算削減の波をモロにかかっていると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
24	2	2	0	戦略的に動いているのかどうかの説明が不足しているように感じる部分がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	1	0	知財部の個々の職員は健闘している。残念なのは人手が足りず,工学全般をカバーできていないことである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	各大学,マンパワーに依存する。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	大学,公的研究機関内でマネジメントを司る人材が不足しているため,十分に機能していない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	大学によりさまざまである。また研究開発法人では知財保護に熱心なあまり許諾における条件が厳しくなる傾向があり,普及の妨げとなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	○大TLOですら力不足。MITやStanfordのOIPと比較して明らかに能力不足,予算不足。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	変化なし。知財,知財と掛け声は勇ましいが,大学の知財がどれだけの値打ちがあるかの検討が必要。周辺特許を取らない限り,ほとんど名前だけとなる。(大学,その他,男性)
31	3	3	0	わが国の一番苦手としているところであろうと思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	儲かる特許しか出願を認めないJSTや大学の今の知財方針は間違っている。そのような通達が出ていることも問題。本来はその知財の位置づけを判断して出願の可否を判断すべきであるにも関わらず,する力がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
33	4	4	0	他の機関に比べるとかなり良くやっているとされる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	6	6	0	いくつかの政府系プロジェクトではやりすぎで,空回り(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	知財部の専門性が低い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	1	1	0	個人差,研究領域での格差が大きい。(公的研究機関,その他,男性)
37	2	2	0	相変わらず,産学の意識や主張の隔たりが大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	5	5	0	捕らぬ狸の皮算用をする大学の知財担当者の増大が企業と大学の共同研究の妨げとなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

39	1	1	0	TLOが機能していない。また、大学の知財の材料も源泉的なものが少ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	2	2	0	活用する方の努力よりも、知財を守る方に注力されているように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	2	2	0	我々のような企業では十分とはいえない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	1	1	0	大学との共同研究においてもIPの保有意欲は高いが、戦略的な活用の意識は低い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	1	1	0	産業についての知識・情報が不足していることで、適切な知財確保及びその利活用ができていないように感じます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
44	1	1	0	あまり機能していないと思います。大学は、企業活動にまで踏み込んだ契約はすべきでなく、あくまでも、研究するための費用にとどめた契約にするべきだと思います。学会発表を重視する大学に、知財活動は難しいと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
45	3	3	0	学の知的財産について、自前で高く評価しすぎ、利用可能な特許と特許があるは別。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
46	1	1	0	企業側からは使いにくい制約が発生するときもある。大学の現場はOK、事務局はNG等。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
47	4	3	-1	URAを中心に取り組んでいる。(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	2	-1	研究のマテリアルの共有をしようとする時に、知的財産部門の人達によって邪魔をされているように感じるから、大学の知的財産を守ろうとしているのはわかるが、様々な書類を書かされたりして疲弊する。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
49	3	2	-1	知的財産マネジメントは経営的には機能していないのではないか。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
50	4	3	-1	運営費交付金削減による国立大学法人の資金難が進み、知財マネージメント体制の維持が困難になってきている。(大学, 第2G, 保健, 社長・学長等クラス, 男性)
51	2	1	-1	利用価格設定が異常。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
52	3	2	-1	人材不足だと感じるようになりました(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
53	2	1	-1	予算縮小のため、特許経費を支払ってくれる企業を研究者が見つけられない限り、特許取得は不可能であるため。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	3	2	-1	外部資金での研究において、成果の一つとして特許を出願する状況が見られる。そんな特許など、活用できるわけがない。出願の時点で、もっと取捨選択する必要があると思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	2	1	-1	申請待ちであり、機関自体が掘り起こしを積極的にすすめていないため(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	最近あまり機能していないと思わせる出来事に遭遇したから。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
57	2	1	-1	この点に関する、特に大学などにおけるURAの役割が充分に発揮されていない。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
58	4	3	-1	国が打ち出している民間資金の導入に向けての活動については人材不足であると言わざるを得ない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	予算的な制約から特許化が限られている状況のため。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
60	4	3	-1	特許取得が目的化する傾向が少し見られる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
61	5	4	-1	多様化する知的財産に対して、対応が追いついていないところがあるため。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
62	3	2	-1	アメリカの大学と比べると不十分に思える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	大学の交付金不足のため、予算的に知財の維持がますます難しくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
64	2	1	-1	専門的知識や経験を有する人材を組織外から積極的に登用すべきと考える。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	4	3	-1	多忙なため、知的財産マネジメントに充当可能な余裕時間が減少した。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	4	3	-1	知財マネジメントに必要な費用が不足しているように思う。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	2	1	-1	費用負担の大きさが大問題で、活用に意識がまわらない。(公的研究機関, その他, 男性)
68	2	1	-1	知的財産マネジメントを理解している人がいない。この質問も意味がわかっているのか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
69	3	2	-1	十分ではないが、その基盤が少しづつ構築されつつある。まだ有効活用されているとは言いきれない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
70	3	2	-1	実用性を見通すことが難しい特許が多い(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
71	4	3	-1	大学と先行して取り組む他企業があり、同じ知的財産の活用可否が不明確なケースがあったため。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
72	4	3	-1	大学や公的研究機関は人類の知となるようなものを生み出すことが期待されているので、すぐには活用できない。そんなものの特許を押さえておくのはそもそも無駄である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
73	3	2	-1	共同研究する際、研究機関毎に知財契約が異なり、企業側としては、知財権活用可能性の低い基礎的分野に限定して共同研究をせざるを得ない場合が想定される。少なくとも国立法人だけでも、統一ガイドラインが必要ではないでしょうか？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
74	2	1	-1	分野によっては、民間企業とオープンな技術レベルで分野が違うだけだが、大学側の知財権の主張が厳しすぎ、特許出願の意味が企業側に見つけられない場合もある。一方、公的研究機関の対応は企業側に違和感はない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
75	2	1	-1	特許の価値を判断できていないため、予算を理由に国際出願の機会を失っている部分があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
76	4	2	-2	特許を取るところまでは良いがその後はあまり機能していないように感じる(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
77	4	2	-2	この点に関しては「ハード」は特許などについてはそこそこできていますが、著作権、ノウハウなどのソフトなものについては機能不全です。専門家がいない(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)

78	5	3	-2	担当者はph.Dを持っているが,専門外の技術を殆ど理解していなかった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	3	-2	生物多様性条約のABS問題など,知的財産マネジメントはますます複雑化しているにもかかわらず,その人材育成の維持にかけられている予算があまりに少なく,最終的に研究者への負担となっているように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
80	4	2	-2	大学は知的財産をコントロールする力はない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
81	3	1	-2	法人よりコスト削減のため,特許出願を控えてほしいとの通達があった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	マネジメント組織はあるが,活用すべき知的財産があまり整理されておらず,活用に至るケースは少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
83	5	3	-2	大学には事業戦略がないので,知的財産戦略をたてるのは現実的に困難(大学,部長・教授等クラス,女性)
84	3	1	-2	一部の人間による偏った判断で進めることがある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	5	3	-2	当研究所で育成した品種が海外で栽培される問題が発生した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	3	1	-2	特許出願は限定されている(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
87	3	1	-2	知的財産のビジネス化のところがほぼ形になっているところがないように感じます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	5	2	-3	研究成果に関する特許を出願することが知的財産の活用であると勘違いしているマネージャーが多すぎる.本当の意味での活用を理解できていないことが課題。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q407. 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)が十分に確保されていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	449	399	320	128	32	8	1,492	2.4	1.6	2.6	3.9	2.5	2.4	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	
大学等	379	337	505	267	105	25	1,247	2.4	1.5	2.6	3.9	2.4	2.4	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	
公的研究機関	70	62	100	53	23	7	245	2.5	1.6	2.7	4.0	2.6	2.5	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
イノベーション/ベンチャー/企業グループ	104	116	263	96	22	3	502	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大企業	49	21	88	32	6	0	147	2.3	2.0	2.7	3.4	2.4	2.3	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	31	31	67	14	4	0	117	1.9	1.6	2.4	3.1	2.1	1.9	-	-	-	-0.23	-	-	-	-	
中小企業	20	11	29	9	2	0	52	2.2	1.8	2.5	3.3	2.3	2.2	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	11	20	38	5	2	0	65	1.7	1.4	2.2	2.9	2.0	1.7	-	-	-	-0.34	-	-	-	-	
橋渡し等	24	64	108	50	12	3	238	2.2	1.5	2.5	3.6	2.2	2.2	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	
男性	465	470	795	384	141	30	1,830	2.4	1.6	2.6	3.8	2.4	2.4	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
女性	88	45	73	32	9	5	164	2.2	1.5	2.5	3.6	2.3	2.2	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	51	98	186	70	23	4	382	2.2	1.6	2.5	3.4	2.3	2.2	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
部長、教授クラス	160	204	361	173	59	12	813	2.3	1.7	2.6	3.8	2.4	2.3	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	180	134	203	103	41	15	500	2.4	1.6	2.6	3.9	2.5	2.4	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	147	69	98	60	23	4	255	2.4	1.5	2.7	4.0	2.6	2.4	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
その他	15	10	20	10	4	0	44	2.4	1.8	2.7	3.8	2.2	2.4	-	-	-	0.18	-	-	-	-	
雇用形態	178	168	272	135	48	11	638	2.4	1.6	2.6	3.8	2.4	2.4	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
任期あり	375	347	596	281	102	24	1,356	2.3	1.6	2.6	3.8	2.4	2.3	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	
任期なし	7	35	45	27	7	2	116	2.2	1.4	2.5	3.8	2.3	2.2	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
業務内容別	19	37	61	31	11	3	143	2.3	1.6	2.6	3.8	2.4	2.3	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	
学長・機関長等	400	297	439	237	97	25	1,101	2.4	1.5	2.6	4.0	2.5	2.4	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
マネジメント実務	23	30	60	25	13	2	132	2.5	1.8	2.7	3.9	2.5	2.5	-	-	-	0.07	-	-	-	-	
現場研究者	274	226	369	201	74	20	897	2.5	1.7	2.7	4.0	2.5	2.5	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	26	21	29	6	7	3	66	2.2	1.3	2.4	3.3	2.3	2.2	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
国立大学等	79	90	107	60	24	2	284	2.2	1.3	2.5	3.8	2.2	2.2	-	-	-	0.03	-	-	-	-	
公立大学	66	38	71	47	26	9	193	3.0	1.9	3.0	4.6	3.1	3.0	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	
私立大学	87	60	125	67	28	5	288	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	
第1グループ	84	92	131	64	21	4	312	2.2	1.4	2.5	3.6	2.2	2.2	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
第2グループ	121	135	162	81	24	7	411	2.1	1.3	2.4	3.6	2.1	2.1	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
第3グループ	83	35	48	19	12	5	120	2.5	1.4	2.5	3.9	2.4	2.5	-	-	-	0.05	-	-	-	-	
第4グループ	101	87	126	83	32	11	340	2.6	1.6	2.8	4.2	2.7	2.6	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
理学	41	42	54	27	6	2	132	2.1	1.3	2.4	3.5	2.2	2.1	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	
工学	103	82	131	70	26	3	314	2.4	1.6	2.6	3.9	2.4	2.4	-	-	-	-0.02	-	-	-	-	
農学	74	100	220	80	20	3	425	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
保健	30	16	43	16	2	0	77	2.1	1.8	2.5	3.3	2.3	2.1	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	39	49	128	35	10	0	223	2.1	1.8	2.5	3.2	2.2	2.1	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
なし	49	26	65	24	5	0	121	2.2	1.8	2.6	3.3	2.4	2.2	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	553	515	868	416	150	35	1,994	2.3	1.6	2.6	3.8	2.4	2.3	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
なし(過去3年間)																						
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)																						
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(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q407. (意見の変更理由)研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)が十分に確保されていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	センターによっては確保されている場合がある(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	3	4	1	ギャップファンドを設置したことから,この点の進歩は見られた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	ギャップファンドについて取り組みを始めている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	クラウドファンディングによる事業展開が学内で増えている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1	民間からの支援が増えつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	ただ,大学の教員は基本的にリスクを取りたいとは思っていない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	2	1	身近なところでベンチャー設立があり,例を知ったため。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	ギャップファンドの額は,十分ではないが,一部の研究に資金が投入され始めた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	少し出てきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	産学連携共同研究のためのファンドは増加しているように感じている(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	努力はされている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	AMEDやJST,自治体独自のプログラムなどの活用状況から評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	資金はほとんど企業が負担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)
14	1	2	1	投資熱は広がっているが,依然としてリスクマネーへの投資が慎重(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1	各大学,JST事業などで増えてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
16	1	1	0	自助努力で仕組みと資金を確保している(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	2	0	この間い自体が逆説的である。民間から先行投資的に資金が提供されることは少ない。共同研究の実績が挙げた後に,奨学寄付金等の資金が提供されるのが一般的である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	指摘されているような体系が確立されていないと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	民間金融機関がリスクをとってベンチャー企業を支える仕組みができなければ,日本にベンチャー企業は根付かない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	2	2	0	資金が十分でないため,厳しく成果を求められる,利用しにくくなっていないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	予算の桁が少なすぎ.SBIR的な予算がもっと必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	技術移転における最初の段階での資金が足りない(大学,その他,男性)
23	2	2	0	ほとんど変化がない。(大学,その他,男性)
24	1	1	0	職員の中に,シーズ活用のイメージを持っているものがない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	1	1	0	その境界線の見直しも必要だが,国と産側でそれぞれ負担する支援制度があるのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	そんなものは存在しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	ギャップファンドの不足とともに,ビジネスに関しての知識・教育機会も不足しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	価値あるシーズであれば,企業は自ずと活用していくことだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	ベンチャー支援がじゅうぶんに行われていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	件数の不足による,国内出願後の民間との提携や外国出願の難しさ(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	いいえ,探索しましたが,なし。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
32	2	1	-1	これを目的としたJSTの資金は,採択数が少なくなった。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	運営費交付金の削減により,特許申請のお金も不足し,企業が資金を提供しないものは放棄するようになった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	研究開発で生み出されるシーズが増えるのに,ギャップファンドは必ずしも増えていないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	1	-1	この様な資金は知る限りではほとんど機能していない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	特許申請より前の段階の支援は少ない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	そのような資金は基本的に用意されていないと思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	特にコーディネータの不足が顕著になりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	十分には確保されていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	企業の求めるキラー特許と,大学が提供できる特許の間のギャップが広がっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	バックキャスト型が主流となり予算措置が手薄(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	1	-1	全くそういった取り組みは無いように思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
43	2	1	-1	資金が研究に流入していない,これを審議できる人が皆無。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

44	3	2	-1	ベンチャーをレスキューするファンドが必要.リターンを期待しすぎ.リスクに対する理解度が低い.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	資金は確保されているが執行に制約が多く,審査も適正ではないような感じ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	ギャップファンドは始まったばかりだが,はじめた意義は大きい.全ての大学の研究から生まれるプロトタイプに投資するギャップファンドが欲しいところだと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	1	-2	GAPファンドの整備と大学自身の予算の関係性がまだ構築されていない.大きい大学は良いが・・・.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

Q408. 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科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいくと思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	248	157	415	400	396	249	76	1,693	4.5	2.7	4.5	6.3	4.5	4.5	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
大学等	203	123	331	348	341	215	65	1,423	4.5	2.8	4.6	6.3	4.6	4.5	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
公的研究機関	45	34	84	52	55	34	11	270	4.0	2.3	3.9	6.0	4.2	4.0	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	85	43	160	178	113	25	2	521	3.7	2.6	3.9	5.1	3.7	3.7	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
大企業	41	4	42	52	47	10	0	155	4.2	3.0	4.3	5.6	4.1	4.2	-	-	0.13	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	21	15	50	40	18	4	0	127	3.1	2.2	3.3	4.6	3.1	3.1	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
中小企業	11	4	23	20	11	3	0	61	3.5	2.5	3.6	4.9	3.3	3.5	-	-	0.29	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	10	11	27	20	7	1	0	66	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	-	-	-0.23	-	-	-	-	-	
橋渡し等	23	24	68	86	48	11	2	239	3.7	2.5	3.9	5.0	3.7	3.7	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
男性	285	182	516	526	473	247	66	2,010	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
女性	48	18	59	52	36	27	12	204	4.3	2.6	4.1	6.1	4.4	4.3	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	31	21	100	127	90	50	14	402	4.4	3.0	4.4	6.0	4.2	4.4	-	-	0.22	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	105	81	245	239	186	97	20	868	4.1	2.6	4.1	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	105	58	145	124	146	81	21	575	4.4	2.7	4.5	6.2	4.4	4.4	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	82	36	72	72	74	43	23	320	4.5	2.7	4.5	6.4	4.6	4.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
その他	10	4	13	16	13	3	0	49	3.9	2.7	4.1	5.5	3.9	3.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
任用あり	107	54	185	197	159	85	29	709	4.3	2.8	4.3	6.0	4.4	4.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
任用なし	226	146	390	381	350	189	49	1,505	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
業務内容別	4	2	16	33	32	27	9	119	5.6	3.9	5.4	7.1	5.3	5.6	-	-	0.28	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	9	5	29	40	48	25	6	153	5.0	3.5	5.1	6.4	5.1	5.0	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	210	138	330	296	291	181	55	1,291	4.3	2.6	4.3	6.2	4.4	4.3	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
現場研究者	25	12	40	31	25	16	6	130	4.2	2.5	4.0	6.0	4.4	4.2	-	-	-0.27	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	158	94	234	243	237	156	49	1,013	4.5	2.8	4.6	6.3	4.6	4.5	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
国立大学等	6	2	17	18	23	21	5	86	5.4	3.6	5.4	7.0	5.3	5.4	-	-	0.08	-	-	-	-	-	
公立大学	39	27	80	87	81	38	11	324	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
私立大学	57	32	56	53	40	19	2	202	3.6	2.2	3.7	5.4	3.7	3.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
大学グループ	61	22	94	81	74	38	5	314	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
第1グループ	38	23	75	92	88	59	21	358	4.8	3.1	4.8	6.5	4.8	4.8	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
第2グループ	36	32	92	111	130	96	35	496	5.1	3.3	5.2	6.8	5.1	5.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
第3グループ	51	22	45	27	37	16	5	152	3.9	2.3	3.9	5.9	4.0	3.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
第4グループ	53	30	68	104	101	63	22	388	4.9	3.3	4.9	6.5	4.9	4.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
理学	7	11	28	37	43	35	12	166	5.2	3.4	5.3	6.9	5.2	5.2	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
工学	55	38	122	88	64	42	8	362	3.9	2.4	3.7	5.6	3.9	3.9	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
農学	65	36	130	149	93	24	2	434	3.7	2.6	3.9	5.2	3.7	3.7	-	-	0.07	-	-	-	-	-	
保健	20	7	30	29	20	1	0	87	3.5	2.5	3.7	5.0	3.6	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	40	18	67	72	54	11	0	222	3.8	2.6	3.9	5.3	3.7	3.8	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
なし	37	8	46	49	25	5	0	133	3.6	2.6	3.8	4.9	3.5	3.6	-	-	0.12	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等) なし(分らない)	333	200	575	578	509	274	78	2,214	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
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(消極的)～6(積極的))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数の範囲は0.0ポイント(消極的)～10.0ポイント(積極的)となる。

Q408. (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科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	6	5	地域の重要課題解決に取り組んでいる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3	地域の企業,学校の関心に応じた研究室運営が行われている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	私のProjectにおいては,積極的に取り組んでおります。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	5	2	地域の中小企業を集めた講演会を定期的で開催したり,技術相談したりするなどの取り組みがなされている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2	中部地区の製造業との関係が深い,製造業も連携講座を開設するなど大学との接点に積極的。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	伝統的な専門分野の縦割り組織を見直し,地域等の課題解決型の学部不改組する等の取組みを進めているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	COC事業を通して行えるようになった(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	5	2	大学が地域連携を積極的に行なっているため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
9	1	3	2	地元の市,県との協働は進めているようだが,人材がイノベーションを起こしているかは不明(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	東日本大震災の復興において,地域と民間企業,市行政,大学との連携で,地方創成を行っている例がある。注目している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	4	2	国立大の3類型で地域を選んだ大学や,地域の私立大の意識が向上している(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
12	2	3	1	高校生を対象にした短期スクールや研究発表募集などは,少なくとも高校生のモチベーションを上げることには役立つと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1	バイオ医薬品製造技術人材育成や健康生き活き羅針盤リサーチコンプレックス関連の起業家人材育成を進めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	そのような人材が増えた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	地域コンソーシアムの取り組みは評価できる(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	地域との連携は強くなっていると感じる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
17	2	3	1	人材育成システムが順調に稼働し始めた(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	本学の産学官連携リサーチコーディネータの企業との連携に向けた活動が感じられるようになった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	H29.4学部改組が実現,地域の課題を解決する人材の育成を目的とした教育プログラムが誕生しました。ただ,まだ実績がありません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	トロボプロジェクトを通じて地域を盛り上げようとする教育的取り組みは継続的に行われている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	いくつかの制度が,小さいながら出てきています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	各地方自治体との連携を強めている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	5	6	1	地方大学は,地域貢献がもっとも大きなミッションであり,本学では,最近,それに特化しつつある。ただ,日本全体や世界を見ている研究者には,この特化は不満である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	COC+事業の推進により,地域で活躍できる人材の育成に取り組んでいる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	4	1	地域創成科学科を本年4月に新設し,人材育成を開始した。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
26	4	5	1	地域創成に関わる学科の新設,地域との包括的連携協定などが進んでいる。文科省が23区の大学定員抑制を行うのは,競争力をむしろ弱めている。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
27	2	3	1	農学部水産学科ができたので,地域のニーズに応えていると思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1	当学の希少糖・植物関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	自分自身で最近取り組みました。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1	医学部設立により薬学部も地域医療の人材育成に連携を始めた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	本学の大学としての方向性が変化してきていると感じるため(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	2	3	1	教員が積極的に関与する事例がみられるようになった。(大学,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	文科省による国立大学の区分けや,地方創生の時代要請に応じて大学組織の取り組みが変化していると感じている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	コーディネーターのがんばりで,地域ニーズに則した研究が増えてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	各地で様々な取り組みを展開している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	2	3	1	コーディネータ人材の増強(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	1	2	1	取り組んでいるようすが伺える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	5	1	研究成果を地域で活用するための強化が進められている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	1	2	1	大学がそういったことに乗り出したとは聞いている。手は足りていないようだが… これに博士課程で暇している学生やポストクを当てているようだが、やる気がないので何も進んでいない模様。無駄遣い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	1	2	1	6次産業の分野でいくつか例を確認した。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
41	4	5	1	地方大学は地域密着に変わりつつある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
42	1	2	1	取り組みは見られるが、地域課題と国の課題と国際的な課題、ヒトを対象とした研究では、境目が無い。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
43	2	3	1	限られた大学や地域のみで限定的(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	2	3	1	COIstreamの〇〇を務めさせていただいておりますが、取り組み姿勢が少しずつ変化してきているような気がします。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	4	5	1	九州の大学を訪問する機会があったが、その中でも地域課題の解決を図ることに積極的に取り組んでいた(熊本地震の対応など)。(民間企業等, その他, 男性)
46	2	2	0	人材の将来への希望を与えにくい。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	4	0	取組は活発になっているが、地方故かニーズは少ない。人材育成と地域連携の良好な関係が築かれてきているので、成功例の広報など周知が必要だと思われる。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	1	1	0	これこそ安定財源がないと誰もやらないと思います。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
49	4	4	0	特に減災・防災、地方創生こそ地方大学の責務である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
50	5	5	0	本年四月の理工学部スタートで全学学部改組が完了し、現状としては十分な体制になったと確信している。COC+の地域人材育成も着実に成果を上げている。5.4(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
51	4	4	0	COCに加え、COC+が採択され、順調に進んでいるため(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
52	1	1	0	防災士の養成、地域企業に対する技術相談など、様々な取り組みがなされているが、全体としてうまく機能しているようには思えない。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
53	2	2	0	地域が抱えている問題、といっても内容は様々であり、地方創生の掛け声で解決できる問題をきちんと整理すべきであり、またそれらの事項の中で研究資金の投入で解決できる課題がどれなのか、認識すべきである。少子高齢化が研究資金の投入で解決できますか？(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	1	1	0	大学が都市部に集中している以上仕方がない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	4	4	0	努力はされているし成功例も知っている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
56	3	3	0	狭い日本国内で地域性を誇張する必要はない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
57	3	3	0	努力はされているが成果になって見えるにはまだ時間がかかる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
58	2	2	0	現代で地域ニーズだけの問題解決では、遅れていく。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
59	2	2	0	地域が抱えている課題の定義が不明確(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
60	2	2	0	都市集中型の大学・研究機関は地域に視点を向けているようには思えない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
61	1	1	0	まだ「うわずべり」(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
62	2	1	-1	地域が科学技術イノベーションを求めているとはかぎらない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
63	4	3	-1	これもその勢いが若干減弱しつつあるように思う(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	3	2	-1	大学財政の弱体化とともに、積極的に打てる手段は減っていると思います(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
65	3	2	-1	当研究所はそこを目標としていないため。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	5	4	-1	新学科のため、そこまで手が回っていない印象があります。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
67	5	4	-1	取り組みは見られたが、成果が見えないため。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
68	4	3	-1	“新結合”を作る能力をもつ方が地方では不足。教員がやらねばならないので、しんどい。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
69	4	3	-1	物づくり系領域ではよく取り組まれているが、そうした産業の無い地方では困難。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
70	3	2	-1	時間と人手と手間、高度なスキルを必要とする仕事であるにも拘らず、決定的に人材不足。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
71	2	1	-1	やはり予算不足。十分な人材育成には不十分。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
72	4	3	-1	形だけで内容が伴っていない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
73	4	3	-1	地域ニーズが変化している(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
74	3	2	-1	地方創生熱が冷めてきていると感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
75	2	1	-1	地域ニーズは意味がない。地域は格差があり、ある程度のレベルがないと無理。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
76	3	2	-1	大学の取り組みがあまり地域ニーズを意識しているようには見えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
77	3	2	-1	取り組み数は多いが、成果という面では不十分(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
78	3	2	-1	予算が中央に偏りすぎているように感じる。(民間企業等, その他, 男性)
79	3	1	-2	地域との研究における連携は殆どない。研究所の活動に関する反対運動があったため、連携は殆どが広報活動的なもの。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
80	5	3	-2	一部では活発でも、全国的には取り組みが低調と感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
81	4	2	-2	三位一体の改革により、地域の問題は専ら都道府県(試験場)が取り組むこととされており、当機構としてはそれほど積極的ではない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
82	5	3	-2	言うは易し、行方は難し。国研や研究大学の研究内容と地域ニーズには距離がありすぎる。役割分担して、地方ニーズには地方大学の活用。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

83	4	1	-3	会社が中央にあるかぎり,地方にはこない.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	1	-3	所属部門での研究対象が将来のエネルギー源開発であり,現状は地域ニーズに即した研究から遠い.前回の回答は所属機関全体を考慮したため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	6	2	-4	近隣の高校への出張講義は取り組んでいるが,他に何をしてもない.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	6	2	-4	地域ニーズに即した科学技術イノベーションがわからない.地域医療を担う臨床医は育成しているが.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

Q409. 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くと思いませんか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	249	157	395	386	383	271	100	1,692	4.6	2.8	4.6	4.7	4.6	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大学等	204	126	326	327	336	230	77	1,422	4.6	2.8	4.7	4.7	4.6	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
公的研究機関	45	31	69	59	47	41	23	270	4.5	2.5	4.3	4.7	4.5	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	75	40	150	174	122	42	3	531	3.9	2.7	4.1	4.0	3.9	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	
大企業	37	4	35	60	44	15	1	159	4.4	3.4	4.5	4.3	4.4	-	-	-	0.09	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	18	17	48	36	20	9	0	130	3.3	2.2	3.3	3.4	3.3	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
中小企業	10	5	20	20	11	6	0	62	3.8	2.5	3.8	3.7	3.8	-	-	-	0.08	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	8	12	28	16	9	3	0	68	2.9	2.0	3.0	3.2	2.9	-	-	-	-0.24	-	-	-	-	
橋渡し等	20	19	67	78	58	18	2	242	4.0	2.7	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
男性	279	179	488	514	464	281	90	2,016	4.4	2.8	4.4	4.5	4.4	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
女性	45	18	57	46	41	32	13	207	4.5	2.7	4.4	4.7	4.5	-	-	-	-0.24	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	30	23	91	120	90	69	10	403	4.6	3.1	4.5	4.4	4.6	-	-	-	0.16	-	-	-	-	
部長、教授クラス	98	72	236	240	186	108	33	875	4.3	2.7	4.2	4.5	4.3	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	107	58	133	123	130	95	34	573	4.6	2.7	4.6	4.6	4.6	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	81	41	69	63	81	41	26	321	4.6	2.6	4.7	4.7	4.6	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
その他	8	3	16	14	18	0	0	51	3.8	2.7	4.1	5.5	4.0	3.8	-	-	-	-0.16	-	-	-	
任期あり	108	60	169	181	168	99	31	708	4.5	2.8	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	
任期なし	216	137	376	379	337	214	72	1,515	4.4	2.7	4.4	4.2	4.4	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
業務内容別	5	3	15	33	28	33	6	118	5.5	3.9	5.5	5.5	5.5	-	-	-	0.08	-	-	-	-	
学長・機関長等	7	4	26	45	45	27	8	155	5.1	3.7	5.1	5.3	5.1	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
マネジメント実務	211	138	312	284	285	191	80	1,290	4.5	2.7	4.5	4.6	4.5	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
現場研究者	26	12	42	24	25	20	6	129	4.3	2.5	4.1	6.3	4.5	4.3	-	-	-	-0.23	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	164	97	229	229	238	159	55	1,007	4.6	2.8	4.6	4.7	4.6	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
国立大学等	5	5	12	13	27	24	6	87	5.6	3.9	5.8	7.2	5.7	5.6	-	-	-	-0.06	-	-	-	
公立大学	35	24	85	85	71	47	16	328	4.5	2.8	4.4	6.2	4.6	4.5	-	-	-	-0.10	-	-	-	
私立大学	59	34	57	50	38	18	3	200	3.6	2.1	3.6	3.7	3.6	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
大学グループ	61	23	93	83	73	36	6	314	4.2	2.7	4.2	5.8	4.3	4.2	-	-	-	-0.14	-	-	-	
第1グループ	38	25	68	81	92	67	25	358	5.0	3.2	5.1	6.7	5.1	5.0	-	-	-	-0.09	-	-	-	
第2グループ	34	30	93	105	123	107	40	498	5.2	3.4	5.3	7.0	5.2	5.2	-	-	-	-0.02	-	-	-	
第3グループ	51	21	44	25	36	20	6	152	4.1	2.3	4.1	6.1	4.0	4.1	-	-	-	0.11	-	-	-	
第4グループ	54	34	67	91	108	63	24	387	4.9	3.2	5.0	6.5	5.0	4.9	-	-	-	-0.10	-	-	-	
理学	7	11	24	37	39	38	17	166	5.4	3.6	5.5	7.3	5.4	5.4	-	-	-	0.04	-	-	-	
工学	56	37	121	92	60	38	13	361	3.9	2.4	3.7	5.6	4.1	3.9	-	-	-	-0.18	-	-	-	
農学	51	34	123	141	109	38	3	448	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	-	-	-	0.00	-	-	-	
保健	24	6	27	33	13	4	0	83	3.6	2.6	3.8	4.8	3.8	3.6	-	-	-	-0.26	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	32	19	68	67	56	19	1	230	3.9	2.6	4.0	5.6	3.9	3.9	-	-	-	0.03	-	-	-	
なし	38	8	37	54	25	8	0	132	3.8	2.8	4.0	5.0	3.9	3.8	-	-	-	-0.12	-	-	-	
大学・公的研究機関Gを対象	324	197	545	560	505	313	103	2,223	4.5	2.8	4.4	6.2	4.5	4.5	-	-	-	-0.08	-	-	-	
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(消極的)～6(積極的))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数の範囲は0.0ポイント(消極的)～10.0ポイント(積極的)となる。

Q409. (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ると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	6	5	積極的に取り組む体制となった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	5	4	大学では取り組んでいるように見えます(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	地域の企業,学校の関心に応じた研究室運営が行われている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	私のProjectにおいては,積極的に取り組んでおります。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	COC事業を通して行っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	5	2	地方大学は生き残りのために行っているが基礎研究者には副作用も多くなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	災害対策など,いくつかの取組みが見えた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	地域の特色を活かしたセンターが作られている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	課題抽出からの流れが円滑になってきた(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	本学の産学官連携リサーチコーディネータの企業との連携に向けた活動が感じられるようになった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	地域の試験場などとの共同研究が進んできた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	地域連携の一環として,地元企業との共同研究の相談がなされているため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	4	5	1	地域との連携研究が増加している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	この方向への強化を進めているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	5	6	1	COCやCOC+にも採択され,努力している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	5	6	1	地方大学は,地域貢献がもつとも大きなミッションであり,本学では,最近,それに特化しつつある。ただ,日本全体や世界を見ている研究者には,この特化は不満である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	いくつかの県や市町村との包括連携協定を締結し,地域のニーズに即した課題可決型研究を目指す計画を一部スタートさせた。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	地域自治体や企業からの積極的な連携アプローチがある。文科省が23区の大学定員抑制を行うのは,競争力をむしろ弱め,長期的には障害となると考えている。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
19	2	3	1	農学部水産学科ができたので,地域のニーズに据えていると思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	当学の希少糖・植物関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	少しずつ,地域のニーズを把握し,取組をスタートしようとしている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	本学の総合大学としての取り組み方が変化してきていると感じるため(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	積極的な活動推進を呼びかけている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	4	5	1	国立大学の理系学部の一部の先生は,以前に比べ,より意欲的に地域の課題に取り組み始めた。しかし,取り組んでいない先生はまだ多い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	学内のコーディネータに,地域のコーディネータを交えて,地域ニーズにこたえる活動が活発になってきたと感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	文科省による国立大学の区分けや,地方創生の時代要請に応じて大学組織の取り組みが変化していると感じている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	地域ニーズに則した研究を行う教官が増えてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	最近その傾向が散見されるようになってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	研究費の充当がなされるようになってきた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1	一部私立大学にその動きを感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	地方創生や6次産業化などの動きで,地域課題解決のための取組は増加していると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	408のなかで,エネルギー,農業,ヘルスケアなどの実態と要望に対する取り組み,成果が視える形になりつつある。特に現地の市民が,意識と行動を変えていることが素晴らしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	地方国立大学による地域密着型ニーズの掘り起こしや課題解決が進捗している事例を確認した。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
34	2	3	1	地域イノベーションプログラムなどが展開されてきているが,評価体制が不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	4	4	0	地域の多くの地方自治体と連携協定を結んでいる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	3	0	地元経済界,自治体等との話し合いは継続しており,一定の役割は担っている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0	取組は活発になっているが,広がりが見られないので積極的とは言えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	地域ニーズに即した研究に積極的に取り組めるほど余裕はないと感じる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
39	5	5	0	もっと進めてもいいと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	3	0	一部地方大学,公的研究機関では取り組んでいるように思うが,都市部の大学では希薄。(大学,部長・教授等クラス,男性)

41	2	2	0	地域が抱えている問題の中で大学や公的研究機関が関わって解決できるものは何か、精査されていないと思う。政治家が地方創生と叫ぶ狙いと学・公が専門性から取り組む課題は違はず。(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	地域或いは現場との話し合いの場がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	都市集中型の大学・研究機関は地域に視点を向けているようには思えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	部局としての取り組みの姿勢はない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	研究者の方も産に偏る研究に一部では疑問も感じているように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	大学財政の弱体化とともに、積極的に打てる手段は減っていると思います(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	当研究所はそこを目標としていないため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	5	4	-1	積極的に取り組んでいる研究者は一部である。地域のニーズを能動的に収集する仕組みが必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	5	4	-1	自分を含め、やっている人たちがいたので良いと思っていましたが、拡がりがありません。また、地域連携で地域の課題を解決提案する科目が「教員の負担が重すぎる」の理由により廃止されました。余裕がありません(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	4	3	-1	取り組んでいる人の増加は足踏みに入ったと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	5	4	-1	地域課題解決が研究として評価されにくい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	地域の課題は都道府県が中心であるが、必要に応じ当機構が都道府県と連携する例はある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	課題のミスマッチが問題。地方大学を活用する施策を。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	地方創生熱が冷めてきていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	地方大学で地域の問題に取り組んでいない所はない。しかし、それが実を結んでいるかは疑問(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	地域がどのような課題を抱えているかを大学がリストアップして地域と意見交換をしている例をあまり知らない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	取り組み数は多いが、成果という面では不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	人材育成に比して弱い気がしてきたため(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
59	3	2	-1	地方国公立大学の埋没化が著しいのでは？訳のわからない大学,学部の新設に予算を使うべきではないのでは？(民間企業等,その他,男性)
60	3	2	-1	地域の場合には、どうしても最先端の技術というよりは食・農畜産・水産など、あるいは実用的な製造技術など分野としての戦略が必要に思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	5	3	-2	一部では活発でも、全国的には取り組みが低調と感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	2	-2	地域ニーズではなく、大学や公的研究機関のニーズに即した取り組みが行われているように感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	地域ニーズが変化している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	3	1	-2	とり組む必要はない。できることはできるし、出来ないところは諦めるしかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	5	2	-3	もっともっと地域と取り組んでいきやすい環境が必要だと思う(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
66	4	1	-3	地域から研究費が来ないため、地域課題に取り組まない・取り組めない。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	5	2	-3	取り組んでいる研究者、全く取り組んでいない研究者の両極端がいる(大学,その他,男性)
68	5	2	-3	資金提供に偏重してきており、地域ニーズへの対応が二の次となりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	4	1	-3	所属部門での研究対象が将来のエネルギー源開発であり、現状は地域ニーズに即した研究から遠い。前回の回答は所属機関全体を考慮したため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	6	2	-4	新学科ということもあり、まだ取組はほとんどありません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	6	1	-5	地域が抱える問題というわけではない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

Q410. 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	141	190	439	520	436	186	29	1,800	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
大学等	98	147	349	444	384	175	29	1,528	4.2	2.8	4.3	5.9	4.3	4.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
公的研究機関	43	43	90	76	52	11	0	272	3.3	2.1	3.4	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ	33	64	224	161	101	22	1	573	3.3	2.3	3.3	4.8	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
大企業	10	13	79	54	31	8	1	186	3.4	2.4	3.4	4.8	3.5	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	14	20	55	37	19	3	0	134	3.0	2.1	3.1	4.5	2.9	3.0	-	-	0.01	-	-	-	-	-
中小企業	8	8	26	19	8	3	0	64	3.1	2.2	3.2	4.6	3.0	3.1	-	-	0.08	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	6	12	29	18	11	0	0	70	2.8	2.0	3.0	4.4	2.9	2.8	-	-	-0.06	-	-	-	-	-
橋渡し等	9	31	90	70	51	11	0	253	3.4	2.3	3.5	5.0	3.5	3.4	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
男性	139	227	594	616	499	192	28	2,156	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
女性	35	27	69	65	38	16	2	217	3.6	2.3	3.7	5.1	3.8	3.6	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	16	32	133	115	98	37	2	417	3.9	2.6	4.0	5.6	3.8	3.9	-	-	0.09	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	48	106	251	258	220	78	12	925	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	58	75	167	183	137	51	9	622	3.8	2.5	4.0	5.5	4.1	3.8	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	44	36	91	112	74	38	7	358	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
その他	8	5	21	13	8	4	0	51	3.4	2.3	3.3	4.9	3.2	3.4	-	-	0.18	-	-	-	-	-
任期あり	41	75	230	222	172	65	11	775	3.9	2.5	4.0	5.5	4.0	3.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	-
任期なし	133	179	433	459	365	143	19	1,598	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	-
学長・機関長等	4	4	11	27	38	18	2	100	5.2	4.0	5.4	6.4	5.1	5.2	-	-	0.16	-	-	-	-	-
マネジメント実務	6	5	21	43	41	16	1	127	4.7	3.6	4.8	6.1	4.6	4.7	-	-	0.06	-	-	-	-	-
現場研究者	84	128	294	347	272	123	23	1,187	4.1	2.6	4.2	5.7	4.2	4.1	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	4	10	23	27	33	18	3	114	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.6	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
国立大学等	76	91	233	329	290	128	24	1,095	4.4	3.0	4.5	6.0	4.4	4.4	-	-	-0.06	-	-	-	-	-
公立大学	6	11	23	16	21	14	1	86	4.2	2.4	4.3	6.2	4.3	4.2	-	-	-0.17	-	-	-	-	-
私立大学	16	45	93	99	73	33	4	347	3.8	2.4	3.9	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
第1グループ	23	20	54	61	62	35	4	236	4.4	2.9	4.5	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
第2グループ	23	33	67	112	92	43	5	352	4.3	3.0	4.5	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
第3グループ	21	38	96	117	94	26	4	375	3.9	2.6	4.1	5.5	4.0	3.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
第4グループ	24	48	116	146	122	63	13	508	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
理学	31	20	44	46	40	21	1	172	4.0	2.5	4.1	5.8	4.2	4.0	-	-	-0.21	-	-	-	-	-
工学	14	27	65	145	124	53	13	427	4.7	3.5	4.7	6.1	4.7	4.7	-	-	-0.02	-	-	-	-	-
農学	13	20	48	48	30	14	0	160	3.6	2.4	3.8	5.2	3.7	3.6	-	-	-0.12	-	-	-	-	-
保健	24	56	125	105	69	31	7	393	3.6	2.2	3.6	5.2	3.7	3.6	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	24	55	177	132	90	20	1	475	3.4	2.3	3.4	4.9	3.4	3.4	-	-	-0.06	-	-	-	-	-
なし	9	9	47	29	11	2	0	98	3.0	2.2	3.1	4.3	3.2	3.0	-	-	-0.26	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	12	30	90	71	49	9	1	250	3.4	2.3	3.5	4.9	3.2	3.4	-	-	0.17	-	-	-	-	-
なし(分からない)	16	11	75	42	21	5	0	154	3.1	2.3	3.1	4.5	3.5	3.1	-	-	-0.38	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	174	254	663	681	537	208	30	2,373	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q410. (意見の変更理由)社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に
行っていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	5	2	改組により対応(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	それを目的として新学科が設立されました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	来年度,新学部が設立されるため,現代社会のニーズに沿った人材育成を意識していると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	最近そうした努力が払われるようになったと感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	研究科内に社会産業対応のセンターを組織し,人材育成に取り組む体制づくりをしている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	地域の企業のニーズに応える人材開発について議論が行われている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	教育改革を行っている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	関心が高いが,導入設置には時間を要する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	大学全体での取組に進展があり,研究科内でもその余波を受けて多少の進展があった。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	人材育成プロジェクトとして成果を出しつつあります。ただし,プロジェクト終了に伴い消滅の恐れがあります。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	それを求める風潮が強まっている印象(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1	大学が提供する授業の多くは古くからあるカリキュラムに沿って行なわれており,変化が難しい状況にあると感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
13	2	3	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	多職種連携のための教育が,少しではあるが,取り入れられ始めた。(歯学部と薬学部との合同授業)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	2	3	1	ICTに特化したセンター,学科の設置など,時代に即した人材の育成に向けた動きが見られる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1	むしろ社会や産業の変化に応じて姿勢のブレが大きい。今後ますます加速する「種々の情勢変化」に対応可能な,柔軟な人間の形成をすべきと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	AI,BD,IoT等の分野ではその変化を見受けられるが,対応が遅く需要に供給が追いついていない感あり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	5	6	1	グローバル人材の育成を進める大学から見学等を受入,育成状況が進んでいることを実感しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	変化が見られるわけではないが,現状維持の産業と技術を発展させる産業とで,求める人材が異なる。前者対応が多く見られる。都合の良い社会人を育成する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	政府事業が増え,産学連携によるものも出てきている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
21	3	3	0	情報学部を新たに設置し,少なくともIT関係の教育は充実した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	3	0	社会連携の視点を教育と研究の両面で取り入れている。但,学生は就職の機会が得られることを意識する傾向が強い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	教員はよく頑張っているが,大学院進学者は減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	育成を目的とした大学教育改革は徐々に進んでいると思うが,まだ,一部の大学に限られている。そこまで取り組める余裕がない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	3	0	大学の教育は高度な専門性を学んだ人材を育て,社会に送り出すことを目標としている。であるならば,彼らを受け入れる社会的キャパシティがあるのか?産業界に聞きたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	情報系の優秀な人材の育成が決定的に出遅れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	社会の変化に対応するには理工学部を柔軟に変更して行く必要があるが,大学では人材に限られており既存の人材では社会の変化についていけない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	一部の大学ではかなり良い取り組みを行なっているが,全体的に見たらまだまだと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	3	0	大学の目的は特定分野の専門家を育てることではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	3	0	「変化に応じた」という点では,後追いではなく先取りの視点がより重要だと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	社会や産業の変化に応じた育成は大事だと思いますが,時代によらず大事な育成項目があり,それらは軽視すべきではないと思います。例えば,大学(理系)で実験の授業が無かったり,実体験をせずに入社してくる学生が増えていないでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	ごく一部では無いか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	不足,現状,それぞれの専門分野の技術系人材を確保できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	5	5	0	社会や産業の変化に応じた人材の確保という点では,大学ではなく,文科省の役割かと。大学には,基礎を十分に学習することを期待します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	技術云々以前に,日本語もろくに話せない,プレゼンやレポートの書き方を習ったこともない,という大学生や大学院生が多く,大学での「教育」の有効性に疑問を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

36	2	2	0	大学によるばらつきが大きいと思う(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
37	2	1	-1	分野配置が硬直的。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
38	2	1	-1	全くない(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
39	5	4	-1	現在, 情報IT分野では技術の開発の速度が速く, また求人意欲が非常に強いので, 博士課程への進学に支障が出始めている。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
40	2	1	-1	年齢が上の教員が多い場合, この点はどうしても保守的にならざるを得ないが, この点はよろしくないと考えている。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
41	2	1	-1	ブームの分野・課題には資金がつくと認識で, 若い研究者・学生が群がりがち, 実はブームになっているときには, すでに先行して取り組んだ国・企業(アメリカが多い)とは勝負はついているので, この分野の人材ばかりを増やす(増える)ことの意味は何か? その先の展開や, 別の展開を図る分野に挑戦する研究に若手研究者や学生の関心を引き付けるような取り組みも必要ではないか?(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
42	4	3	-1	先端領域中心の人材育成になりがち。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
43	3	2	-1	一般の大学自体が意識して社会変化に応じた研究開発人材まで育成するには至っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
44	3	2	-1	育っていない(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
45	4	3	-1	予算削減などにより大学の活力低下が懸念される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
46	2	1	-1	大学は世間の流れから遅れていると思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	2	-1	社会が成熟し, 漂流している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	2	-1	限られた大学は十分行っていると思う(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
49	4	3	-1	結果的に前年よりも悪化していると思うが, 予算や任用等の制度の不備に起因するもので, 大学の責任のみに帰すことはできない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	4	3	-1	制度上は取り組んでいるが実質はわからない。(公的研究機関, その他, 男性)
51	2	1	-1	教育と結びつけば, 質問が無意味, この状況で, そのような教育ができるはずない, 海外で教育された人しか無理。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
52	5	4	-1	ITやビッグデータにかかわる研究者育成では諸外国に後れを取っている印象あり。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
53	2	1	-1	そのためには, まず基礎がしっかりと教えられていなければいけないと考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
54	2	1	-1	期間限定ポストが氾濫して研究者が専念できる環境を阻害している傾向が強まっている(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
55	5	4	-1	大学の変化は時間がかかる(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
56	2	1	-1	グローバル化により, 多種多様な考えを持つ方と競い合う中で, 言語, 知識, 技術のみならず精神面での成長・育成が必要である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
57	5	4	-1	社会の変化に対して教育が変わっていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
58	3	2	-1	従来の延長線上の教育が多いと思います(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	3	2	-1	大学が新たな取り組みを元気にしているのは最近では〇〇〇大学や〇〇大学ぐらいしかニュースになっていない。国として大学へこの指針を出しているのだろうかと感じる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	3	2	-1	海外渡航への関心が低い若者が増えており, 国際共同研究に取り組む人材が少ないと聞くため(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
61	4	2	-2	社会に応じた人材開発を大学がやる必要があるとは思えない, 少なくとも産業は全くもって期待していないと思う。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
62	5	3	-2	急速な人員不足, 学生数に見合わない研究教育費の配分で, 人材育成の機会を無駄にしています。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
63	4	2	-2	基礎研究中心で, 流行りに乗ってこころテーマを変えたりはしない(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	3	1	-2	そもそも社会の変化に対応できていない, 対応の速度が遅すぎる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
65	4	2	-2	残念ながら評価しない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
66	5	3	-2	文科省の制度も含めて, 旧来のカリキュラムに縛られているように見える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
67	5	3	-2	各手続きの英語化, オンライン化は世界的にも遅れている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

Q411. 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	219	447	635	374	178	73	15	1,722	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	2.7	-	-	-0.06	-	-	-	-		
大学等	151	364	539	320	167	71	14	1,475	2.8	1.7	2.8	4.4	2.8	2.8	-	-	-0.05	-	-	-	-		
公的研究機関	68	83	96	54	11	2	1	247	2.0	1.2	2.4	3.5	2.2	2.0	-	-	-0.13	-	-	-	-		
イノベーション/備置グループ	41	149	249	116	40	10	1	565	2.3	1.6	2.6	3.7	2.2	2.3	-	-	0.11	-	-	-	-		
大企業	15	38	93	31	15	4	0	181	2.4	1.8	2.6	3.6	2.3	2.4	-	-	0.04	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	17	43	55	29	4	0	0	131	1.9	1.3	2.3	3.3	1.7	1.9	-	-	0.19	-	-	-	-		
中小企業	13	17	28	10	4	0	0	59	2.0	1.4	2.4	3.3	1.8	2.0	-	-	0.26	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	4	26	27	19	0	0	0	72	1.8	1.2	2.3	3.4	1.7	1.8	-	-	0.14	-	-	-	-		
橋渡し等	9	68	101	56	21	6	1	253	2.4	1.6	2.6	4.0	2.3	2.4	-	-	0.10	-	-	-	-		
男性	214	531	809	443	209	74	15	2,081	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	-	-	-0.02	-	-	-	-		
女性	46	65	75	47	9	9	1	206	2.3	1.3	2.5	3.8	2.3	2.3	-	-	-0.02	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	22	97	164	85	46	17	2	411	2.7	1.7	2.8	4.3	2.7	2.7	-	-	0.00	-	-	-	-		
部長、教授クラス	82	196	359	203	98	31	4	891	2.7	1.8	2.8	4.3	2.7	2.7	-	-	-0.02	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	89	180	209	129	44	23	6	591	2.4	1.4	2.6	4.0	2.6	2.4	-	-	-0.13	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	58	113	132	65	22	8	4	344	2.2	1.3	2.4	3.7	2.3	2.2	-	-	-0.07	-	-	-	-		
その他	9	10	20	8	8	4	0	50	3.0	1.9	2.9	4.9	2.0	3.0	-	-	1.00	-	-	-	-		
任期あり	76	194	278	170	70	24	4	740	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.05	-	-	-	-		
任期なし	184	402	606	320	148	59	12	1,547	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.01	-	-	-	-		
学長・機関長等	6	11	27	29	22	8	1	98	3.8	2.5	4.0	5.5	4.0	3.8	-	-	-0.20	-	-	-	-		
マネジメント実務	5	15	47	32	25	8	1	128	3.5	2.3	3.4	5.1	3.5	3.5	-	-	-0.01	-	-	-	-		
現場研究者	132	317	424	235	105	46	12	1,139	2.6	1.5	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.03	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	8	21	41	24	15	9	0	110	3.1	1.9	3.0	4.8	3.3	3.1	-	-	-0.17	-	-	-	-		
国立大学等	114	250	384	239	129	46	9	1,057	2.8	1.7	2.9	4.4	2.8	2.8	-	-	0.01	-	-	-	-		
公立大学	8	27	28	13	7	8	1	84	2.7	1.3	2.6	4.4	3.1	2.7	-	-	-0.48	-	-	-	-		
私立大学	29	87	127	68	31	17	4	334	2.7	1.6	2.7	4.2	2.8	2.7	-	-	-0.10	-	-	-	-		
第1グループ	28	52	91	42	32	11	3	231	2.9	1.8	2.8	4.5	2.8	2.9	-	-	0.02	-	-	-	-		
第2グループ	39	79	112	82	43	18	2	336	2.9	1.7	3.0	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.06	-	-	-	-		
第3グループ	29	97	147	72	37	13	1	367	2.5	1.6	2.6	4.1	2.5	2.5	-	-	-0.04	-	-	-	-		
第4グループ	45	114	172	114	52	27	8	487	2.9	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	-	-	-0.05	-	-	-	-		
理学	43	53	58	30	15	3	1	160	2.3	1.3	2.4	3.8	2.3	2.3	-	-	-0.01	-	-	-	-		
工学	23	72	155	102	56	25	8	418	3.2	2.0	3.1	4.7	3.1	3.2	-	-	0.05	-	-	-	-		
農学	19	53	55	27	14	4	1	154	2.2	1.2	2.4	3.8	2.3	2.2	-	-	-0.07	-	-	-	-		
保健	43	123	148	69	19	13	2	374	2.2	1.3	2.4	3.6	2.2	2.2	-	-	-0.08	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	31	118	205	100	36	8	1	468	2.4	1.7	2.6	3.8	2.2	2.4	-	-	0.13	-	-	-	-		
なし	10	31	44	16	4	2	0	97	2.0	1.3	2.3	3.2	2.0	2.0	-	-	0.02	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	17	67	111	49	14	4	0	245	2.2	1.5	2.5	3.5	2.0	2.2	-	-	0.21	-	-	-	-		
なし(分からない)	19	42	71	26	9	3	0	151	2.1	1.5	2.5	3.3	2.2	2.1	-	-	-0.08	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	260	596	884	490	218	83	16	2,287	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.02	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q411. (意見の変更理由)起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	企業家用の教育プログラムが新たに設置されたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	産学イノベーション協議会に参加し,中・長期インターンシップに参加を希望する学生や参加した学生が増えつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	起業を目指すような高い意識を持った学生や尖った能力を持った学生をサポートする仕組みの検討,導入が行われているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	地方大学はそちらの方向に動いているが,研究の本筋が見えず起業家を目指しても副作用の方が強すぎると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	大学から起業する事例が増えていると思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	大学4年間,大学院を含めた6-9年間で,実務経験がない若者にベンチャーを設立せよというのは無理。就職前お見合いでない,長期にわたる企業でのインターンシップの経験が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	軌道に乗るベンチャーが生まれてきているので,間近に見られる学生や研究者は刺激を受けるようになってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	この数年は,環境が整備されてきた印象を受ける。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	経済産業省が提唱,主催している大学・大学院生を対象としたベンチャーグランプリの盛況から,スケールが大きな起業家が出てくることを期待したい。それを受けてか,スタートアップの講座を持つ大学も出てきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	1	3	2	具体的な取り組みがあったため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	4	2	いくつかの大学での取り組みを知ったため。(民間企業等,その他,男性)
12	2	3	1	平成29年度文部科学省次世代アントプレナー育成拠点事業(EDGE-NEXT)に採用され,現在実施中である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	当該機能が充実してきた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	起業家精神を身につける教育は,学部・大学院を通じてさらに充実させた。実際,学生発ベンチャー企業数は着実に増えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	理系のための経済学教育など,少しずつ充実。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	起業に関心を持つ学生が増えてきたと感じます(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	H29.4学部改組が実現,地域の課題を解決する人材の育成を目的とした教育プログラムが誕生しました。ただ,まだ実績がありません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	来年度から,大学院でアントプレナーシップの講義が予定されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	起業家精神育成のための科目や課外活動に大学全体で力をいれている。起業のコンテストに参加し,成果をあげている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	ここ数年でこの種の取り組みはかなり行われていると思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	起業家精神を持った人材を育成するためには実際の起業家の方々とのコミュニケーションが大切だと思うが,その機会を設けられていないと感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
22	2	3	1	大学が連携し,起業家精神に取り組んだ結果,まだ不十分であるが,学生ベンチャーが出始めた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	アントプレナー教育が認められつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	文科省エッジネクスト等の影響(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	これに関する課題・問題は,大学だけの責任ではないと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	JSTやAMED,アカデミアファンドなどのベンチャー支援プログラムに連動して,メンターによるアントプレナーシップ養成システムが各所で活動を強めている状況から評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	起業を目指す人材が増えてきたように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	2	1	学内ベンチャーなど増加傾向にあり,取組が動き始めたとの印象(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	政府事業による各大学の取組が高まっている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
30	3	4	1	急速に取り組みが広がっているが,十分なレベルではないと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
31	2	3	1	大学により大きな偏りがあるように見えますが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	起業家精神を持った人材がみあたらない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	私が学生の時にはCOEでそのような事を学び,いま人材を通してすごく役立っている。いまはその後継になるような取り組みはないのではないか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	1	1	0	アントプレナー教育は端緒についたばかりである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	プログラムは用意されているが,アウトプットに繋がっていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	1	0	学生・教員を含めて,起業家精神を持った人材が少ない。講義があっても受けている学生は少ないのでは?(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	2	2	0	経営,企業運営などの知識・技術の教育がなされていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

38	2	2	0	起業家は多くは必要ないし、教育して育つものではない。むしろ、起業希望者を正しく導くシステムを備えることが必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
39	1	1	0	起業家精神を持った人へのメリットが少ない環境や制度がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
40	3	3	0	育成コースは充実して来ていると思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
41	5	5	0	JSTのEDGEの成果波及に期待(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
42	1	1	0	大学の先生自体がそのような意識をもった人が少ない。未だに象牙の塔ではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
43	2	2	0	価値観が多様化し、自分の生活を大事にする社会になっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
44	1	1	0	海外の大学では起業に関する科目が必修であるのに比べ、日本の大学の状況は寒い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
45	3	3	0	一部の大学ではかなり良い取り組みを行なっているが、全体的に見たらまだまだと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
46	4	4	0	一部の大学であるが極めて積極的。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
47	4	4	0	最近、昔よりハードルは下がっている印象。(公的研究機関、その他、男性)
48	1	1	0	起業家精神を持った人材育成には、失敗をポジティブに評価するなどの文化・風土の醸成が肝要。(公的研究機関、その他、男性)
49	2	2	0	大学の教育の変化のためかは分からないが、以前よりも起業を目指す人材が増えたことは確か。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
50	1	1	0	優秀な大学(言い方は別にあると思うが)、優秀な人材とは限らない。知識は高いが、知恵が出せない人材が多い。行動へ移すスピード感も無い。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
51	2	2	0	入社希望の新人のコメントからはあまり感じない(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
52	1	1	0	本来的に、大学の役割であるのか疑問。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
53	1	1	0	卒業したら企業に就職する、ということを前提とした教育になっているように思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
54	3	3	0	大学に求めるべきことではないと思います。社会の仕組みによることかと思えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
55	1	1	0	自立心を持った人材が、輩出される部分に変化が見られない。社会人(会社人)として都合が良いと起業精神と異なる会社が多い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
56	2	2	0	そういう学校は見当たらないが、一部〇大などでも昔とは違う流れは出てき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)
57	2	1	-1	所属組織としては全く行われていないと思いますが、本人次第で大学のサポートは受けれるのではないかと思います(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
58	3	2	-1	教員側が起業家精神を育む取組を意識することは少ない。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
59	3	2	-1	起業家を育成することには慎重な姿勢を示しているように思える。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
60	2	1	-1	やはり、まだまだ不十分。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
61	2	1	-1	不足。まったく足りない。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
62	3	2	-1	そのような教育が行われておらず、本学部からは企業者も少ないため。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
63	3	2	-1	指導者も疲れている。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
64	3	2	-1	アクティブラーニングの機会は少ない(大学、部長・教授等クラス、男性)
65	3	2	-1	不十分であり、むしろ企業に消極的な人材比率が増えているのではないか。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
66	2	1	-1	ミッションとしていないのでは？(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
67	3	2	-1	起業精神は年々下がっている印象を受ける(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
68	2	1	-1	以前、経産省が力を入れていたが、風前の灯になってしまった。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
69	3	2	-1	増えてきているのは確かだと思えるが、不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
70	3	2	-1	起業の精神はスキルを持って具現化されるが、それは十分ではない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
71	3	1	-2	インターン実施数などの数字は良くなっているが、様々な業務に追われ(特にプロジェクト運営)、教員と学生の議論が少なくなっている(外面は良くとも内実が悪い)。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)
72	4	2	-2	起業家の将来設計を明確に示すには例が少ないため、起業家人材育成の取り組みは不十分。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
73	4	2	-2	特定の大学に集中(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

Q412. 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	220	331	693	463	183	44	7	1,721	2.8	1.9	2.9	4.3	2.9	2.8	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大学等	182	255	584	388	168	42	7	1,444	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	2.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	
公的研究機関	38	76	109	75	15	2	0	277	2.3	1.5	2.6	3.8	2.5	2.3	-	-	-0.23	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	39	121	279	139	24	3	1	567	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	2.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	
大企業	17	23	101	48	5	2	0	179	2.5	2.0	2.8	3.7	2.4	2.5	-	-	0.08	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	15	33	58	39	3	0	0	133	2.2	1.7	2.6	3.7	2.2	2.2	-	-	-0.05	-	-	-	-	
中小企業	8	13	35	13	3	0	0	64	2.2	1.8	2.6	3.3	2.2	2.2	-	-	-0.05	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	7	20	23	26	0	0	0	69	2.2	1.4	2.7	3.9	2.2	2.2	-	-	-0.05	-	-	-	-	
橋渡し等	7	65	120	52	16	1	1	255	2.2	1.6	2.5	3.5	2.3	2.2	-	-	-0.09	-	-	-	-	
男性	214	404	878	559	190	43	7	2,081	2.7	1.9	2.9	4.2	2.7	2.7	-	-	-0.08	-	-	-	-	
女性	45	48	94	43	17	4	1	207	2.4	1.7	2.7	3.8	2.5	2.4	-	-	-0.09	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	23	78	180	116	30	6	0	410	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	-	-	-0.01	-	-	-	-	
部長、教授クラス	70	160	403	247	73	19	1	903	2.7	1.9	2.9	4.1	2.7	2.7	-	-	-0.07	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	89	128	238	142	66	12	5	591	2.7	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	-	-	-0.16	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	69	75	131	81	35	9	2	333	2.7	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	-	-	-0.14	-	-	-	-	
その他	8	11	20	16	3	1	0	51	2.5	1.8	2.9	4.1	2.0	2.5	-	-	0.55	-	-	-	-	
任期あり	80	152	293	197	78	12	4	736	2.7	1.8	2.9	4.2	2.7	2.7	-	-	-0.04	-	-	-	-	
任期なし	179	300	679	405	129	35	4	1,552	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.6	-	-	-0.10	-	-	-	-	
学長・機関長等	7	16	44	39	16	1	0	116	3.0	2.2	3.3	4.5	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
マネジメント実務	7	17	64	58	15	1	0	155	3.0	2.2	3.2	4.3	3.0	3.0	-	-	-0.03	-	-	-	-	
現場研究者	195	272	523	327	141	36	7	1,306	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.7	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	11	26	62	39	11	6	0	144	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.7	-	-	-0.21	-	-	-	-	
国立大学等	128	178	423	281	129	27	5	1,043	2.9	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	
公立大学	13	15	35	16	9	4	0	79	2.8	1.9	2.8	4.3	3.0	2.8	-	-	-0.20	-	-	-	-	
私立大学	41	62	126	91	30	11	2	322	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	-0.04	-	-	-	-	
第1グループ	33	40	80	59	34	13	0	226	3.1	2.0	3.2	4.7	3.2	3.1	-	-	-0.08	-	-	-	-	
第2グループ	41	58	132	90	45	7	2	334	2.9	2.0	3.0	4.5	3.0	2.9	-	-	-0.05	-	-	-	-	
第3グループ	39	59	169	89	36	4	0	357	2.6	2.0	2.8	4.1	2.8	2.6	-	-	-0.13	-	-	-	-	
第4グループ	56	86	187	136	46	16	5	476	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	2.9	-	-	-0.06	-	-	-	-	
理学	55	33	62	28	19	5	1	148	2.7	1.8	2.8	4.3	2.7	2.7	-	-	-0.04	-	-	-	-	
工学	36	53	156	124	55	13	4	405	3.2	2.2	3.3	4.6	3.3	3.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
農学	18	40	67	28	15	5	0	155	2.4	1.6	2.6	3.9	2.5	2.4	-	-	-0.02	-	-	-	-	
保健	47	86	153	81	38	10	2	370	2.6	1.7	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	
産官連携活動あり(過去3年間)	27	105	220	125	19	2	1	472	2.3	1.8	2.7	3.7	2.3	2.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	
なし	12	16	59	14	5	1	0	95	2.2	1.9	2.6	3.2	2.2	2.2	-	-	0.05	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	12	53	122	66	7	2	0	250	2.3	1.8	2.7	3.6	2.2	2.3	-	-	0.06	-	-	-	-	
なし(分らない)	22	26	87	29	5	1	0	148	2.2	1.9	2.6	3.3	2.3	2.2	-	-	-0.11	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	259	452	972	602	207	47	8	2,288	2.6	1.9	2.9	4.1	2.7	2.6	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q412. (意見の変更理由)我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	最近、卒業生によるベンチャー企業の立上が行われ、実績が出たため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	大学や公的研究機関での研究成果を、自社の事業で利活用しようとしている人材に、いろいろな場で出会うようになってきた。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	学官の研究を利用しようとする風潮は、歓迎。ただ、すべてにopenは、企業が資金を先行して出すにつながらない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	本部産学連携機構の体制について、人事交流や公募採用により専門人材を増強した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	成否は別にしましても、ベンチャー企業として起業する研究者が増えているので、以前よりは人材は増えてきているのではと感じられます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	社会への研究成果の還元が行われるが、知の社会実装は限定的である。次代のイノベーション政策が求められている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1	H29.4学部改組が実現、地域の課題を解決する人材の育成を目的とした教育プログラムが誕生しました。ただ、まだ実績がありません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	ジェネラリスト育成型,スペシャリスト育成型と特化して人材育成に取り組む必要があると考えているが、それらが混在しているように見える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
9	2	3	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	身近なところでベンチャー設立があり、例を知ったため。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	この様なサポート体制は以前より充実したと思うが、まだ有効に働いているようには見えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	以前よりは社会実装についても配慮が進むようになったと思いますが、まだまだ十分とはいえないようです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	十分でないがよくなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
14	3	3	0	科学技術人材育成コンソシアムで、このような人材の育成を試みている。ただし研究者が対象になっていることから、より対象者におけるダイバーシティを広げる必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	当該人材の確保は難しい。系統的な知識と実践的な経験が求められるが、即戦力になり得る人材はそれ程多くない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	まだまだ自分の専門にとどまる人間が多く、実際の技術にまで届くような実工学を考えられる人材の教育にはほど遠い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	5	5	0	あちこちの状況を聞くと、多すぎるのではないかと。教員を減らして、サポート人材を増やしているように見える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	人数もその人がもつ能力も不足している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	2	0	このような人材を展示する場が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	そもそも優秀な人を呼び寄せるような魅力的な待遇を提供できないことが本質的な問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	育てていない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	社会実装と大学で行われている基礎研究の距離はあまりにも大きい。社会実装は大学の役割?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	知財部人材の専門性が低いにも関わらず、外部専門家への委託等への抵抗が強い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	1	1	0	国がこれを行うのではなく、各地域の経済連合会の新技術支援センターなどと協力して行うのが良い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0	知っというけど、今は知識より知恵,知識を活かす感性を持った人材が必要かと。そんなの学校,育ててる?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	家庭,小学校,中学校,高校での教育と考えあわせる必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	大学ではなく、企業活動のように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	日本の経済界は硬直化しているため、そういう人材が育たない。他人の税金に頼らず、自らの投資で育てるべきだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	この人材は、実践が重要なので大学と現場の交流の設計をどう作るかが重要だと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	社会実装は重要なキーワードとなっているが、短期間で実現できないので、評価が難しいのではないかと考え始めた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	むしろ後退している印象があります(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
32	3	2	-1	資金を出す人だけがうるさくなってきた。早く早く。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	活動が活発になってきているにも関わらず、人材が増えていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	民間レベルは苦しんでいると聞いている。財政給料面で。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	2	1	-1	まったく出来ていない。ノーベル賞をとった山中先生に集中しすぎ、もっと研究活動はまともにとやるべき。○○○さんの事例も好色で見られている。メディアの責任。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

36	2	1	-1	新たな財を作る意外のシュンペンターの云うイノベーション人材は不足.生産方法,原料,利用分野の開拓,人事といった見方では指導面を含め充分とはいえない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	企業を経験を通して,技術経営を行ったことがある人材が大学等に配置されているとは思えない.ビジネスモデルの場合においては,現場の他企業との競争の中で考え抜かれるものである.そうした人材は十分に確保されているとは思われない.技術者というよりもマーケット人材であるため.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	経営はサイエンスとアートであるため,未だベストプラクティス,ケーススタディから抜け出せていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	4	2	-2	社会課題がより複雑化し,産学官民にまたがったプロジェクトが求められるようになってきた.このようなプロジェクトを推進できるマネージャの確保が急務となっている.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	4	2	-2	イノベーション人材と呼べる人は現在はいない.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	5	3	-2	活躍している人材は限られているように感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	1	-2	研究や技術をよく理解し,その上で,技術移転や知的財産にも通じている必要がありますが,そういった人材の育成確保は非常に困難と思います.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	4	2	-2	個別技術の移転は対応できるが,組織間連携のようなソリューション提案ができる人材はほとんどいない.(公的研究機関,その他,男性)

Q413. インバベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。

回答者グループ	2017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4分点	中央値	第4分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	大学・公的研究機関グループ	30	36	100	80	29	3	0	248	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-0.08	-	-	-	-	-	
	大学等	27	28	74	63	27	3	0	195	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-0.13	-	-	-	-		
	公的研究機関	3	8	26	17	2	0	0	53	2.5	2.0	2.9	3.9	2.4	2.5	-	0.10	-	-	-	-		
	インバベーション係属グループ	61	68	233	197	43	3	1	545	2.8	2.2	3.1	4.2	2.9	2.8	-	-0.11	-	-	-	-		
	大企業	22	11	73	73	16	1	0	174	3.1	2.4	3.4	4.4	3.2	3.1	-	-0.08	-	-	-	-		
	中小企業・大学発ベンチャー	21	26	56	33	10	2	0	127	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.5	-	-0.17	-	-	-	-		
	中小企業	13	10	27	15	5	2	0	59	2.7	2.0	2.9	4.1	2.8	2.7	-	-0.07	-	-	-	-		
	大学発ベンチャー	8	16	29	18	5	0	0	68	2.4	1.7	2.7	3.9	2.6	2.4	-	-0.26	-	-	-	-		
	橋渡し等	18	31	104	91	17	0	1	244	2.8	2.1	3.1	4.2	2.9	2.8	-	-0.11	-	-	-	-		
	男性	86	94	314	263	69	5	1	746	2.9	2.2	3.1	4.3	3.0	2.9	-	-0.11	-	-	-	-		
職位	社長・役員、学長等クラス	5	10	19	14	3	1	0	47	2.6	1.8	2.9	4.1	2.5	2.6	-	0.02	-	-	-	-		
	部長、教授クラス	34	37	142	119	27	3	0	328	2.9	2.2	3.2	4.3	2.9	2.9	-	-0.06	-	-	-	-		
	部長、教授クラス	36	51	152	114	33	2	0	352	2.8	2.1	3.0	4.2	2.9	2.8	-	-0.12	-	-	-	-		
	主任研究員、准教授クラス	16	11	21	25	10	0	1	68	3.1	2.1	3.5	4.6	3.3	3.1	-	-0.14	-	-	-	-		
	研究員、助教クラス	0	1	6	6	0	1	0	14	3.1	2.4	3.3	4.3	3.7	3.1	-	-0.55	-	-	-	-		
	その他	5	4	12	13	2	0	0	31	2.8	2.2	3.3	4.3	2.7	2.8	-	0.12	-	-	-	-		
	任期あり	30	37	132	120	25	2	0	316	2.9	2.2	3.2	4.3	3.1	2.9	-	-0.18	-	-	-	-		
	任期なし	61	67	201	157	47	4	1	477	2.8	2.1	3.1	4.3	2.9	2.8	-	-0.05	-	-	-	-		
	学長・機関長等	10	7	46	48	9	3	0	113	3.2	2.4	3.5	4.4	3.1	3.2	-	0.09	-	-	-	-		
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関Gを対象	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	大規模PIの研究責任者	20	29	54	32	20	0	0	135	2.6	1.8	2.9	4.3	2.9	2.6	-	-0.23	-	-	-	-		
	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産官連携活動あり(過去3年間)	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	あり(過去3年間)	47	54	199	160	35	3	1	452	2.8	2.2	3.1	4.2	3.0	2.8	-	-0.16	-	-	-	-		
	なし	14	14	34	37	8	0	0	93	2.8	2.1	3.3	4.3	2.7	2.8	-	0.17	-	-	-	-		
	あり(過去3年間)	24	30	98	89	21	0	0	238	2.8	2.2	3.2	4.3	2.9	2.8	-	-0.02	-	-	-	-		
	なし(分からない)	24	20	62	52	9	3	0	146	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	2.8	-	-0.20	-	-	-	-		
	全回答者(属性無回答を含む)	91	104	333	277	72	6	1	793	2.9	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q413. (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、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	SIPで進み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)
2	2	3	1	特区などの規制緩和が増えてきてはいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	制度の効果的な運用が実務に良い影響を与え始めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	制度についての理解も,以前よりは進んできたように仄聞しています(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	国立大の土地活用やVBの株取得など規制緩和が進んでいる(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
6	2	3	1	特区に効果が出ていないように思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	1	0	中国や米国と比べると,制度が社会主義的。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	現在の規則などはあまりに硬直(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	1	1	0	問4-02に記載した公務員の利益相反に反しない限り,何をしてよいという自由度が必要.文科省と経産相の縄張り争いが問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	1	1	0	できていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	2	0	特区を活用,創設すべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	2	-1	イノベーション促進に必要な支援体制が存在するのか疑問.内閣府はなぜこれを立ち上げないのか?(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	3	-1	努力している企業や機関を知っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
14	3	2	-1	規制緩和をうたって開始されたSIPで,それが実現した例は皆無。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	1	-1	規制緩和,研究費に対する税制などは,不足。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	1	-1	AMEDで開発した医療機器であっても,薬機法の承認には全く関係がない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	4	3	-1	自社で活用経験がないため,一段階変化。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)

Q414. 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、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	10	21	53	32	5	2	0	113	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	-	-	-0.12	-	-	-	-	
大学等	9	13	44	31	5	2	0	95	2.7	2.1	3.0	4.1	2.8	2.7	-	-	-0.08	-	-	-	-	
公的研究機関	1	8	9	1	0	0	0	18	1.2	0.9	1.9	2.7	1.6	1.2	-	-	-0.33	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	54	143	261	105	33	7	3	552	2.2	1.6	2.5	3.5	2.4	2.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
大企業	18	36	93	37	11	1	0	178	2.3	1.8	2.6	3.5	2.4	2.3	-	-	-0.09	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	21	50	53	16	5	2	1	127	1.8	1.1	2.1	3.1	2.1	1.8	-	-	-0.37	-	-	-	-	
中小企業	16	13	31	7	3	1	1	56	2.3	1.7	2.5	3.2	2.4	2.3	-	-	-0.18	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	5	37	22	9	2	1	0	71	1.4	0.8	1.6	2.9	1.9	1.4	-	-	-0.51	-	-	-	-	
橋渡し等	15	57	115	52	17	4	2	247	2.4	1.7	2.6	3.8	2.5	2.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
男性	62	157	295	128	35	7	3	625	2.2	1.7	2.5	3.6	2.4	2.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
女性	2	7	19	9	3	2	0	40	2.7	1.9	2.8	4.1	2.8	2.7	-	-	-0.12	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	32	84	156	65	15	5	1	326	2.2	1.6	2.5	3.4	2.4	2.2	-	-	-0.18	-	-	-	-	
部長、教授クラス	26	65	123	47	14	3	1	253	2.2	1.6	2.5	3.4	2.4	2.2	-	-	-0.18	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	4	9	17	11	5	0	1	43	2.7	1.8	2.9	4.3	2.7	2.7	-	-	0.08	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	0	1	5	3	1	0	0	10	2.8	2.2	3.0	4.2	3.3	2.8	-	-	-0.53	-	-	-	-	
その他	2	5	13	11	3	1	0	33	2.9	2.1	3.1	4.4	2.6	2.9	-	-	0.33	-	-	-	-	
任期あり	27	61	138	73	17	4	2	295	2.4	1.8	2.7	3.8	2.6	2.4	-	-	-0.12	-	-	-	-	
任期なし	37	103	176	64	21	5	1	370	2.5	1.5	2.4	3.3	2.3	2.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	
学長・機関長等	10	21	53	32	5	2	0	113	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	-	-	-0.12	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	39	113	214	93	30	7	3	460	2.3	1.7	2.6	3.7	2.4	2.3	-	-	-0.11	-	-	-	-	
なし	15	30	47	12	3	0	0	92	1.7	1.3	2.2	3.0	2.0	1.7	-	-	-0.26	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	23	66	114	40	14	3	2	239	2.2	1.5	2.4	3.3	2.3	2.2	-	-	-0.09	-	-	-	-	
なし(分らない)	22	42	69	27	9	1	0	148	2.1	1.5	2.4	3.3	2.4	2.1	-	-	-0.31	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	64	164	314	137	38	9	3	665	2.3	1.7	2.6	3.6	2.4	2.3	-	-	-0.14	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q414. (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、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。

2016	2017	差	
1	2	3	1 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○【企業名】の支援による大学発ベンチャーが創出され出している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1 民間企業からの支援が増えつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1 改善傾向にあると思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1 支援が増えてきているように感じます。今後,自立できるようにしていくことが課題となるかもしれません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 AMEDがベンチャー支援に乗りだした(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1 VCやファンドも増え支援チャンスが増大している(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
7	2	3	1 多様な支援策があることを知ったので(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	2	0 資金不足で失敗した起業家は多い。おだてておいてその後の面倒を見なくては,みなさん怖くて参入しない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0 金額が少なすぎ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0 ほとんどマインドがない。制度も硬直(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	1	1	0 米国では4軍,国防省,エネルギー省などが有望なベンチャー育成への政府資金を出す傾向ある。日本にはそれが全くない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0 リスクマネーの理解が,まったくない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0 リスクに対する容認度合い,理解度が低い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	1	0 評価点の変更はしないがひと言記したい。自分がベンチャーを立ち上げて日々実感しているのはもっとサポートまたは認知が欲しいという点である。自分のアクティビティはかなり学生の教育に貢献しているという事を大学に訴えても全く取り合ってもらえない大学の無関心さに絶望する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0 そのような事例をあまり見聞きしません(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0 経済界の努力が全く不足している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0 失敗を許容するマインドが日本人には少ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	6	6	0 創業ベンチャーの可能性をもっと精査するべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	2	1	-1 ベンチャーに関しては,日本はまだまだ途上国である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	1	-1 特に現在医療系のサポートが少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	6	5	-1 ベンチャー企業への国の支援は十分すぎるが成功の例は少ない。挑戦や失敗を許容する環境とは甘やかしによる無駄にもなる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
22	4	3	-1 努力はみられる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1 ベンチャー創業の件数の低下が,問題の存在を明らかに示している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1 ベンチャーファンドに審査基準がベンチャー目線でないように思える。ファンドは増加したら有用に機能していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	1	-1 研究者のベンチャー創業支援は進んでいるとは思われるが,企業研究者が公的機関の研究者のように,所属を確保しつつ技術ベンチャーを立ち上げることは難しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1 イノベーションを起こすベンチャーとの協業(買収・拡大)をもっと積極的に行うべき。企業側の受け入れ,理解が足りていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 ベンチャー支援,ベンチャーキャピタルは日本ではあまり聞かない。○○○○○○【企業名】も海外との提携で海外で新規事業を支援している。日本の土壌がベンチャーが育ちにくい環境,制度,マインド創発できていないと感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1 自社で活用経験がないため,一段階変化。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
29	5	4	-1 ファンドより起業家を経営者に成長させる仕組みが必要です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	2	-2 まだまだ失敗を許容する環境は乏しいのではないか(大学,その他,男性)
31	4	2	-2 大学が保有するvcが有効に機能していない印象。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q415. 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	39	32	99	75	26	7	0	239	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-0.23	-	-	-	-	-
	大学等	32	26	79	55	23	7	0	190	3.0	2.1	3.1	4.5	3.2	3.0	-	-0.20	-	-	-	-	
	公的研究機関	7	6	20	20	3	0	0	49	2.8	2.2	3.2	4.2	3.2	2.8	-	-0.35	-	-	-	-	
	イノベーション・ベンチャーグループ	73	67	233	153	62	18	0	533	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-0.17	-	-	-	-	
	大企業	23	13	70	58	26	6	0	173	3.3	2.4	3.4	4.7	3.5	3.3	-	-0.14	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	26	21	57	29	12	3	0	122	2.7	1.9	2.8	4.1	3.0	2.7	-	-0.29	-	-	-	-	
	中小企業	15	8	26	14	7	2	0	57	2.9	2.1	3.0	4.4	3.1	2.9	-	-0.23	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	11	13	31	15	5	1	0	65	2.5	1.8	2.7	3.9	2.8	2.5	-	-0.34	-	-	-	-	
	橋渡し等	24	33	106	66	24	9	0	238	2.9	2.1	3.0	4.3	3.0	2.9	-	-0.13	-	-	-	-	
	男性	103	94	310	214	87	24	0	729	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-0.19	-	-	-	-	
職位	女性	9	5	22	14	1	1	0	43	2.7	2.1	2.9	4.0	2.6	2.7	-	0.02	-	-	-	-	
	社長・役員、学長等クラス	42	37	140	101	31	11	0	320	3.0	2.2	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-0.23	-	-	-	-	
	部長、教授クラス	44	45	154	96	41	8	0	344	2.9	2.1	3.0	4.4	3.0	2.9	-	-0.13	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	20	12	20	19	7	6	0	64	3.2	2.0	3.3	4.7	3.4	3.2	-	-0.15	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	0	1	5	3	5	0	0	14	3.7	2.5	3.9	5.5	4.3	3.7	-	-0.62	-	-	-	-	
	その他	6	4	13	9	4	0	0	30	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-0.17	-	-	-	-	
	任期あり	37	39	140	86	35	9	0	309	2.9	2.1	3.0	4.4	3.3	2.9	-	-0.41	-	-	-	-	
	任期なし	75	60	192	142	53	16	0	463	3.0	2.2	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-0.04	-	-	-	-	
	学長・機関長等	13	11	44	43	9	3	0	110	3.1	2.3	3.3	4.4	3.3	3.1	-	-0.27	-	-	-	-	
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大規模PIの研究責任者	26	21	55	32	17	4	0	129	2.9	2.0	3.0	4.4	3.1	2.9	-	-0.20	-	-	-	-	
	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	57	53	196	127	49	17	0	442	3.0	2.2	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-0.18	-	-	-	-	
	なし	16	14	37	26	13	1	0	91	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-0.11	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	30	28	99	67	27	11	0	232	3.1	2.2	3.1	4.5	3.2	3.1	-	-0.13	-	-	-	-	
	なし(分らない)	26	19	62	42	19	2	0	144	2.9	2.1	3.1	4.4	3.2	2.9	-	-0.24	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	112	99	332	228	88	25	0	772	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-0.19	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q415. (意見の変更理由)科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	SIPで進みつつあると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	1	2	1	国や地方自治体での前向きな姿勢の変化はみられるが,まだまだ十分ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	以前よりは進めている印象(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	ロボットや自動走行などの実証機会が目につく(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
5	2	2	0	実証実験等の先駆的な取組の場があっても資金がない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
6	3	3	0	進められつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	1	0	〇〇〇〇獣医学部新設のように政治家が特区に絡むことがないような仕組みを作ること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	4	4	0	〇〇,〇〇はひどいが,全体的には投資,企画は多く,ドローンのテストフィールド然り(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	1	1	0	特区,実証実験への認可基準の明確化と啓発活動が不足(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	3	0	特区制度があるにはあるが,活用まで活かされていないと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
11	1	1	0	時間軸が短い,黒字化が実証されないと新規事業はリスクとみられるのが現状.それに対するファンドも日本では入らない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	4	0	特区制度が政治や利権に使われないように注意する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1	社会実装については政府は保守的,新しい事柄の実施にはしり込みをする傾向があり,ベンチャー設立志向者の足を引っ張っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	1	-1	ほとんど機能していない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	2	1	-1	規制等により,国内で速やかに実験実証を行うことについての障害がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	1	-1	本当に,良い質問が続くが,対策は皆無である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	2	-1	十分ではないが,その基盤が少しづつ構築されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	5	4	-1	実証実験の場はできるが,期間終了とともに尻切れトンボになる傾向もある.その先の応用やビジネス化などまでスタートアップを助ける仕組みも必要かもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	1	-1	身になる特区制度を確立するべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1	特区の活用はスピード感に欠ける。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	〇〇〇〇問題は特区制度とのことだが,本当に信用できない結果,情報と感じる.何が国策として正しいのか,目標が曖昧で不信感しかない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	3	-1	自社で活用経験がないため,一段階変化。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)

Q416. 金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じた、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	16	11	51	39	6	0	0	107	2.7	2.2	4.1	2.8	2.7	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
大学等	13	8	43	34	6	0	0	91	2.8	2.2	3.1	3.0	2.8	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
公的研究機関	3	3	8	5	0	0	0	16	2.3	1.9	2.7	1.8	2.3	-	-	-	0.50	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	77	85	218	159	58	7	2	529	2.8	2.0	3.0	3.0	2.8	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
大企業	34	20	70	52	19	1	0	162	2.9	2.2	3.1	3.1	2.9	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	19	25	49	34	16	4	1	129	2.9	1.9	3.0	3.0	2.9	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
中小企業	14	7	22	16	12	1	0	58	3.2	2.2	3.3	3.5	3.2	-	-	-	-0.23	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	5	18	27	18	4	3	1	71	2.6	1.6	2.7	2.6	2.6	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	
橋渡し等	24	40	99	73	23	2	1	238	2.7	2.0	3.0	2.9	2.7	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
男性	86	90	257	185	63	4	2	601	2.8	2.1	3.0	3.0	2.8	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
女性	7	6	12	13	1	3	0	35	3.0	2.0	3.3	4.4	3.0	-	-	-	0.16	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	43	51	139	93	27	4	1	315	2.7	2.0	2.9	4.2	2.9	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
部長、教授クラス	37	37	98	79	25	2	1	242	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	9	3	17	12	5	1	0	38	3.2	2.3	3.2	4.5	3.2	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	0	1	2	3	4	0	0	10	4.0	2.9	4.4	5.6	4.0	-	-	-	-0.86	-	-	-	-	
その他	4	4	13	11	3	0	0	31	2.8	2.1	3.1	4.3	2.4	-	-	-	0.44	-	-	-	-	
任期あり	38	41	127	89	24	3	0	284	2.7	2.1	3.0	4.2	2.9	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
任期なし	55	55	142	109	40	4	2	352	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
学長・機関長等	16	11	51	39	6	0	0	107	2.7	2.2	3.1	4.1	2.8	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	59	68	182	137	45	7	1	440	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
なし	18	17	36	22	13	0	1	89	2.8	1.9	2.9	4.4	2.9	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	35	36	91	65	30	4	1	227	2.9	2.0	3.1	4.4	3.1	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
なし(分からない)	23	24	60	45	16	1	1	147	2.8	2.0	3.0	4.3	3.1	-	-	-	-0.31	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	93	96	269	198	64	7	2	636	2.8	2.1	3.0	4.3	3.0	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	

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(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除いたもの。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q416. (意見の変更理由)金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じた、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	2	1	昨年に比べると多くなっているように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
2	2	3	1	補助金はさまざまある気がする(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
3	2	2	0	最近はそれでも地方発のVC(ベンチャーキャピタル)は増えてきたように思うので継続を望んでいる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
4	2	2	0	声は聞こえるが, 実効的でない印象で1.7(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	2	0	地方大学への金融財政支援は不足している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
6	1	1	0	旧帝大系に莫大な予算をベンチャー育成としてばらまいたが, ほとんど有効利用できない状態だ。素人の大学に出すよりもベンチャー育成に慣れている機関に予算を出すべきだ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
7	6	6	0	訳のわからないテーマに金を出している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
8	1	1	0	補助金, 税制優遇等は中小企業に向いていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
9	1	1	0	総額じゃない。選択と集中させてほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
10	1	1	0	不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
11	4	4	0	イノベーションでもうけたい人たちが自ら投資すべきだ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
12	2	1	-1	政府調達は全くと言ってよいほどない。(大学, その他, 男性)
13	4	3	-1	官指導が支配的かつ閉鎖的な人材が多いのでは。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
14	3	2	-1	現状の補助先選定のやり方にはかなりの問題がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
15	2	1	-1	金融財政支援は, 外からでなく, 内側から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)
16	2	1	-1	適切でない。がんにこれだけ資金投入をして国際的ながん治療への貢献は少ないように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
17	3	2	-1	予算面で十分とは言えない傾向が強まったと思う(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
18	2	1	-1	断片的で市場形成までの一貫性に欠ける。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
19	4	3	-1	自社で活用経験がないため, 一段階変化。(民間企業等, 研究員・助教クラス, 男性)
20	3	2	-1	海外での動きに比べ, 国内企業優遇の制度としては, 不十分。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

Q417. 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の整備が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	50	43	79	67	34	4	1	228	2.9	2.0	3.2	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.04	-	-	-	-	-
	大学等	42	34	62	52	27	4	1	180	3.0	2.0	3.2	4.6	3.0	3.0	-	-	-0.05	-	-	-	-	-
	公的研究機関	8	9	17	15	7	0	0	48	2.8	2.0	3.1	4.4	2.8	2.8	-	-	0.00	-	-	-	-	-
	イノベーション促進グループ	94	105	207	134	54	10	2	512	2.7	1.9	2.9	4.2	2.7	2.7	-	-	0.00	-	-	-	-	-
	大企業	22	30	67	51	21	5	0	174	2.9	2.0	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	31	28	55	20	9	4	1	117	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	2.4	-	-	0.06	-	-	-	-	-
	中小企業	12	19	25	8	5	3	0	60	2.3	1.3	2.4	3.5	2.2	2.3	-	-	0.08	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	19	9	30	12	4	1	1	57	2.6	2.0	2.8	3.9	2.6	2.6	-	-	0.05	-	-	-	-	-
	橋渡し等	41	47	85	63	24	1	1	221	2.6	1.8	2.9	4.2	2.6	2.6	-	-	0.07	-	-	-	-	-
	男性	134	142	268	189	83	13	3	698	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	-0.03	-	-	-	-	-
職位	女性	10	6	18	12	5	1	0	42	2.9	2.1	3.1	4.4	2.6	2.9	-	-	0.35	-	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	50	65	125	83	34	4	1	312	2.7	1.8	2.9	4.2	2.7	2.7	-	-	-0.09	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	62	70	118	89	42	5	2	326	2.8	1.8	3.0	4.4	2.7	2.8	-	-	0.07	-	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	21	6	29	14	11	3	0	63	3.2	2.2	3.1	4.8	3.1	3.2	-	-	0.17	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	3	4	3	3	0	1	0	11	2.4	1.1	2.5	4.0	4.2	2.4	-	-	-1.82	-	-	-	-	-
	その他	8	3	11	12	1	1	0	28	3.0	2.3	3.3	4.3	2.6	3.0	-	-	0.40	-	-	-	-	-
	任期あり	47	65	113	78	40	3	0	299	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.7	-	-	-0.10	-	-	-	-	-
	任期なし	97	83	173	123	48	11	3	441	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	0.05	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	15	16	44	34	13	1	0	108	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	35	27	35	33	21	3	1	120	3.0	1.8	3.2	4.7	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-
	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	71	83	173	115	47	8	2	428	2.7	1.9	2.9	4.3	2.7	2.7	-	-	0.04	-	-	-	-	-
	なし	23	22	34	19	7	2	0	84	2.4	1.6	2.6	3.9	2.6	2.4	-	-	-0.16	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	35	50	94	52	23	6	2	227	2.7	1.8	2.8	4.2	2.6	2.7	-	-	0.07	-	-	-	-	-
	なし(分らない)	29	27	57	39	15	3	0	141	2.7	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
	全回答者(属性無回答を含む)	144	148	286	201	88	14	3	740	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q417. (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の整備が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	十分ではないかもしれないが、以前に比べて国際標準化に対する体制の整備は進んでいると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	去年は知らなかったが、国際標準化に対して活動しているグループがたくさんある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	いくつかの分野では、機能し始めているように思われる。ただし、標準化にかかわる研究者の献身的な努力による。国・研究機関・大学・企業は、そのためのコスト負担や支援策にもっと力を入れるべき。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	国際標準化の重要性の認識は増えてきている。体制の整備まで結びついているかは疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	1	1	0	日本からの提案は極めて少ない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	1	1	0	人材不足,教育強化必要。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	3	0	大変遅れている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	2	2	0	各分野で取組の努力はされているが、世界をリードするには何か足りない。専門スキル,ロビー活動,スピードがまだ負けている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	3	3	0	先端技術がdefacto standardになればよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	1	1	0	もう、これについては手遅れでしょう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	5	5	0	十分かと思うが、現代では秀でたものがデファクトスタンダードと化しているので、標準なんて後からついてくる。標準化に金掛けるより、まずは先駆者になれるように金掛けるべきでは？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0	企業がリソースを割かない習慣が定着しつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	1	0	全く持って不足している。この業界の規格は、ほぼ欧米。しっかりとした体制構築なくしては、将来も後追いになりかねない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	国際標準化への推進において国からのロビー活動支援が他の積極的に活動している国々に比して不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0	日本が苦手としていることのように思います。欧米との人的交流を増やしていかないと難しいように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	一国でのガラパゴス化は避けるべきだが、アジアスタンダードなどは、考慮に値する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	4	3	-1	不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	標準化は日本の不得意な分野と思う。(大学,その他,女性)
19	3	2	-1	ICTの領域でのデファクトも含め、標準化での主導権をとる施策が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1	世界をリードするための人材が不足していると感じた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1	日本主導の国際規格提案,リードという実績を耳にしません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	4	2	-2	安全福祉機器などの取り組みはあるものの、それ以外の分野はほとんどないことがわかったので評価を変更(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q418. 急速に進展する人工知能技術やIoT技術(インターネットを媒介して様々な情報が「もの」とつながる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	10	11	49	43	9	1	0	113	2.9	2.3	3.2	4.3	3.0	2.9	-	-	-0.03	-	-	-	-		
大学等	9	7	41	37	9	1	0	95	3.1	2.3	3.3	4.4	3.1	3.1	-	-	-0.08	-	-	-	-		
公的研究機関	1	4	8	6	0	0	0	18	2.2	1.8	2.7	3.8	2.0	2.2	-	-	0.22	-	-	-	-		
イノベーション・ベンチャーグループ	51	76	229	164	69	14	3	555	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	3.0	-	-	0.01	-	-	-	-		
大企業	12	22	78	57	21	6	0	184	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	3.0	-	-	0.06	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	18	30	52	31	13	2	2	130	2.6	1.7	2.8	4.2	2.7	2.6	-	-	-0.08	-	-	-	-		
中小企業	9	17	28	10	7	1	0	63	2.3	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	-	-	-0.12	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	9	13	24	21	6	1	2	67	2.9	1.9	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.04	-	-	-	-		
橋渡し等	21	24	99	76	35	6	1	241	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	3.2	-	-	0.03	-	-	-	-		
男性	57	81	260	198	74	14	3	630	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-		
女性	4	6	18	9	4	1	0	38	2.7	2.0	2.9	4.2	2.9	2.7	-	-	-0.17	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	26	47	143	104	31	5	2	332	2.9	2.1	3.1	4.3	2.8	2.9	-	-	0.03	-	-	-	-		
部長、教授クラス	28	33	100	79	30	8	1	251	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	3.1	-	-	-0.02	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	4	3	19	9	11	1	0	43	3.4	2.3	3.3	5.2	3.5	3.4	-	-	-0.08	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	0	0	4	4	1	1	0	10	3.8	2.7	3.8	4.8	4.9	3.8	-	-	-1.06	-	-	-	-		
その他	3	4	12	11	5	0	0	32	3.1	2.2	3.3	4.5	2.8	3.1	-	-	0.22	-	-	-	-		
任期あり	22	39	133	89	34	4	1	300	2.9	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	-	-	-0.12	-	-	-	-		
任期なし	39	48	145	118	44	11	2	368	3.1	2.2	3.2	4.5	3.0	3.1	-	-	0.11	-	-	-	-		
学長・機関長等	10	11	49	43	9	1	0	113	2.9	2.3	3.2	4.3	3.0	2.9	-	-	-0.03	-	-	-	-		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	39	64	189	135	57	14	1	460	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	3.0	-	-	0.01	-	-	-	-		
なし	12	12	40	29	12	0	2	95	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	17	43	97	67	28	9	1	245	2.9	2.0	3.0	4.4	2.8	2.9	-	-	0.14	-	-	-	-		
なし(分からない)	21	19	70	45	13	1	1	149	2.8	2.1	3.0	4.2	3.1	2.8	-	-	-0.27	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	61	87	278	207	78	15	3	668	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q418. (意見の変更理由)急速に進展する人工知能技術やIoT技術(インターネットを媒介して様々な情報が「もの」とつながる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	4	3	AIやIoTを活用した技術が普及してきており、環境の整備は出来ていると思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
2	1	3	2	人工知能技術やIoT技術の基盤技術は整備されつつあるが、具体的な製品やサービスがなかなか見えにくい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
3	4	6	2	今年のCEATECを見ても、この点は顕著。ただ、どの企業も変わり映えがしない。現状は国際競争力はないと思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
4	2	4	2	法整備が整いつつある(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	3	1	諸外国の整備状況に比べて、我が国の状況は、学術ばかりでなく社会実装の面でも、人材確保・ルール整備など多くの点で立ち遅れが目立ってきた。しかし、少なくともここ数年でデータを有効利用する機運そのための人材が必要との認識が上昇してきた。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
6	1	2	1	本学においてはスマート技術の面で改善しつつある(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
7	2	3	1	ブームとなっており、改善してきている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
8	2	3	1	いろいろな可能性が出てきている。ただし、IoTでどんなデータを得るべきか？得たデータを何に活用するか？どう活用することが消費者&産業に有用か？のビジョンが乏しいと思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
9	2	3	1	大学での関連研究や、企業での導入が増えてきている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
10	2	3	1	所属大学がある地域がICTモデル都市となっており、その中心的な役割を本学が行っている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
11	2	3	1	諸外国の整備状況に比べて、我が国の状況は、学術ばかりでなく社会実装の面でも、人材確保・ルール整備など多くの点で立ち遅れが目立ってきた。しかし、少なくともここ数年でデータを有効利用する機運そのための人材が必要との認識が上昇してきた。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
12	3	4	1	意識の高まりが見られ、特に産業界での動きが活発化してきているが、具体的な形が一部を除いて見えにくい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
13	3	4	1	最近その傾向が強まっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
14	1	2	1	環境整備の必要性が徐々に認識されつつある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
15	2	3	1	意識は高いが、環境の整備は世界に比べ、大きく遅れている。国レベルで早急に加速すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
16	1	2	1	AI, IoT, 5G等については、規制緩和や投資、組織立ち上げが行われてきた(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
17	1	1	0	人材不足、かつ人材育成能力が不足。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
18	1	1	0	米国との差は広がる一方 わが国では法整備が遅れる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	3	3	0	わが国はアイデアや創造性で遅れているのではないかと。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
20	1	1	0	データ(個人データ)の取り扱い基準や制度整備が進んでいない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
21	1	1	0	これから整備していくことかと思えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
22	4	3	-1	技術の流れに比してスローであるように感じる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
23	3	2	-1	現在AIやIoTを盛んに持ち出している方々は虚空間のみでビジネスを行い、マネーを得ている印象が強い。実空間でモノを作り、後世に残り役立つモノを社会に出す努力をしている方々をリスペクトする風潮を育てないと、砂上の楼閣構築に終わる懸念がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
24	3	2	-1	速度が遅い(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
25	2	1	-1	情報学系の産学連携が特に不足している。イノベーション波及効果の観点から評価すると、個々の情報学系研究の波及効果が相対的に低くなる為と考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
26	3	2	-1	何が実施されているか分かりにくい。インターフェースがフレンドリーではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
27	3	2	-1	具体的な価値を言わずにIoTを目指しても、効果が限定的(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
28	2	1	-1	遅れている。人に頼るものづくりからの脱却が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
29	3	2	-1	技術革新のスピードに環境整備が追いついておらず、両者の間にギャップが生じつつあるように感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
30	4	3	-1	社会実装へのtry & errorを共有する仕組みも必要だろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
31	2	1	-1	データアナリストの数が、絶対的に不足している。非常に危機感を覚える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
32	4	3	-1	整備はされていますが、技術の発展速度には追いついていないと思えます。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
33	3	2	-1	自社で活用経験がないため、一段階変化。(民間企業等, 研究員・助教クラス, 男性)
34	2	1	-1	人工知能技術に関しては、データの流通を拡大させるために、例えば、データ取引所の開設に向けた動きをさらに加速させるべきと思う。(民間企業等, その他, 男性)
35	3	1	-2	これも、追って沙汰を待てる状況で、会議は踊る状況。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
36	4	1	-3	人工知能とかIoTなどの流行にとらわれず、地についた基礎的テーマの研究を重視すべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

Q419. 産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください

(401)ベンチャーはともかく企業は独自の研究能力を有していることが多い。国内の中で、本学はかなり頑張っていると思いますが、部局によっては最初からノウハウがないためにあきらめているところもあります。民間企業との研究開発で、よりよい性能をもった装置ができれば、研究結果に反映されて、よりよい結果(新たな価値の創出)に繋がる場合もあります。(402)大学からの働きかけは行われている。国内では画期的な試みとして、企業との包括連携なども進みつつある。(403)規模の十分さなのか質の十分さなのか回答に迷う。分野によって異なるので一概には言えない。自分の研究に関することに関しては開発を民間企業と行っているとは言える。さらに将来的な課題の探索は概念としての話し合いはあるかもしれないが、それまでの開発でどのような結果・傾向が見えるかに寄って思う。意識は高いと思います。(404)この方面の実績については情報もよく流通しているように思われる。急速に制度整備が進んだと思います。(405)研究機関間の人材流動・交流が多いのではないかと。私の近隣では民間企業との間の人材流動や交流が無いので、実情は分からない。そういう意味で不十分といえるであろう。制度整備が進んだばかりで、これから増えるのだと思います。(406)しっかり行っていると思います。(407)急速に制度整備が進んだと思います。(408)所属する大学では地域性が意識されることが少ない。今は課題解決に関連するワーキンググループに参加する特定の少数の人材が積極的に取り組んでいる段階であると思われま。多くの優秀な人材を世に送り出してきたと思います。一方で、地方都市を除く地方という意味では、逆に人材が送り込まれている割合は限定的だと思います。(409)大学が存在する地域以外のニーズにこたえようとする努力は存在する。研究者の意識が、自分の研究に限定していて、地域ニーズという考えをもっている人は大変少ないと思われる。私も近隣の企業との懇談会に参加した際に、初めて個々の企業の方と話してどんなニーズがあるか、自分【続く】

の研究に活用できるかを少し考えたぐらいである。各地域に存在する研究施設では、地域ニーズに即した研究がこれまでも進められてきた。また、フィールドスタディ型政策協働プログラムなど新たな試みも進められており、今後急速に増えると思われる。(410)大学はむしろ社会の変化によって陳腐化しない知識・能力の涵養に努めるべきである。私の近くでは社会や産業という関係がたいへん薄いと思われる。グローバル化等を意識したプロジェクトが多く動いています。行おうとしているが過渡期のように感じる。(411)十分ではないと思うが、大学の取組以前の文化・社会制度等の問題が大きいのではないかと。研究開発の発展として起業に関わる研究者も必ずかで見られるが、近隣分野ではその取り組みは非常にまれのように思われる。アントレプレナーシップ教育も行われています。大学としても多くの支援を行い、起業家精神を持った人材を育成が進んでいると思います。(412)行っている部局もあるのではないかと。技術移転はようやく始まろうとしていると思われる。経営やビジネスという考え方はまだ浸透していないのではないかと。これも過渡期にあるように感じる。(419)教材開発、出版などの領域で、人文社会科学系の研究者が企業との連携をより強くしていくといった方面では、まだ工夫の余地があるものと思われる。○大としては、○○-○-○○○の連携の一環として、つくばの○○○【公的研究機関名】を○のキャンパスに誘致して活性化を図ろうと施設の建設を始めている。また、○地区に企業誘致を企画している動きがあり、企業と大学がどうcollaborationできるかをお互いに探っている(情報交換をしようとしている)段階でもあると思われる。大学で生み出された知の社会実装の観点からは、博士課程の学生が学位取得後、ベンチャー企業を立ち上げるなどが重要な貢献だと考えるが、日本人の博士課程学生が増えない工学系などでは、この点で大きな問題を抱える。自らの持つ技術で、起業できるような人体育成が重要と考える。企業との人材交流が少なすぎです。卓越研【続く】

1 1 究員制度のシニア版を作るなどしてもっと積極的に行うべきです。イノベーション人材の育成は重要だが、社会的なセーフティネット等も影響するため、大学での努力を期待するのであれば社会的な支援も必要だと考える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

2 産官学のリエゾンとなる人材が不足しており、また処遇が不十分だと思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

3 3 国際調達制度が研究開発の進展を大きく阻害している。いかげんに国際調達制度を廃止したらどうか。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

4 4 民間企業との人材交流は大歓迎である。起業家精神を持った学生の育成とエンジニアの育成とは異なるものであり、大学にそのすべての教育を求めるのはどうかと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

5 産業界が大学に期待するのは、2030年くらいの未来の技術であるべきである。数年後に企業でやれることをわざわざ大学と共同研究する意味はないはずなので、先を見越して、幅広い分野で、産学連携研究を進める企業が増えるべきと考える。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

6 6 日本企業は海外には大規模な研究費を供出する一方、国内には一桁も二桁も違う金額しか出さない。ので、共同研究などやっつけられない。成果発表への縛りもきつく、教育の目的と相反するところも多く見えてきている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

7 大学教員がベンチャー企業の経営を兼業出来るようにするとよい。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

8 8 大学発の知見や技術の民間移転、早期実用化が少々過剰に推し進められている印象を受けます。短期的課題ばかり好む先細りな研究者が増えています。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

9 清華大学ホールディングスを見倣うべき。規制緩和をして、大学の自主性に任せるべき。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)

10 10 産学連携は、研究者個人の活動に頼っているところが大きいと感じる。大学として活性化を目指していることは聞くが、成功例などはほとんど聞かない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

11 11 私自身が現在、大学のファンドを利用したベンチャーの企業を進めているが、大学内でのベンチャー、産学連携に対する考え方が統一されておらず、学内手続きを含めて多くの障害を感じています。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

12 12 現状では、大学の研究グループが企業から研究費を受け取っている。それが産学連携である。大学は院生などをタダで働かせているので、低コストであり、学生も就職に有利だと思って頑張っている。これがwin-winなのだろうか？果たして「あるべき姿」なのだろうか？と疑問に思う。学間がおさびけになっているようにしか思えない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

13 最近、周囲の研究者は積極的に取り組んでいると思う(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 14 時代の要請に応えるような実社会を対象とした社会実装型の研究が重要性を増す一方で、こうした活動は大学における評価(論文数)につながらない点が課題と感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 15 研究機器開発企業などのサポート企業に対する科研費番号の発行の基準を明確にし,それを広く広報して,博士号を取った学生がそういう企業に就職することを後押しするような政策が必要だと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 16 産学官連携は手段であって,結果では無い。産学官連携が無くても進む研究は沢山ある。無理に進めることで評価等で歪みを生むのではないか?(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 政策以前の問題として,日本の学生自身が,豊かな日本に育ち,人と違ったことをやりたがらない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 例えば,グローバル化や超スマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等が,本当に必要で,実現可能なのかをもっと多面的に検討すべき。それに対応する研究開発人材だけを育成していいのかどうかも。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 知財の取り扱いが稚拙なため,なかなかイノベーションに繋がりません。産学連携が評価指標になりにくいので,若手研究者が熱心でない問題も発生しています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 経済発展のための産学官連携の環境は良くなっていると思う。大企業だけでなく中小企業との連携が大事だと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 ○○○○○【企業名】,○○【企業名】,○○○○【企業名】に見られるように,いまの産業界は破滅的なモラルハザードに陥っている。このような状況を将来がある若者が目ざとく見ていることを指導者たちは考えるべきである。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 産学官連携とイノベーション政策に対する対応は積極的に進めているが,大学のそのものの運営交付金や人件費削減はすでに限界を超えており,大学の本来であるルーティンな教育・研究体制が崩壊しつつある現実は非常に深刻である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 企業と大学が,お互いにWin-winになる仕組みを整えるべきだ。たとえば,大学が提供する知識や技術の正当な対価を受け取る仕組みが必要だ。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 産学連携・ventureに対する支援に関しては,最近急速に充実しているのを感じる。これは大変喜ばしい環境で,大学発のventureが活躍できる状況を引き続き積極的に行うことが望まれる。○○大学にも大学発ventureと作る共同研究講座なども増加傾向にあり,新たな研究者雇用もすすんでいる。大変喜ばしい傾向と考える。やはりここでも問題は評価者であり,VCの投資に関してはどう考えても将来性のないところや,逆に安全性が高すぎるころへの投資が目立つ。科研費と同じで,優秀な評価者を選別することが重要であると考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 25 知財に結びつく研究を進めるのが困難になりつつある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 26 産学連携や知財サポートに関しては,制度も充実してきていると考えられる。一方で,その前段階にある研究の推進に関しては十分なサポートが得られていないため,10-20年後に産学連携が必要となる研究テーマは,逆に衰退する可能性も考えられる。産学連携の体制構築の為に予算処置により,基盤研究費が削減されるのではあまり意味をなさない。双方に投資するつもりでのサポートが必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 27 企業もボランティアではないので,タダで研究費を融通してくれるわけではないのは理解できますが,論文発表や学会発表の時に,いちいち企業に報告しなければならないのは煩わしいです。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 我が国における大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を行うための,資金と人材が圧倒的に不足している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 産学連携のニーズに対して,個々人の裁量によるだけでなくシステムとしてデータ品質の管理や守秘契約などを迅速に進められるとよいと考えています。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 企業の利益追求の精神と,学問の知的好奇心追求の精神は,元々馴染みが悪いように感じる。科学技術から社会的価値の創出は,多くの人の生活を豊かにしうる素晴らしいことだと思うが,それをもう少しスムーズに発展させるためには,大学と企業との間に,もう1ステップ必要なのではないかと考える。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 31 企業との共同研究では,人材まで出してもらえることが少なく,研究者のエフォートが大きく割られることになっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 32 ・産学官連携について,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。・イノベーション政策について,社会的な規制が強すぎると思う。特区化して緩めるだけでなく,各申請内容により,緩める工夫などができるとよい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 大学と企業(あるいは企業グループ)との共同研究の大型化に対する政府,産業界のご努力は大変前向きであり,共同に当たってのさまざまな条件について,大学にとってはこれまでにない積極的な参加が期待できる状況になりつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 各セクター(大学,府省,企業)間での,短期,中期,長期の視点に立った役割分担が明確ではない。研究開発における投資ポートフォリオなど戦略に関する意識合わせが必要と考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 産学官連携を行うための現状は,未だにその間で垣根があり,文科省が推奨している「組織対組織」の連携を推進するためには,その垣根を取り除く必要があると考えている。しかし,この垣根を取り除く施策については,非常に難しい問題である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 36 産学連携は景気に左右されるところが大きく、一時よりは回復しているように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 37 産がイメージしているイノベーションと学のそれとの間に乖離がまだ存在している。話し合いを重ね、相互の理解を深めていく必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 産学官民の連携を促し、イノベーションを加速させるための人材の確保は十分ではない。現在は研究者がこの役割を兼任している状況にあるが、大学等の地域のイノベーションの中核となる組織、あるいは特定産業分野に特化した学部・学科にイノベーション・マネジメント、研究開発マネジメント等の専従者を置くなどのかたちで、研究者やイノベーションを起こそうとする人々を支援する仕組みを置く必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 企業は、独自の技術、権利を重視しているため、欧州と比較すると、学、官との連携においても、利己的である。減点主義の企業文化もその一因である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 40 本当に新しいことはしようとしても、予算に限りがあり、ゼロサムゲームであるので、研究者同士の足の引っ張り合い(STAP騒動を見ればあきらか、周りの研究者のモラルの低下には驚かされた)があり、健全な科学技術の発展が難しいと知らされた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 41 政策の順序が間違っている。現状では、イノベーション創出を目指して産学官連携を推進している。本来、産学官連携が進んだ先にイノベーションが創出されると考えられる。シーズが有っても、それを育て発展させる人材が居なければ、ニーズに応えることも出来ない。イノベーションは結果であって、目的・目標ではないと考える研究者は多い。従って、イノベーション人材の育成に関する意識に変化を期待することに無理がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 産学の人材交流は以前から言われているが、論文数や教育実績などの評価項目が大学と企業では随分違っているために、実際上、企業人が大学研究者に転身するというのは容易なことではない。逆に、大学研究者が企業研究者に転身するのも、かなり障壁が高い。評価体系・価値観の相違を乗り越えるようなシステムを構築しない限り、両者の人材交流は部分的なものにならざるを得ないであろう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 産学官連携はもちろん必要であるが、すべての研究がそれを目指すのもどうかと思う。基礎的な研究でやっていける環境づくりも必要なのではないかと。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 民間企業の技術開発は進んでいると思います。ただし、大学等の公的機関側の研究開発体制が人材不足になり、民間主導のもとに行われているため、産学官連携とイノベーション政策はすでに無意味なものとなっているのではないかと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 産官学を行うためには、産官学の人事ローテーションを行ったうえで行うべきで、それぞれの立場を知ったうえでないとかい離はいつまでも残る。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 民間は「即売れる技術」を欲しがると、もともとギャップが大きい。連携研究の場合は、学生レベルの研究であるため、企業の期待に沿えないことが多い。企業からの人材派遣型連携が一番難しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 大学の支援が不十分 殆ど特許を出せない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 48 産学連携の難しさは、提携する企業の研究開発の長期的な投資の余力と、事業化計画の見通しが大学の抱える研究室依存問題とどうマッチングするかが課題である。具体的には大学の方針で、研究室は教授の定年退職と同時に研究室が解散し、後継者不在の状況になると、研究設備が資産から負債に転じるため、企業側のリスクが高い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 「起業家精神を持った人材を育成するための取組」の意味がわからない。そういうものは教えるものなのか？仮にそうだとすると、その時間をとることで学生や研究者の貴重な時間を費やささないで欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 クロスアポイント制度を積極的に利用すべきだと思うが、本務が増えすぎている状況では、実施できる環境にない。○○○【公的研究機関名】や○○○【公的研究機関名】と大学とが共同で研究を推進できる環境づくりを促して欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 大学を工業技術センターのような公的試験場として認識する方も多く、依頼試験に近い案件相談がまだまだ多い。共同の研究開発を進めるとともに、大学における基礎研究・教育効果を産業界にも更に理解してもらう努力が必要。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 現在の公的機関には、本当の基礎研究をするための資金的・人材的な体力が不足していると思う。結果として、産官学連携を進めるのに足る研究シード自体を、現状では公的機関が育て切れていないのではないかと感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 53 「長期間成果が出ないような研究」や「直接的には利益には繋がらない研究」こそ、非営利団体である公的研究機関がやるべき研究である。民間企業との共同研究の支援については現状程度に留め、民間企業が関わることが出来ない基礎研究を重点的に支援するべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 54 大学側の経常的な資金が減っており、大学の地位が低下している。お金のために産学連携をやるといふことにならないよう考慮して欲しい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 55 グローバルな成果を求める一方で、地方創生というローカルな成果を上げるといふ、ダブルスタンダードをやめるべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 産学官連携を活性化するには、大学側というより民間企業の考え方を変える必要がある。大学研究を軽視する傾向があるように感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 起業する博士号取得者や企業に就職する博士号取得者は育成カリキュラムの発達から増えてきているがまだまだ十分でないと感じている。また、せっかく博士号を取得出来たのに研究者ポストへの着任は狭き門で働き口が無い場合に民間で働くためのスキルが無く企業にも就職できず長い間就学し専門知識を得たものがその能力を發揮出来ていないのは残念である。多様な働き口を開いていける世の中になって欲しいし、その様な人材を育てられるバラエティに富んだ育成カリキュラムが増えてきて欲しい。(大学,第2G,工学,その他,女性)
- 58 研究者と企業を繋ぐ人材の養成・配置が益々重要になっているが,不足している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 国が考える地方創生と実際の地方の現状では,大きなギャップがあると考えている。地方の少子高齢化は都会よりも数段早いスピードで進行している。それに伴い,企業等の撤退も進んでいる。人口集中地域の経済だけが突出するため,地方の教育機関はさらに衰退する恐れがあると考えています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 先の項でも述べたが,研究には多様性と自由さが必要である。大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装をしたいのであれば,それに応じた資金と人材が必要で,この部分は機関任せである。また,大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装ばかりを急ぐのは,基礎研究の衰退にもつながる可能性がある。この部分を担う人材の確保を可能にするバックアップが必要であると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 教員のシーズと民間のニーズをマッチングさせる産学連携の部署はほとんど機能していない。実際には教員自身が共同研究先の企業を探している。大学が特許を取得してもこれを使う企業を探す必要があるが,これも教員自身が探しており,産学連携の部署はほとんど機能していない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 産学官連携に興味はあっても基幹的な業務に忙殺され,連携に協力するだけの時間的余力がない研究者が多い様に感じます。時間的余力を生み出せば,もっと連携は進むと感じています。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 産学官連携とイノベーションに対する知識や意識が教員には足りない。FD等で意識付けが必要。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 64 企業との交流は少しずつ増えてきた気がするが,もっともっと活発にしていくべきと思う(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 65 国主導でイノベーション促進戦略が取られ,当該資金を獲得した一部の大学の実施関連学部・研究科では産学官連携や人材育成が進んでいると思われるが,獲得していない大学との格差が増大している。オープンイノベーションが叫ばれているが,例えば創薬系では,企業トップはオープンイノベーションを積極的に提唱するも,下部の研究開発関連部署は旧態依然のままアカデミアでの達成が困難なレベルの個別シーズを要求している状況である。このままでは,この分野では,オープンイノベーションや産学の組織的連携の進展は期待できない。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 66 イノベーションは予想が難しく,地道な基礎研究を恒常的に支援することが結果的にイノベーションにつながると考えます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 イノベーションについては,種まきの研究支援を企業に求めることには無理があることが明らかになりつつある。小規模の産学連携では大学の労働力を企業が買い叩く傾向があるが,慢性的な研究費の不足がそうした不利な契約を横行させる下地になっている。改善に向けた仕組み作りが必要な状況にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 重要ですが,大学の文化と相容れない面も多く,効率がよくありません。学内指導者の意識改革が必要と思いますが,内部からの啓発は簡単ではありません。若手研究者に期待するしかないのでしょうか。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 科学技術イノベーション人材は偏在していることから,人材の育成のみならず,専門性を有する人材にアクセスしやすくする対策もしていただけるとありがたい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 産学連携をすること自体が実績になっている。遊び半分で行っているため,まったく成果はあがっていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 71 産学官連携やイノベーションを担当する部門の組織が,手薄である。そのため,シーズ探索や産学官のマッチングなどを広く行う余裕がないように思われる。このような部門にも予算をつけて手広く活動していただくことが必要である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 72 産学官連携の取り組みなど機関が熱心に謳う割には,実際の研究者は自分の研究以外のことを考える余裕はなく,積極的に産学官連携に取り組もうとする研究者は少ないと感じる。また,具体的にどのように取り組めばいいのイメージが掴めない研究者も多いのではないかと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 73 日本は体制が整っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 経済的な支援の充実が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 競争的資金や補助金の支援が一部の国立大学に偏っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 地方においてはイノベーションにつながるような産学官連携を行うことができない状況にある。課題によっては,企業の研究が先行しており,大学の研究力の低下が著しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 地方創生にむけて,地域大学のもつポテンシャルは,地方自治体が現在想定しているものよりも高いと考えている。地方自治体が地域大学と連携した際の,地方自治体に対するより明確なインセンティブの提供があればと感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 イノベーションには地域コミュニティを基盤として起こるものもあり,そのような草の根的な積み重ねのイノベーションにも光を当てることが重要だと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 79 産学連携を支える研究支援体制や支援人材(URA等)が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 イノベーションをどういう仕組みで起こすかといった戦略もなしに研究がやられており,結果がなかなかイノベーションにはつながらない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 まだ大学の研究者の知財に対する知識が乏しい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 82 現在,業績評価が英語論文のみという風潮があるため,中小企業が英語論文にアクセスできずに,産学連携の可能性を減らしているようにも見える。その上,海外での論文数の増加の理由の一つは,海外出版社が学術論文をimpactファクタ管理ビジネスとして取り扱っている戦略の結果であり,日本にはそのような出版社がないため,単に国外への技術流出と国内技術力低下を進めていると認識する。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 私は理学部に所属しているが,理学部というだけで企業側の受け取りは消極的であり,知識移転までの展開はなされない傾向にある。本学の産学官連携リサーチコーディネータによる,さらなる研究発掘の活動に期待したい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 イノベーションにつながる学問・基礎研究を国が重視する姿勢が誤りである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 本来大学は産学連携のためにあるのではなく,最近の産学連携の風潮は単に政府の方針に都合よく利用されているだけに思える。大型研究費でも知的財産権の申請でも民間企業が参画していないと事実上採択は困難で,大学の研究の在り方に多大な悪影響を及ぼしている。クロスアポイントメントも,離れた所属機関を行ったり来たりのロスタイムと疲労ばかりが目立ち,決して期待されたような効果はいまのところない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 民間は海外の大学に多大の寄付をしている割に国内の大学は足下を見て少額しか共同研究費を出さない。海外は学生の雇用も含めているためとも考えられるが,産学官といったようになって科学技術を盛り上げるという機運にない。民間は自分が儲かればよいという考えが強すぎる。儲かっている会社は日本のアカデミアを育てる気持ちが必要。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 学生を輩出することが何より,中小企業が院生以上の人材を欲していることが最近わかった。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 企業等との連携研究では成果の取り扱いや契約について不自由が多く,研究者個人で踏み出すのはむずかしい。コーディネーターの支援が必須だが,うまく機能しているとは思えない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 89 産学官連携の必要性がいまひとつわからない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 90 産学官連携への取り組みは都市大学か,地方大学かで変わってくるので,特に地方大学での産学官連携の推進へのバックアップを強くしてもらえるとよいと思います。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 本項目は基礎科学的な研究を主とする理学系研究科ではあまり接点が多くないことから,残念ながらよくわからない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 基本的に企業は得られた成果を公開しようと考えない組織です。これは弱肉強食のビジネスの世界では当たり前であり偏見ではありません。大学の研究者は,基盤的な部分の協力と応用部分の協力をうまく使い分けないと閉じ込められた範囲でしか技術は使われなくなります。全面的な産学連携の推進は情報の囲い込みで融合が関与したイノベーションを失速させるでしょう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 共同研究の件数を伸ばすことが産学官連携と思っている教員が極めて多い。研究により生み出される直接的成果は勿論のこと,協働して課題解決にあたることの意義,持続的な連携がむしろ重要であることをしっかりと認識すべきと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 産学官連携は,企業が安いコストで大学に研究をさせる,大学は企業に貢献できるような実用的な研究を目指すという弊害がある可能性が高いと思います。産学官連携は結果だと思います。個人的には,大学等が地方創生を目指すのは,意味がないと思います。地方創生も結果です。研究を目指して,その結果,産学官連携につながると思います。起業家精神を持つ人材を育てるには,大学,高校教育の中に,起業に関する授業を入れていくべきだと思います。そもそも,社会人経験が少ない,教員ばかりでは,起業家精神を持つ人材は育たないのでは。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 政府の予算によるものか,企業の産学官連携研究は盛り上がっていると感じる。ただそこでも大学の教育という点が関連してくるため,もっと日本中をさらに巻き込んだ,研究と教育の融合した姿を産学官連携研究で見せていくような形を心がけてほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 どんな研究者がいるのか,社会にどんなニーズがあるのか,もっと丁寧なマッチングをすべきと思われる。今は,まだ一部の研究分野や研究者に限定されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 すぐに応用できる研究テーマがよい研究とされているように感じる。その視点は重要であるが,多様な基礎研究の重要性を共有すべきだと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 98 企業における研究情報の秘匿性が極めて強く,産学の連携に積極的ではない企業が多いように感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 99 産学官連携は連携止まりとなっている感がある。結局は学も官もモノを作って売ることはできないため,産に頼らざるを得ない。ところが現在の産にはそのようなリスクを許容できる体力がない。また,学の意識はやはり学問中心であり,製品化や実用化の段階になると興味を失なっているように思える。結果として学の研究成果を産が活かすことができない面もあると思われる。官は産と学を結び付けるまでは一生懸命だが,その後は基本的に知らん顔という感がする(気付けば担当が変わっていて,これまでの話は通じないなど)。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 100 URA等の人材が不足している。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)

- 101 イノベーション重視の政策は、短期的には富を得るだろうが、ノーベル賞に繋がるような独創性の高い基盤研究を壊滅してしまう危険を感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 研究分野にもよるが、産学官連携による成果が充分に出されているとはいえない。学官の人事交流は、今後さらに広がることを期待する(例えば、大学の教員が省庁や国際機関に数年出向することも重要といえる)。国際会議等での発言力の向上のため、省庁等の事務官の学位(博士)取得率の向上が必要といえる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 企業と共同研究契約を結ぶ際、契約書関連で知財に詳しい社会連携担当者にお世話になっています。実用化に近づき、知財関係が非常に重要な場合においては、現在の大学には知財専門家や弁理士が少なく、非力であろうと想像する。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 産学官連携やイノベーション政策を進める以前に、日本の研究競争力低下に歯止めをかける取組を優先するべき。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 大学発ベンチャーがあまりにすくない。ベンチャーを立てることをもって社会的に評価すべきと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 106 応用志向の若手は多くなったように感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 107 産学官連携とイノベーション政策に偏りが大きく、持続的な基盤的研究が困難である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 108 産学連携が必要以上に推奨されている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 109 臨床的に治験を受託するような産学連携は充実してきていますが、イノベーションを引き起こすための研究的連携が弱いと感じます。公立大学であるためか、学官の情報共有が希薄に感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 110 正直、イノベーションどころではなく、研究費の獲得のための申請書作成にかなり時間を取られており、実験が進まない。本来のテーマを進める余裕がないと、そこから派生したり、それに付随するような産学連携に取り組むメンバー・資金・時間がない。本来のテーマを横に置いておいて、産学連携に注力すると、論文が出にくくなり、科研費もとりにくくなり、結果として研究者として先細りしてしまい、キャリアが終わる。産学連携は、研究者としてある程度の余裕がないと、本格的に取り組めない。先方(企業側)も、まじめに取り組まないアカデミアとは組みたくないの、案件が成立しない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 産業界や官庁の人材を大学院が受け入れ、博士号取得を促すなどのシステムが、もっと充実しても良いと思います。産業界や官庁の人達とお話していると、科学技術について多くのご本などを読まれて知識は十分にお持ちです。しかし、どのように研究が進められているのか、その現場をご存じないため、何か一緒にやってみよう、というときに話しが通じないという問題点があることに気づきます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 連携のメリットを考えると、学会や産業界内でのコネクション等を利用したコーディネートを専業とする、プロフェッショナルな人材の配置が効果的と考えます。ただ、そのためには現状に関する細かな知識と将来展望のもと、目利きできる人材が必須ですので、それをリタイアしたご老人方が担当するのではなく、必要な能力を重視して厳選した若い人材で、高い賃金のもと(政策投資銀行よりも優秀な人材を集める必要があると思います)行う団体設立が有効だと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 昔に比べて企業はお金を出さなくなった。相変わらず機密保持には厳しいのでこちらのメリットは少なくなった。大学の知財部門はお金になりそうかどうかで特許申請の可否を決めていて、基礎特許、防衛的な特許が出なくなっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 イノベーションという近視眼的な政策よりも、地に足のついた着実な取り組みが今は必要だと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 115 イノベーションを産業に活かせるための仕組み、なかでもVCなどの拡大はもっと望まれるし、失敗を恐れずやれる環境づくりも必要である。ただし、これらは論文作成などの面からはネガティブにとる人も多いため、先述のRAなどがもっとサポートしてくれると良いと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 国の改革は民間の動きについて行っていないのではないかと、大学改革の中でも大学が思い切った改革案を提案すると現ルールに外れるとして却下される。それが、数年後には実現する予定の内容であってもである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 117 今年度より、多摩地区の5国立大学法人と〇〇〇〇〇【企業名】とが連携して、国際標準化の特別講義を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 118 新しい価値やサービスが次々と創出され、社会の主体たる人々に豊かさをもたらす未来社会の姿「Society 5.0」を実現するための取組を強化することについて、この方針に沿った施策を、今後進めていきたいと考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 イノベーションとは、社会を変革する圧倒的な技術革新と捉えがちですが、今まで当たり前とやってこなかった様なものを、ちょっと視点を変えて取り組んでいくマインドの方がはるかに社会へのインパクトがあると思います。そう言う人材を育成する仕組みが大事です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 大学発ベンチャー支援キャピタルをコンソーシアム形式にするなど特定大学だけでなく、広範囲の大学発ベンチャーをサポートするシステムはイノベーション創出に有効と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 産学官連携ならびに知財に関する基礎知識を若手研究者に提供する方が重要と認識している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 122 国立大学の存在意義は大学の規模や成り立ちによってレベルの差こそあれ、究極的には博士後期課程レベルの高度に教育され、問題発見・解決能力、コミュニケーション能力、マネジメント能力を有する人材を輩出していくことである。そういった人材を教育する手段として高度な研究や学問の継承がある。そこから生まれる研究成果はある時には社会に著しいイノベーションをもたらすかもしれないが、当分の間は人類共通の知として蓄積され、遠い将来何かの役に立つような事もあるだろう。つまり大学で実施している研究とそれがもたらす成果が明らかになってくる時間軸は、場合によっては20年以上の長期的なものである。昨今我が国の基礎研究分野でノーベル賞受賞者を多く輩出しているが、それらの成果はやはり10年以上の長期的スパンで地道に蓄積され、醸成されたものである。一方産業界が投資に対して求める成果までの時間軸は極めて短く、その時点で大学との時間間隔のズレがマッチングの悪さを生んでいるとしても致し方ない。(より短期的に成果を提示できるよう)大学が変わるべきか、それとも長期的な研究やそもそも時間のかかる人材育成に余裕を持って投資するよう産業界が変わるべきかについては様々な意見があると思うが、いずれにせよ難しい問題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 方向性は十分理解できるが、具体的な事例に乏しいので肌感覚としての納得がまだできない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 省内各局の担当者の異動によって方針ががらつと変わる,あるいは理解していただいていたことをまたゼロから説明しなければならぬ場合が頻々となる。担当部署の在勤年数は専門職域などを検討して補佐クラスは10年くらいは異動なしで措置すべきである。資金と人,時間の,無駄,説明をやりなおす大学側の労力の無駄。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 今後,産学連携とイノベーション政策は大学の生き残りにとって非常に重要なものとなる。しかしながら,どの大学を見ても産学連携に十分な人員を割けない状況にある。これをまず支援しない限り,大学が自ら動き,政府のイノベーション政策に従って,産学連携を進め,自己資金を得ることは困難だと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 この視点は必ずしもすべての研究者で同じレベルで語れるような状況ではない。また,大学もこのような発信はしていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 127 我々の大学は,おそらく日本で最も産学連携や地域産業への取り組みをしている大学の一つであると自負しており,また,そのための人材も輩出していると思っている。今後,更に産業界(特に地元産業界)が大学を活用すると言う形にできればと思っている。我が国における規制緩和については,不十分なところがあり,諸外国と比べて規制が厳しく,足かせに成っている部分があるのではないかと感じている。特区については,マスコミも含めて,まだ非寛容なところがあるように感じられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 128 日本は,実は大企業の中に いろいろネタがあって,経営層のバカな判断で死んでいるケースが多い。(例えば過日の〇〇〇〇〇【企業名】のSiCウェハ開発事業中止)真のイノベーションというのは,途中挫折を救うところにも大きな役割があると考え。大企業の,いろいろなネタの展開にも,もっと国策として取り組む必要があるのではないかと。また日本は産学官のmobilityが低い,これは真剣に取り組むべき。連携部門は,高齢者雇用や役人が箔をつける組織ではいけない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 129 産学連携をやっているが,いわゆるURA(産とのマッチングやイノベーション創出にむけての体制構築,PJ管理など)がない。大学内にはURAが育つ仕組みをつくることは不可能である。外から招聘したいが適切に処遇できるポストがない。いまのところ企業・大学の退職者にディレクターなどの呼称を作ってきていただいているのが,唯一考えられる解である。しかしその資金は大学からは出ず,自分で用意しないと行けない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 130 イノベーション政策の実行力が不足。現場の意識改革必要。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 研究機関というよりもまず教育機関としての性格が強く,企業などと連携ができるレベルにないと思われる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 132 個人的には産学連携をよしとしないが,地域貢献を掲げて部局はそれなりに地域貢献を行っている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 133 民間との連携は進んでいると思う。なお,民間が防衛予算を用いた研究を行うことには問題視されないので,民間をクッションにして大学や研究機関が軍事研究に手を染めているケースが見えないのではないだろうか。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 公立大学という特性上,地域の要望に応えることは重要と思うが,予算のない状況なので実施にも限りがある。積極的に実施するものの成果はあまり出ていない印象がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 大学の予算が縮小する中,企業からの資金が重要となってきた。貧困のあまり,「安易な下請け」に大学がなっていくと行けない。いわゆる基礎研究は,公的資金でしっかりとサポートすべきであり,それができるのが先進国である。一方,中国は多額の予算を基礎研究に現在投入している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 イノベーションというハイスク・ハイターンな部分をどう制度に組み込むかが難しい。緊縮予算の雰囲気では,皆が守りに入ってしまうので,自由な取り組みを維持する工夫が求められる。縦割りではない,その他,という枠組を積極的に維持する知恵が欲しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 私大では,教授につくスタッフが,ほぼいないので,多くの学生指導で,産学官連携に割く時間が取れない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 イノベーションがわかっていない人がイノベーションを語るため,現場は混乱している。自由な発想なくしてイノベーションは生まれない。その原則が全くわかっていない政策には辞易する(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 私の研究分野では企業との日常的な意見交換なしには、研究が進まない状況になっている。企業はたくさんの問題を抱えており、それを大学で解決することは確実に新しい研究の進展につながる。したがって企業と大学はもっと接触する機会を増やすべきと考えている。そのためには、企業出身の方をもっと大学に取り込む、企業と大学の連携に絡む契約関係の簡素化、大学発ベンチャーの取り組み強化、などが重要と思う。その一方で企業と付き合うと、色々な金銭的な問題に絡むことが増え、いわゆる利益相反マターも起きやすい。単に「これはダメ」だけでなく、研究成果創出と利益相反排除のバランスを保った規定の整備が重要と考える。地方大学のミッションとして地域貢献が欠かせないが、工学部の研究は本質的にグローバルであり、(結果として地域貢献となった研究はあるが)最初から地域にフォーカスした研究など無意味と思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 産学連携や国の方針,重点政策等は重要であるが,地域(地方)を含め,それらを意識した研究ばかりでは,広がり,進展に限界があるため,基礎研究やグローバル,将来の技術シーズなど多様な観点をもって研究を進めるべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 大学の本務が学生の教育にある以上,大学での特許戦略は困難極まりない。学会発表や論文発表を通して学生を教育しているのが現状である。特許出願のため,学会発表や論文発表を差し止めることはできないのである。社会情勢の変化によって研究テーマを短期的に変更することも難しい。優秀な学生ならできるのかもしれないが,所属組織の学生のレベルでは,一つのテーマをこなすのに数年かかるため,社会情勢の変化に合わせて,特許出願するのは難しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 産学連携がそのまま研究者の給与に影響すると勘違いされていることが,イノベーションをやりにくくさせている。研究者のほとんどは高給与を必要としないタイプの人種であるのに対し,産学連携に注力するとお金を欲しがっていると思われる風潮は問題。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 地方では特に困難な課題であるが,なんとかしたいと行動している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 大学が研究資金を得たいばかりに,付き合いは有るがやる気のない企業をムリムリ抱き込み,チームとして申請している場合がある。そんな事業は,研究期間終了後において発展がある訳がない。申請書の審査の段階で,企業側のやる気をしっかりと評価するべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 教育・研究・雑務に追われている大学教員が,産学連携のための「草の根活動」をおこなうことは困難である。産学連携を専門として,研究者と企業の橋渡しを積極的にやってくれる人材が不足している。それ故,産学連携は地方になると特にすんでいかない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 企業側が相談に来られることがあるが,こちらの研究成果,知見を入手するだけで,その後の協働にはつながらないことが多い。利潤を追求する際の知恵袋としての機能を大学に求めていることもあるが,適切な産学官とイノベーション創出の連携を行うための理念,仕組みが必要であると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 146 一時期,地方大学の特色を生かした取り組みが活発化したが,それが落ち着き,減っているように感じる。結局,地方の特色は活かしていない。自己満足ではなく,本格的に地方の特色を生かすには,それなりの時間とリソースが必要である。大学も国も,地方を生かすつもりか,殺すつもりか,本気で決めてほしい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 147 人材育成の取り組みは積極的ですが,実際に技術創製と実用化をしている研究者を自分は知りません。大先生が企業に無理強いして売らせているようなケースはまま見ますが,海外企業から販売するようなマジな技術創製と実用化は自分の例以外,学内でも学外でもほぼ見ないです。また,本学では化学物質に関して,海外企業と直接的なMTA契約が結べないようなので,とても困っています。またすでに特許侵害され,模倣品を全く知らない米国企業が販売していますが,その対応もしていません。日本の大学の特許は侵害し放題と思われるも仕方ない状況だと思います。近日,次の材料を海外企業から販売の方向で調整中ですがまた,侵害されるのだろうと思っています。日本のお金で新技術を創って,簡単に盗まれるメカニズムが出来上がっています。もちろん米国で特許が成立している技術です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 148 産学官コーディネーターの「新結合」を作り出せる能力が不足している。コーディネーターへの教育も必要。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 149 イノベーション政策は個別の大学で行なうのではなく,大学間連携を行なうことで大学側の負担を軽減し,学生への貢献を高める施策を設けなければ難しいのではないかと考えている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 150 所属する大学としては産官学連携に積極的に努めており,また,企業や自治体からのオファーも数多くある状況である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 151 現在,地方大学では教員の知的財産を活用していくためのサポートを全く受けられません。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 直接的にイノベーションに繋がる研究は少ない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 医師を輩出するという医学部の目的を考慮すると,地方創生やイノベーション人材の育成に関する状況について十分かどうかを判断することができませんでした(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 154 地方大学単体では知の社会実装に向けての支援体制がまだまだ不十分だと感じる。いくつかの大学を束ねるような大きなくりで支援体制を作っても,実働部隊がかなりしかりしないと支援が行き届かないと思います。良い案があればな〜というところです。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 155 悪化している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 156 研究分野によって状況には大分差があると思う。私の所属する薬学分野では,産学連携は実用化を目指した研究というのは,なかなか多くないし,実現しにくい傾向がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 157

- 158 国のレベルでの産学連携やイノベーション促進は納得できる。しかし、末端レベルでこれを理解し、活動できる人材は多くない。その人材育成にも時間がかかるので、政策効果に対する短期間もしくは期限付の評価が課せられているのであれば、根本的に視点を変えていくことが必要であると思う。しかし、評価が難しい(できない)政策を打ち出すことはできないだろうから、現在の日本は打開策が見えない社会といえる。複雑さをまして社会の中では全面的に評価の高い策を見出すことは不可能であり、イノベティブな成果を出したいなら、合格点に達しないケースが増えることを寛容しなくては行けない。しかし、全体のコントロールする立場の人たちでは個人評価が下がるので、そういう大胆な発想はできないのだと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 159 自分が所属する大学では、ここで問われたことを実施するほどの基礎体力がないように思います。個々に頑張っている人たちはいますけれど、大学が十分にサポートできているかどうかは疑問です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 金融庁の方針転換により、半強制かもしれないが地銀でも投資マインドが高まっているようである。これを期に、地銀が地域経済の持続可能性を高めるためのパーツの一つとして地域の大学にも価値を見出して積極的な投資をしてもらいたいし、大学もそれに応えるような働きをしなければならないと考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 企業は知財に対する意識が強すぎて、だまされる危険があると感じた事例があったので、積極的になれない。だからといって、研究者とその辺の法律を勉強しろというのはおかしな話だと思う。ちゃんとしたサポート体制がないと、企業とつきあうのは難しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 162 大学では、まだまだ内にもこもってしまう研究者が多いが、産業界に知り合いがいないのも原因かと思う。出会いの場が数多くあっても良いのかもしれない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 163 産学官の連携は、勧められているため行おうとはするが、金銭的などところで折り合いがつかなくなるため、中途半端になることが多い。大学の立場からすると、企業はお金儲けが目的であるため、機器の使用に関して有償か無償かや、施設利用に関して金銭的なトラブル、特許申請の突然の打ち切り、また、受け入れた研究員による学部学生利用に関してや交通費のことなど、認識のずれから生じる問題も多かった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 164 学術研究をベースにイノベーションをおこすには、世の中に出す産業界とアカデミアとの間で、いろんなレベルでの交流をもっと密にする必要がある。研究費獲得のためだけのお付き合い的な形では、本当にイノベーションをおこす活動とはなりえない。研究者も、使った時間と産業的成果が(論文につながらなくても)評価される仕組みがなければ、本気になれないかもしれない。産学連携を行う人材の産学両側でのインセンティブを高める施策が必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 165 産学連携には興味があるものの、窓口がわからず連携ができるのか全くわからない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 166 こうした政策を行うのであれば、大学側にこれを行ったためにどのような利益があるのかが問題である。今はこういうことをしなければ生き残れない、というプレッシャーを強くしていくばかりであるが、それでは大学は疲弊していくばかりだ。起業するのがいい、という枠組みをつくるのなら、大学の意義は企業と同じになってしまう。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 167 持っている技術を武器に、自身でも起業してみたい。しかし、現状のポストを捨てなければならないことに関して、非常に恐怖感があり実際には二の足を踏んでいる。もっといえば、起業したい理由として、お金が欲しいわけではない。単に、他の人のやらない新しいことに挑戦したいだけ。だからきつとビジネスとしては成立させる厳しさを持ってないと思う。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 必ずしも産学官連携がつねに正義とは限らない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 掛け声倒れのところで、実効的に動いているところの差が大きいように感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 地方創生の観点を持って研究活動をするのは難しい。グローバル化しつつ立地地域ならではの研究というのは極めてハードルが高い。グローバル化に対応すれば、立地地域に縛られる必要がなくなる場合がほとんどである。偶然が重ならない限り難しいと思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 171 地方大学には政策の効果は現れてきていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 172 大学と企業との連携関係については、イノベーションという点では改善が必要である。大学においては、研究を通じた教育という観点が依然として強く、企業との関係においては就職先としての位置づけが高くなる。イノベーションに基づく取り組みへと深化させるためには、開発目標に関する理解形成のもと、研究経費の増額が必然であり、大学としては柔軟な組織の変更が行えるような取り組みが求められると思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 173 経済的な支援の充実が望まれる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 174 産学官連携の意義に気づいた大企業の技術者は多いが、本社が認めていないために、動いていない場合が増えてきた。また地方自治体と中小企業の経営者の一部は産学連携の有用性を理解していただける状況になってきた。そのため、大学と交流提携を締結するケースが多くなってきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 175 産学官がそれぞれの課題を共有し、解決策を探るために、できるかぎり忌憚のない議論を行うことが一層必要な局面にあると思う。このためには人材交流の一層の推進が必要と思う。また、大学内においては、教員と職員の協働や、外部人材の活用など、一層、壁を取り払っていくような方策が、必要と思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 176 教員と事務員とは異なる、専門性を有する優秀なURAやコーディネーターの育成と適切な処遇は極めて重要な課題で、我が国の大学が有する科学力を地域創成や産業発展に結びつける上においては、教員と職員の協働や、外部人材の活用など、一層、壁を取り払っていくような方策が、必要と思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 177 現状の情報が入って来ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 178 例えばIoTにより、膨大な情報を収集・集積するためのインフラは生まれつつあるが、IoTでどんなデータを得るべきか？得たデータを何に活用するか？どう活用することが消費者&産業(プライバシーとビジネスのバランス)に有用か？などのビジョンが乏しいと思われる。プライバシー、セキュリティ、人間情報学、人工知能、ロボット、サービスなど、多面的に取り組むべきであるが、これを横断的に進めることができていない。強力な「司令塔」を作ることが、こういう進め方に適切なかどうかはわからない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 179 政府、ファンド配分機関からの資金の多くは、旧帝大、大企業のコラボレーションに投下されるようにおもう。次期PRISMプロジェクトにおいてもこのようなファンド配分が行われるのではないかと考えてしまう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 180 大学にイノベーションを期待しすぎなのではないか。重要なのは人材の育成であって、基礎的能力の高い、異分野にも知識を持つ人材を育てる、あるいは再教育することが大学の使命であり、産官学連携はあくまでその補助的な位置付で有るべきである。多くの大学は(特に私立大学は)イノベーションの前に高等学校までの教育の無残な失敗の後始末をするのに精一杯であり、余裕が無い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 181 先端的な研究への偏重は、次の世代の研究の萌芽にとって不利であるので、別カテゴリーで重視する必要がある。つまり、直ぐに儲けにつながる領域にばかり目を向けた政策は早くに止めねばならない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 182 知財にかかわる費用についても、捻出するのが厳しい状況である。守るべき知財が守れない現況を打破したいが、それも難しく、大変歯がゆい。また、保有する知財が減少していく過程において、将来的に厳しい状況になっていくことが懸念される。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 183 大学での研究活動は、そもそも目先の利益を目指すものではなく、産業界や公官庁は基礎研究の重要性を理解した上で、イノベーション等の連携活動において結びついて欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 184 アントレプレナーシップ教育が増えてきているが、本質的な理解が足りないと感じる。これは、学部においては裾野を広げるためのマインドセットの教育拡充、そして大学院では研究から実業に広げていけるような考え方や仕組みの構築が望まれる。Edge-Nextプログラムにて、この辺を是非取り組むべきだと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 185 大学においては、この分野における人的資源も経済的資源も不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 186 大学といっても工学系と理学系とでは状況が異なるので、一律に論ずることは間違った方向に導くことになりかねない。注意する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 187 オリジナルな技術開発(基礎探索研究レベル)に向けて、基本特許申請への支援をもっと強化していただきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 188 科学技術振興機構主催の新技术説明会、イノベーションジャパン等の地道な活動が成果につながっていくと思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 189 産学連携が成功している事例は、企業の方向性と現実性が合致した研究で、アカデミア独特の研究は連携しづらい。イノベーション政策はごく一部の御所の大学のテーマとして取り上げられている現状では、多様な研究から多くのパイプラインを作るには独創的なシーズにも注目すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 190 本アンケートでは、大学での人材育成を問うているが、初等・中等教育も改革を進めない限り、大学での人材育成には限界がある。イノベーション人材として教育し得るレベルの大学生が減少していることが大問題である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 191 各セクター(大学, 府省, 企業)間での、短期, 中期, 長期の視点に立った役割分担が明確ではない。研究開発における投資ポートフォリオなど戦略に関する意識合わせが必要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 192 東京一極集中の感が東京五輪も近づくにつれ、特に産学官連携やイノベーション施策についてそのように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 193 科学技術予算全体が十分確保されること、研究者が安心して研究できる環境ができることが前提です。研究者が余裕を持ってのぞめば深く、広く考える人も増え、研究者同士の議論も盛んになると思います。特に最近では、分野が広くなり、全体を俯瞰的に捉える、未来を予測できる研究者が不足しています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 194 災害科学, 防災分野のイノベーションとは、社会的価値の創造であるということが、文科省の見解であり、回答者も同意するが、現状では、経済的価値の創造という面が強調されすぎている。社会的価値の創出という面にも配慮して欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 195 産学官連携には、大学人の意識改革が必要と思われる。名ばかりではない、市場形成に関わるような学連携を進めるためには、大学人に報奨金を出すような「飴」を与えることで、意識改革を行うことができる。優良な人材確保のためにも、若手に対する報奨金の支給は必須と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 196 SIPのシンポジウムに参加しているような成果を聞いても、産業界は果たして学や官をどこまで信頼し、必要としているのか、いまひとつ明確ではない。産業界は規制さえなければ1から10まですべて行えるのでは、と思っけています。とはいえ産業界に人材を送り込んでいるのは学なので、この意味では産学連携は行えていることになる。官については中途半端な感は否めない。そもそも必要なのか？公的資金を産業界につき込めばもっと効率的なイノベーションが行えるのでは、とさえ思ってしまう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 197 予算の自由度を上げるべき。役人が管理しやすいような政策にするのではなく、インパクトを最大化させるための政策にし、財務省への説明責任を最大化させるようにすべきではない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 198 我が国の金融業界の姿勢が保守的であり、企業においても保守的なテーマしかできない状況となっており、有望な技術を共同研究していても、近い将来で利益確保ができない場合はプロジェクト中止に追い込まれることが多い。研究開発をわかる財務担当者の育成を図る必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 199 産学官が連携すれば、イノベーションが促進される、という前提に疑問を感じる。地方では、むしろ連携がイノベーションの芽を摘んでいくように思われる。それぞれに強みをもった産官学が連携すれば、イノベーションも期待されるかもしれないが、強みを持たない産官学が連携しても、時間と費用の無駄のように思われる。さらに、それに参加する学生の能力の向上を妨げているように思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 200 失敗プロジェクトに対する許容度を上げる必要がある(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 201 JSTが工学系のベンチャーをサポートするのは明確になっているが、AMEDが医療系のベンチャーをどのようにサポートするのが全くまだ見えていないような気がします。少なくとも公開されている情報ではわからない点が多いと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 202 大学教員の事務的な負担を減らさないと、やりたくてもやれない教員が多いと思う。文教予算の事務員を増やすべき。毎年変更しているが、全く良くならない入試制度を変えて、センターテストは民間(大手予備校)にやらせ、その分余った人材を大学に配置する。そうすれば、教員の事務的な仕事が少なくなって、教員は教育と研究に集中でき、イノベーションまで繋がる創造性も高まっていくとおもう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 203 産学は口悪く言えば、「詐欺師」、学は「仙人」これをどう結び付けるかが産学官連携の基本課題だと思います。先見性のある真のリーダーが絶対の必要条件だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 204 先端的な研究開発や学術分野はしばしば民間企業において吸収能力が欠けているため、既存の企業との共同研究が新たな産業を創成することは稀である。大学が保有する知財を核にしたベンチャー企業の育成が本質的に重要であるが、大学の現在の財務状況から単願で出願する特許数は必ずしも多くない。また、起業家教育は大学本体と実質的に切り離された形で行われることが多く、既存のプラットフォーム上でのアプリの開発など、スケールしないsmall picture, small startのベンチャー(多くは中小企業どまり)が多い。期限付きの外部資金ではなく、科学技術イノベーションを大学の中心に据えた取り組みが必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 205 産学連携は言われて久しいが、全く新しいことだと企業が躊躇して進まない。これは現状における企業のトップは欧米にある技術を改良してビジネス的に成功した人が多いからである。欧米で行っていない技術開発に対して大変臆病になっている。一方中小企業には金と人材がない。大学に資金を渡して投資させるシステムが○大、○大などにはあるが、厳しい評価を避けるためには投資しないほうが良いと言われている。しなければ政府からの資金をそのまま返せるからである。これではイノベーションはできない。リスクマナーを許さない風潮があるからである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 206 挑戦的な研究の支援や失敗を許容する政策や、収益を上げられないベンチャー企業の長きにわたっての支援などには大いに疑問がある。イノベーションがそれらの事業に起きるのは極めて稀ではないか、産官学連携も国の保護下ではなく、主体的に動き、世界と戦ってイノベーションに繋げる気概を持つべきであろう。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 207 大学側の意識の低さが指摘されることが多いが、産の側の意識に問題はないのか？ 大学の知識にも教育にも期待していないのは、もったいないことでないかと思う。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 208 産学の現場と、大学の研究室の間には、大きなギャップがあり、潜在的に有用な研究成果が産学の現場で十分に活用されていないように感じます。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 209 工学など物質的なものはまだしも、社会科学の知見に対する理解が本当に低い。(大学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 210 産学官連携と言うと聞こえはよいが、成功しているケースは少ない。成功の兆しがあるものへ支援が見えていない。ベンチャーは資金確保に長けたCEOがおれば、資金の確保はできるが、その場合、core competenceのない企業が多い。つまり、技術力のないベンチャーが目立つ。(大学、その他、男性)
- 211 非競争領域と競争領域を明確にして企業経営者にも理解をして頂く必要がある。研究者は仲良くできても経営に近づくと敵対関係。(大学、その他、男性)
- 212 政策に乗り切れない若手研究者がおり、救いの手が必要だ。(大学、その他、女性)
- 213 リスクマナーがリスクを避けるため、リスクマナーとして機能していないと感じる。(大学、その他、女性)
- 214 イノベーション創出の前に研究開発におけるアウトカムを具体的に想定することが必須であるが、アウトプットどまりの研究者が少なくない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 215 全体的に制度が古く硬直。性悪説的規制を取り払う必要あり。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 216 日本社会の文化に起因するところもあるので、小学校くらいからの教育を変えないといけないと思われる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 217 イノベーションには研究者と高度専門技術者との連携こそ必要であるが、高度専門技術者が産学官で不足している(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 218 産学官連携やイノベーション政策は結構であるが、成人に対する薬剤開発のみならず、予防医学をもっと重視すべきである。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 219 わが国の永遠のテーマであると思う。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 220 新しいことにチャレンジするための体制が十分でない。ベンチャーは失敗するのが当たり前。ベンチャーであるにも関わらず、収支を気にすること自体が誤り。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)

- 221 企業は、初めから伴に開始しないと、特許やRoyaltyの問題から、途中から共同研究契約をすることは難しい。日本の企業は、自社で開発できるだけの胆力がない割には、公的機関との共同研究に足踏みしがちである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 222 産学官連携における公的資金等による支援,データシェアリングを推進するための対策の強化が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 223 所属する機関では、産業部門との連携は少ない。社会実装を意識すべきではあるが、自分が「やりたい研究」「やるべき研究」と思っている課題と上から振ってくる課題がマッチしない可能性が高い。合意形成の場合が必要か。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 224 大学は人材供給という面において、特に新しい分野や成長が著しい分野における人材育成を十分に成し得ていない。最先端技術の研究開発だけではなく、人材の基礎力を付ける教育や応用力をつけるための深く考える訓練をさらに重点化することが、結局は産学官連携やイノベーションにつながるのではないか。教育は一朝一夕にはレベルを上げることはできないと思うが、長期的視点にたった改革が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 我が国の産業界が大学や公的機関に必要な基礎研究をアウトソースして応分の資金を投資するという発想の転換が必要。企業で行われている基礎研究は効果的ではなく、社会実装は企業、pre-competitiveな基礎研究は大学・公的機関と役割分担を行うのが社会全体としては効果的。それにより人材の交流も増え、大学においても目的意識をもった基礎研究、現状技術とのベンチマーキング等を有効に行うことができる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 226 イノベーションというものは政府の戦略や制度設計でなしとげるようなものではないのでは？むしろ理想の将来像を示し、そのための戦略的な取り組みは重要であるもの、少なくとも大学はそれを第1に掲げるべきではなく、学問をする場とすべきである。小さなイノベーションなるものを沢山生み出すのが目的ではないのでは？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 227 ひとりの研究者が基礎研究から地方創生まですべてを行うのは、現実に無理。役割分担できるような体制が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 228 知の社会実装への取り組みはまだ不十分と思われる。科学技術コミュニケーションの観点からは、科学技術分野と人文社会分野の人的な交流が重要だと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 229 産学官連携による研究活動は充実しておりますが、実用化への要となるベンチャー制度等が、大学・公的研究機関には十分に浸透しておらず、大学・公的研究機関等が受け入れ易い制度構築が必要と考えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 230 本来は民間企業が自己投資をしても良い研究課題や事業に対しても、政府ファンドや政府研究所の研究成果を期待する傾向を感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 231 もっとベンチャーを加速できるかと思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 232 産学官連携を重視することで、社会実装や目先の実用面ばかりを強調した研究開発が高い評価を得て、学術的に高い研究(実用化には非常に遠い、すぐには結びつかない研究成果)の価値が理解されず(あるいは、理解されたとしても)、適切な評価を受けていないように感じる。役に立たない基礎研究の高い価値を認めた上で、実用的研究を評価する必要がある。基礎研究から社会実装まですべてを研究者が担うのは不可能であり、組織内での役割分担が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 大学はまだしも国研の場合、一企業との共同開発をよとするかは疑問がある。企業側も真にものになりそうな案件に関しては、公的資金を使いにくい側面もある。コンソーシアム形式の大所帯ではなおさらのこと。官が押し付けるお付き合いの感が否めない。国研としては業界全体が享受できるが、一企業ではなかなかやれない基礎分野をむしろサポートし、よりよい規格や評価法、基準等の改正に結びつけ、クオリティにおいて世界をリードする戦略的な取り組みが必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 地域が抱えている課題解決については、地域個別の特殊な課題は少なく、結局は地域にある個社のニーズになっている。この観点からは「地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材」というものが何を指すのかは難しい課題である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 新たなイノベーション創出には、失敗の可能性を否定しないチャレンジングな取り組みが必要と思われるが、そのような取り組みへのサポートは非常に少ないと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 236 博士後期課程を修了した人材のキャリアパスを政策的に検討する必要があると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 イノベーションの元になる多様な技術の芽を育む土壌が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 238 パラダイム転換型のイノベーションより、すぐに結果が出やすい、出口に近いところのイノベーション、過去の延長線上のイノベーションにマネジメント側が導いているくらいがある。研究者の内在的動機を重視しないとじり貧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)
- 239 産学官連携とイノベーション政策の実行スピードが遅い。実行速度の加速を期待する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 240 研究と同じクラスの想像力が必要である。人材と、十分な立場を与えた人材の登用が必要である。例えば、民間の部長クラスのクラスに比べ、給料が半分以下で、いい人材が集まるわけがない。現状のPIは、ここが重要である認識がないと思う。現状では研究機関の新しい成果を十分に利用できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 241 これまで地方で産学官連携を担ってきた財団法人等の団体が疲弊している。コーディネーターや事業化を担う人材も期限付き雇用がほとんどであり、予算次第ということでは産学官連携も定着しない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 242 イノベーションという言葉を開かない日はないが、その内容について、民間企業がスピード感を持って求めているモノと、より長期的な社会のイノベーションにつながる大学での研究開発とのギャップが広がりつつあるように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 243 確実に大学の意識が変わってきていて、このままではダメと考え戦う姿勢が見えてき。他大学も増えてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 244 産学官の連携は増えてきていると感じるが、複数企業が関係してくると利害関係が壁になり日本としての可能性を狭めている。また大学発ベンチャーが増加しており、企業内ベンチャーに対しても産学官連携や金銭的支援があると企業としても活性化してくると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 245 イノベーションとは必ずしもつくろうしてつくれるものではない。機運や考え方のロジは必要だが、基礎研究や未踏へのチャレンジ、起業などもっとしやすい体制や制度も見直し整備する必要があると思うし、基礎と産業寄りの技術や研究はまったく違う方向を向いているものばかりではなく、どこかでつながるものであることもあることから、それら多様性や全体を見て、政策も産学官連携等の大きな方向性の設定も、すべきではないかと思う。既存の考えや推進内容に問題があるというよりも、より大きく広く見ること、動かすこと、遊びの幅をもつことが必要ではないかということ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 246 事業の目標に社会実装が含まれるプロジェクトが近年増えているが、いずれの採択案件においても社会実装の達成が求められ、ほぼほぼ達成されたとされることが多い。社会実装はそんな簡単なものではなく、そもその目標設定が甘いとは考えないのか、極めて不思議である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 研究者がベンチャー意識を持って活動することが必要。そのためには、学部生のころから起業家スピリットの育成やその方法論に関する教育を強化すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 産学官連携への研究を始めるのは敷居が高いと思います。企業側から特定の研究室に提案する研究枠があっても良いかもしれませんが。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 徐々に産業界との連携が成果を上げてきているように思えるが、十分ではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 優良ITベンチャーに務めた人たちから話を聞くと、そこは二昔前ほど前の大学院の研究室のような雰囲気であることに気付かされる。つまり、すでにイノベーションの現場は「学」から「産」の一部に移動している。この部分を意識した橋渡しの公的資金配分は、人材育成の面からも自然且つ効率的であるように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 産学官の連携は大切だが、それぞれがそれぞれの立ち位置に即した仕事(研究)をすべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 産学を大学、公的研究機関の研究開発と直結させるイノベーション政策は愚策。そのような思考を持った研究者がいるときに手当てすれば良いのであって、イノベーションを前に出すのは将来の日本を支えるかもしれない基礎研究、地味な個人研究を疲弊させる結果となる。イノベーションは研究の先にあるもので、研究の重要な点は自由な発想力に基づく「こだわり」である。研究者の「こだわり」を尊重したからこそ重要な研究成果が生まれる。ノーベル賞級の仕事は皆そうである。社会に役立つ研究成果は50年以上も継続された地道な研究のためのものであることが多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 私が少し関与している大学では、ここ数年基礎研究がより重視され、産学官連携にはさほど熱意が感じられません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 基礎研究から生み出されたものを、効果的に活用していくこと、そのためのファシリティーの拡充は重要だと思いますが、社会実装ありきの研究推進は、表面的な研究しか生み出さず、結局は脆弱で未来性に乏しい知や技術しか生み出さないと考えています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 255 アメリカ的なオープンイノベーションの場を整備することが必要。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 256 産業界からの呼びかけでは、従来とは異なり、極めて活発である。しかし、外国の企業からの依頼については、それに答える体制がない。(公的研究機関,その他,男性)
- 257 イノベーションを生じさせるために何が必要か、合意が形成されていない。(公的研究機関,その他,男性)
- 258 産学連携を実施している企業は極一部である。特に中小企業は、JSTやNEDOの存在さえ知らない。産学連携は我が国の重要テーマで有り資金的な支援、人材育成の面でのさらなる支援が望まれる。(公的研究機関,その他,男性)
- 259 成果を追いすぎるあまり、持続的にイノベーションが創出されるような基盤作りがおろそか。(公的研究機関,その他,男性)
- 260 ベンチャー企業チャレンジの土壌が不十分。大企業は研究開発された技術に対してリスクテイクできない仕組み。研究開発型ベンチャーチャレンジでやるしかないが、それを支援するベンチャーキャピタル資金が日本は全く無いに等しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 政府など公的機関が直接ベンチャー育成などの投資予算を使うことは、失敗を考えればよくない。ベンチャー育成の実績のある機関を公募して、選抜して、投資予算を配分すべきだ。文科省、JSTで始まったスタート事業は、公的資金を直接運用しているため、制限が強く、大学発ベンチャー育成の実態に適していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 持続的な体制構築に繋がる、意味のある産学官連携プロジェクトが多く分野でさらに推進されること、イノベーション政策については、迅速な決断と実働が重要ではないかと思う。また、産学官連携については、関連する異分野間にまたがる異分野連携プロジェクトの推進が日本としての優位性を出せるのではないか。勿論、それだけマネジメントがより難しくなるが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 法規制などにより世界の研究から遅れを感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 264 産学官連携について、どうしても官主導で形式的になりがちなので、民主導で自由な発想で推進した方が効果が出そうに思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 多くの関係者の意見を吸い上げるシステムを作る必要がある。また大学で十分な基礎教育ができなければならないと同時に現場の問題を吸い上げる必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 266 政策努力は認められるものの、大きな成果は生まれているとは言えない。目利き力が欠けるように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 リーダーが学官だと、必要なものに金を使うのではなく、金をほしがっている研究機関に金をばらまくことになる。それらの見極めのできるリーダーの育成が必要。現行は、無駄な研究をしても研究機関が食ってゆけるように仕向けている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 大企業は内部留保を増やしているため、銀行はサラ金の真似事をして高利息を稼ぐ日本では、民間ベースのイノベーション支援へは期待できない。政府の機能は税の徴収による国民への利益配分を行うことであるので、利益配分の基礎となるイノベーションへの国の投資を増やすべく、大企業への増税を行う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 大学の教官は、時代の変化に対応しきれていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 産学官連携とかもう古い。もっと、自由に取り組めるマッチングの仕組み、資金を十分に支援する体制、そして、これらをマネジメントする管理体制、これらを統括的に提供、管理しないとバラバラにやっても、何も成果が出ないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 271 有効活用されていない感がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 272 国立4大学に大学発ベンチャーに大学自身が出資できる制度ができたが、失敗を恐れるあまり、十分資金供給できていないケースが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 米国などと比較すれば、大学発ベンチャーなどの数は大幅に少ないのは変わらないが、以前に比べ産業への活用を視野に入れた先生方が増えてきている。大学のTLOも知財の活用ということで積極的なところも多い印象だ。分野によって大きく異なるとは思いますが、まだまだ一度失敗したら終わりという土壌が根強いところもあり、学生のうちからの意識づけや教育に加えそういった社会の仕組みを変えていくことが必要だと考える。一方でイノベーションの推進が基礎研究の衰退につながるような目配りが重要だと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 失敗しないためのサポートと、失敗した後のサポートが必要。基本的に保守的な傾向が強いため、イノベーションを積極的に採用するフィールドが必要だと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 科学技術の発展の基盤の構築で、世界の方向と日本の狙いのミスマッチがあるように思える。産学はある程度そのあたりを認識しているが官はわかっているのか怪しいと思えるところがある。世界を引っ張る技術基盤の構築のやり直しがいる。システム工学と先端ソフトおよび先端ファインテクノロジーの融合が重要と思うが、まとまった形があるのか議論の場も必要なのか。弱小ベンチャーだけでは無理。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 276 回答者は今大学発ベンチャー会社を経営しているが、上記のような内容の詳しい情報はほとんど与えられていない。与えられたとしても、民間会社にすれば使い勝手がわるく、到底対応できない。本質がない「補助金申請代理業」のようなものだけが生き延びる制度と思う。現在国際規格などに対する仕事についてはほとんど国の援助はないように思う。自腹で国際会議に出席している人も多い。中国はISOのような会議に出席し中国の立場を表明するだけで、500万円くらいの報奨がえられるという。国際規格がどんどん中国寄りになるのは無理もない。官製の政策ではなく、中小企業を含めた検討会議を作るべきと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 277 若い研究者は、大学に残るにしても、2,3度企業へインターンシップして、社会を、会社の仕組み、価値観、危機感を学ぶべき。そういった知識、経験、価値観がないと進歩の方向が危うい。モチベーション、ハングリー精神、起業家意識も生まれないのでは？ 国、大学はインターンシップに出ることを認め、お金を出すくらいでもいいと思われる。もちろん、受け入れ企業へも、謝礼程度でなく、是が非でも行きたくなくなるくらい、受け入れたいくらいで始めないと、始まらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 278 産学官連携に於いて政府系予算での取り組みは大手企業を連携先として取り組むことが多く見受けられる。地方の中小企業との連携を強くしていただきたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 279 産学官連携が重要であることは認識されつつあるが、文科省と他省庁の連携は十分ではなく、大学における評価が産学官連携、産学間の人材交流を評価する体制になっていないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 280 海外の大学との共同研究に比べ、国内の大学との共同研究が小粒なテーマに留まるケースが多い。要素技術だけだと小粒にならざるを得ないだろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 281 税制優遇等の支援措置が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 282 産学連携に関しては、多くの大学が産との連携を模索しており、その中から徐々にイノベーションの芽や、ベンチャーで出てきているが、なかなか成功事例に繋がっていないのが現状。もっとテクノロジーインキュベータや技術育成を支援する仕組みが必要と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 283 成果主義が教育にまで蔓延してしまい、評価ごっこが繰り返されている。官僚側からの問題も大きい。評価は成果ではなく過程を評価すべき。成果評価では人材育成は達成できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 284 非常に狭い領域しか知らないが、国の進むべき方向を定めたくてどこに焦点を当てて行くか不明確なままで単発的、思い付き的、世界動向にただ乗っただけのような方針や政策が多すぎるように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 285 産官学連携は少しずつではあるが着実に進んでいると思います。政策面で市場創出や形成への明確な道筋を示せていないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 286 大学に於ける研究者の採択(助手,准教授,教授の採用等)が,教授良くて学部長等の個人的な範疇で採用されている様に見える。イノベーションを起こせる可能性のある人材を招聘或いは見出すには,個々の教授の意向に囚われず,学内に学長直結の専門のグループを設けて,イノベーションにつながる分野の人材を採用するべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 287 産官学連携の産の中核が既成の大企業では,イノベーション生み出せない。そこが最大の隘路。次々と衰退して行く大企業の参画は,害あって益無い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 288 弊社にとっては良い状況と思いますが,全体的には良い状況ではないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 289 産官学連携で重要なのは,各組織のバランスと良く言われるが,それは各組織が緊密に連携するのではなく,如何に各組織の「利害」を容認するか,にある。特に産学の立場から言えば,官の必要以上の関与は,全体の進行の妨げとも言える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 290 現在の多くの課題を克服し日本が真の技術立国で生き残れることを目指すには,産官学が真にもっと歩み寄って考え抜かねば,国力の重大な減衰を今後招くと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 291 特区とか作ってはいるが,実質は動いていないのが現状に思える。結局はイノベーションにはつながっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 292 産官学連携は言葉も実質的な活動もなされるようになってきているが,真のイノベーションにつながる活動にはつながっていないと感じます。経済産業省の今後の政策に期待しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 293 EUで行われているような,オープンイノベーション2.0に基づく,テクノロジーパーク,サイエンスパークの試み,台湾のITRIの試みは,日本ではあまり存在しない。大学・企業・行政と市民が課題発見・解決に,ともに進むような印象は薄い。これでは,本当に社会のためになる研究開発,世界に比肩する結果を出せる気がしない。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 294 イノベーションの定義について,人によって言うことが違う場合があるので,共通の理解が必要かと思います。イノベーションをどう定義するかで,産官学のそれぞれ役割分担も変わってくるように思います。また,科学技術の成長という意味では,持続的に研究活動ができる環境が必要であり,その活動の中からイノベーションになるものが出てくると考えられるので,あまりにイノベーションに肩入れしなくてもいいように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 295 研究開発と実用の間のギャップは依然として存在する。研究機関と企業との連携取り組みは進んでいるが,より機動的な連携の仕組み整備や支援制度の充実とともに,イノベーションの社会実装に向けた規制制度の設計,実証においてより一層の仕組み整備が必要と感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 296 ISOなどは国が支援しても良いと思う。会社での費用負担が経営を圧迫しかねない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 297 異なる省庁がAI/IoTに関わる,異なる施策を実施するのは,(受託)研究者からすると,目的と成果の切り分けという無駄な作業を行わなければならない。このような切り分けが不要となるような産官学連携とイノベーション政策を実施することが必要であると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 298 正直なところ,イノベーションについて官によるファンドなどにそれほど期待していないというのが私見です。ベンチャー企業などに対する国民全体での考え方が変わらなければ,米国のようなダイナミックな変化は難しいのではと思います。官が間に立って大学と企業を結ぶ,というのはあまりうまく行くイメージはありません。大学人がベンチャーを作って企業に直接入っていくのが理想ではと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 299 大学側にも問題は多いが,企業側が専門人材,具体的には博士課程修了者の価値を認めない状況では,真のイノベーションは望めない。大企業がそうした状況から抜け出せないならば,起業に期待をかけるしかないが,こちらはエンジェルの不足,初期の政府調達への欠如などで「死の谷」をなかなか越えられない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 300 日本にはベンチャー投資家が少ないので,そこを産官学連携で埋めようというのだろうが,そのためにお手盛りのプロジェクトばかりになってろくな成果がなく,いつまでたってもやめられないという負のスパイラルが続いているのだ。投資家がリスクを取って,イノベーションの種を探し投資して,初めてものになる成果が生まれるのではないだろうか。そういうセンスのある投資家の育成こそが急務だ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 301 産官学連携に熱心な研究者と,まったく関心を示さず自らのテーマに専念する研究者がバランスよく混在していることがよいと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 302 人間は万能ではないので,研究者で事業化の本質を理解出来ている人材は希有であると思う。一方で,経営者など事業者で科学技術を正しく理解出来ている人材も希有であると思う。現状では,技術者が起業する青写真のような青写真がモデルとなっているように思うが,ニーズを正しく把握する為には,自身の研究内容を客観視する必要があるがなかなか難しい様に思う。そのため,中間領域に属する人材の発掘や育成,真の意味でのコーディネーターの育成,状況が許せば,公的研究機関研究者から経営者への転向支援(例えば,MBA取得支援など)拡充することで,産官学連携とイノベーションとの連続性が確保できると考えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 303 ”イノベーション”の中身が新しい要素技術の開発に偏重しているように感じる。iPhoneの創出は紛れもなくイノベーションだが,そこには殆ど新規要素技術はない。産業としてのイノベーション創出を狙うならば,ハードウェア,要素技術偏重は是正した方が良く思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 304 大学のTLOの人材不足を感じており,大学で優れたイノベーション的技術が創出されても活かしていないと思う。TLOの人材については,改善されつつあると思うが,天下り的な採用はこの際止めて,民間,OBなど技術面に明るい人材の登用を促進して欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 305 国際標準化への取り組みはもっと積極的に行い、資金も提供すべき。「研究で勝っても、規格で負ける」ことが絶対にあってはならない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 306 オープンイノベーションの加速に向けてさらに必要な政策の充実を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)
- 307 日本の産学官連携の課題は、大学は基礎研究のみで本当は実用化に興味なし、企業は資金提供役で大学とはつきあいのみ、という点。研究成果の目利きと投資対効果の見極めを正しくやれる人材育成が重要です。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 308 公的研究機関が企業の金をあてにして盛んに連携を模索する動きが行き過ぎになっていると感じる。ある程度の活動推進は必要であるが、基礎的な部分はその研究機関独自性により、継続して国の費用で研究を進めるべきと考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 309 産官学の連携について、マスコミなどからの(誤解に基づく?)厳しい意見もあることから、社会認知が求められる。IoT技術の進展については、センサー群の設置のための優遇措置や規制緩和など制度上の検討も必要。また、監視社会になるとの批判もあることから人文社会的に十分な検討も必要である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 310 産学連携とイノベーション政策は持続していくことが重要と現場で痛感している。大学、産業界も研究者だけでなく、研究者をとりまく職種の方まで行き届く施策をしないと、欧米のような研究チームで、一体となって推進する体制に到底及ばない。昨年、産学連携深化ワーキングの構成員を務めさせていただいたが、年度単位でPDCAをきちんとまわしていくことを進めていただきたい。現状では、大学からイノベーションが創出されるシステムとしては、特に北米大学とはその差は開くばかりではないかと懸念している。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 311 知財マネジメントについて、大学や研究機関によっては知財権についての制約が大きすぎるために、民間企業が契約を結べないケースが散見される。費用を民間企業が負担するにもかかわらず、知財権についてはすべて大学が所有し自由に使用できる等、民間企業同士の契約では在りえない内容の主張が行われるケースがある。交渉にも時間がかかってしまい、結果、研究活動が阻害されている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 312 近年、大学サイドの意識が大きく変わってきており、民間企業との連携を進めることに対する意識バリアは感じられなくなっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 313 産学官連携といっても現状は大企業と主要大学に限定され、ベンチャー企業の技術シーズの活用、事業化への道筋が政策として明確になっていないと感じている。大学初のベンチャーについても国内ではリスクが高く、まだまだ挑戦できる環境にない。米国との環境の違いを埋めていく施策が必要ではないでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 314 ・長期的なリスクマネー供給量の少なさ、投資側の専門性の低さに起因する妥当性を欠いた投資判断などが相まって、特に商品化まで時間のかかるバイオ系ベンチャーの日本での成功は覚束ない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 315 政策的に新たな方向性を生み出そうとしている印象は受けませんが、その成果は不十分な気がします。イノベーションを生み出すには、基礎基盤を充実させることが重要だと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 316 イノベーションも、組合せによる改良型で新しい市場を作り出すイノベーションと、電球、CD、iTuneなどの発明型の断続的イノベーションとは政策的に分けて議論したほうが良いと思われる。どういふ未来社会であったほうが良いと、どういふ未来生活を創造したいかからは、発明型のイノベーションが必要で、その場合の人材育成や生み出す仕組みは、新結合の考えとは政策的に変わってくると思われる。大学のみならず、小中高でイノベーションの具体的事例を数多く紹介して、なぜそれが起こったかの分析と、それを生み出した人々の考え、生き方までにフォーカスしたイノベーション人材の取組みが必要ではないかと思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 317 産業界または経済産業省系公的研究機関の要請で学界が産学官連携に加わるのは非常にありがたく、産学官連携は重要だと思います。しかし、大学や文部科学省系の公的研究機関は、産業界の技術ニーズのマーケティングや、研究課題の費用対効果の検討は得意ではないはずです。むしろ、学術研究は20～30年後を見据えたまったく新しい技術の研究により、産業界では想像もできなかった新規市場を創出することも必要であると考えます。そのため、短期的な産業活用のみを重視せず、自由な発想で将来必ず必要になると信じる技術課題の研究にも積極的に取り組んでいただきたいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 318 大局的な流れを見れば、先の国連ハイレベル政治フォーラムで行われたSDGs「持続可能な開発目標 Sustainable Development Goals」を、今後、産学官連携によるイノベーション政策の軸と統合するべきである。昨今、国内が抱える社会的でかつ多様な課題に対して、民間・NPO・各世代の起業による問題解決が積極的に行われている。つまりは、SDGsが掲げる産業と技術革新の基盤をつくる項目が、企業、大学のプロジェクトにミートするものは多々あると予想される。併せて企業及び大学が、政府が掲げる成長戦略のConnected Industriesなどにリンクしたイノベーションとして、ESG投資(環境・社会・ガバナンス)の投資家に認知されるようなPRと実行に期待したい。日本は、震災、災害、高齢化、少子化、子育て、働き方、低GDPのなかでの生活などの社会的な課題と今後人類が未だ経験していない状況に直面する。これらを率先して解決しなければならない。しかし不安に怯むことは無い。日本には、先進的なモノづくり技術、デジタル技術、ロボティクス、素材技術、鉄道技術、インフラ技術、質が高いサービス、歴史的にみれば江戸時代からあるリサイクルシステムの概念、そしてなによりもイノベーションと行動の源泉となる「他人を思いやる心、自然を破壊することではなく、自然と共存する生き方、それをテクノロジーとして具現化する力」が、世界に解決策を与え、貢献する力があると思う。諦めず、人類の幸福な生活を実現し継続させるためにも、SDGsはひとつの行動価値基準として落としこんでいくべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 319 産学官の連携、成功の為には、特定の企業か、ベンチャーが、そのまま企業として成功するか、考えるべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 320 学校などにある設備は使用するサンプルが大きいと対応できないものが多い。産業界への発展を考えるなら、より大きい物を作成できるとか、分析できる設備が欲しいと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 321 中小企業のイノベーションを加速するような産学官連携政策の推進を希望します。ただし、ほとんどの中小企業は最先端の技術は人材・資金面でのリスクが大きいため取り扱いが難しく、しかし、既存技術の改善・改良によりリスクが小さいが大きな効果を生む新たなイノベーションが起こるケースもあり、そのようなケースを対象に広げるような政策を希望します。現場・現物を知る中小企業には、既存技術の改善・改良に関するアイデアはとて多くあると思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 322 高い研究能力,産学連携のマネジメント能力,技術と市場と結びつける能力,これらは別々の能力である.これらを統合する少数のトップマネジメントは必要であるものの,現在は研究能力偏重となり,その結果が産学連携の成果が乏しい状況に反映さ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)
- 323 産学,大学関連系をリードする人材不足(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 324 日本では,ベンチャー企業の生存はとても難しい.なぜならば,生存環境は悪い,政府はベンチャーの作用を十分に認識していないから.(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 325 ISO等をリードしてデファクトスタンダードをとっていく手法は,日本はまだ弱点であると考え.将来有利に運ぶために戦略的にデファクトスタンダードをとっていくリソースを確保すべきである.IoT技術は一部の突出した組織を除きアメリカ等と比較すると普及が遅れており,リソース投入し戦略的に高めていく必要がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 326 産学官で協調したイノベーション創出のためには連携強化を図るプラットフォームの構築が重要である.大学や国研との組織的連携も有効であるが,独創的な研究を行っている地方大学との連携について工夫があると良い.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 経済特区や規制緩和,イノベーション政策は難しい内容とは思いますが,本当に現在の政府が未来の日本を考え,有識者を集め,真剣な会議をしているのだろうか? 既得権益や現状維持的な保守な考えで本当の国策検討が阻害されているのではないかと? 急激な革新は賛成できないが新たな風が必要な気がする.本当に未来の子供に夢や希望のある社会,ビジョン,イノベーション政策を出してほしい.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 資金の調達に注力していて,ライセンス権利などの主張で,企業と大学との権利合戦で,実際の成果物が生まれないとされる(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
- 329 海外との交流の中で日本の技術を世界に出していく政策がないと実際に勝ち残っていくのは難しいと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 330 基礎・応用研究結果の社会実装・商品化の分野の発展は,大学・公的機関では無理だと思います.この分野,すなわち,両者の谷間を埋める機能を持つ民間企業および篤志家の育成を真剣に考えないといけない.方法はわかりませんが,そこに価値があることが認識できるような民度を長い目で育てるしかないか???(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 331 産学連携の促進のカギは,若手の人材活用にあり! COI streamのビジョナリリーダー(VL)を務めておりますが,失礼ながら大学の教授陣よりも若手人材に期待すべきとの印象を強く持っています.大学の古い体質では,研究室間はもとより,学部,大学間での連携などとても無理です.まして企業との連携などは高いハードルです.その点,若手研究者同士の動きはスムーズに映ります.是非,予算面からも若手に期待した配分にはいかがでしょうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 332 地域創生に対する政策は見えないため,なんともいえないが,効果的でないことは地方にいるとよくわかる.あくまで首都圏近郊の政策に終始している.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

パート 5

大学改革と機能強化の状況

(裏白紙)

Q501. 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。

	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	77	123	337	394	407	238	49	1,548	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	-	-0.07	-	-	-	-	-	
	大学等	77	123	337	394	407	238	49	1,548	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	-	-0.07	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション・ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	66	109	299	350	370	211	44	1,383	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	-	-0.05	-	-	-	-	-	
	女性	11	14	38	44	37	27	5	165	4.5	2.9	4.5	6.3	4.7	4.5	-	-0.22	-	-	-	-	-	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	3	24	46	68	28	2	171	5.2	3.9	5.3	6.4	5.3	5.2	-	-0.08	-	-	-	-	-	
	部長、教授クラス	11	43	146	156	129	83	15	572	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	4.4	-	0.00	-	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	38	50	96	106	133	70	18	473	4.6	2.9	4.8	6.3	4.6	4.6	-	-0.08	-	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	28	25	66	83	73	53	14	314	4.7	3.0	4.7	6.4	4.8	4.7	-	-0.12	-	-	-	-	-	
	その他	0	2	5	3	4	4	0	18	4.3	2.5	4.4	6.5	4.6	4.3	-	-0.29	-	-	-	-	-	
	任期あり	28	37	92	133	143	91	15	511	4.8	3.3	4.9	6.4	4.8	4.8	-	-0.03	-	-	-	-	-	
雇用形態	任期なし	49	86	245	261	264	147	34	1,037	4.5	2.8	4.5	6.2	4.5	4.5	-	-0.07	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	0	2	11	30	42	18	1	104	5.3	4.1	5.4	6.4	5.3	5.3	-	0.01	-	-	-	-	-	
	マネジメント実務	1	4	28	35	45	17	3	132	4.8	3.4	5.0	6.2	4.8	4.8	-	0.00	-	-	-	-	-	
	現場研究者	70	110	278	303	286	184	40	1,201	4.5	2.8	4.5	6.2	4.6	4.5	-	-0.10	-	-	-	-	-	
	大規模PIの研究責任者	6	7	20	26	34	19	5	111	5.0	3.4	5.1	6.5	4.8	5.0	-	0.12	-	-	-	-	-	
	国立大学等	59	74	249	281	300	171	36	1,111	4.6	3.0	4.7	6.3	4.7	4.6	-	-0.06	-	-	-	-	-	
	公立大学	6	8	20	22	18	14	4	86	4.5	2.8	4.5	6.3	4.5	4.5	-	-0.04	-	-	-	-	-	
	私立大学	12	41	68	91	89	53	9	351	4.4	2.8	4.6	6.2	4.5	4.4	-	-0.11	-	-	-	-	-	
	第1グループ	12	8	33	59	59	71	17	247	5.6	3.9	5.7	7.3	5.7	5.6	-	-0.07	-	-	-	-	-	
	第2グループ	26	22	74	87	97	60	9	349	4.7	3.1	4.8	6.4	4.7	4.7	-	-0.01	-	-	-	-	-	
大学グループ	第3グループ	19	43	99	86	108	37	4	377	4.0	2.5	4.2	5.8	4.2	4.0	-	-0.18	-	-	-	-	-	
	第4グループ	18	46	122	152	121	55	17	513	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	-	-0.02	-	-	-	-	-	
	理学	15	19	45	43	40	34	7	188	4.5	2.7	4.5	6.4	4.6	4.5	-	-0.12	-	-	-	-	-	
	工学	22	36	91	95	110	70	17	419	4.7	2.9	4.8	6.4	4.8	4.7	-	-0.14	-	-	-	-	-	
	農学	7	12	45	51	36	18	4	166	4.2	2.8	4.2	5.8	4.3	4.2	-	-0.09	-	-	-	-	-	
	保健	24	40	94	105	88	55	11	393	4.3	2.7	4.3	6.1	4.3	4.3	-	-0.05	-	-	-	-	-	
	産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学・公的研究機関Gを対象	大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)		77	123	337	394	407	238	49	1,548	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q501. (意見の変更理由)自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	大学による違いが大きい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	URAが非常にアクティブであり,企業出身の力がある人がURAを務めている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	転職により所属機関が変わったため,前職と比べると大学の周知に対する努力が見られると感じたため(大学,第2G,工学,その他,女性)
4	3	5	2	IR部門もスタートし,情報は収集されている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	大学ではIRセンターを設立し,情報収集,分析の体制を構築してきている.そのため回答を変更した。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	リサーチ・アドミニストレーターが情報収集の成果を上げている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	IR部門を強化している(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	IR機能について,特に戦略的事項の検討に必要となる情報を日常的に分析し,適時に提供できる専門的なIR組織として,2016年12月に「戦略情報室」を設置し,情報収集及び分析の取組を進めているため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	IR力が向上した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	学内の情報関係の組織を再構築し,情報の収集・分析が徐々に可能となっている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	IR教員を採用し,取組みを強化したため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	IRの機能が向上した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	IRを明確に位置付け,取組を強化しつつあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	教育IR部門に加え,リサーチ・アドミニストレーション部門を新設し,研究IR機能を持たせました。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	平成29年度からURAを配置し対応を行う予定(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	IR部門が新設されたため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	本年からURAを配置し,研究に関する情報収集・分析の強化に取り組んでいるところ。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
19	1	2	1	人数は少ないが自身にとっては有効である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1	善処できていると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	情報収集分析は担当部署がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	URAの協力が得られる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1	まだ足りないが,URAが組織され活動を行っている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	委員会が立ち上がり,外部から人を呼ぶなどして,少しずつ進んでいる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
25	4	4	0	URA複数名を含め高度な分析を行うようになっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	そもそも,大学教員は経営者としての資質に欠けている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	日本全体最適を見ているとは思えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	5	0	URAがたいへん頑張っています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	IRについて取り組み始めたところ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	3	0	リサーチ・アドミニストレーターがいらっしゃらないので不十分であると思われます。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
31	4	3	-1	量的な収集能力は確かに向上した。しかし,そのデータに関する分析を経て次を提案する質的な能力は旧態依然とした状態にある。むしろ事務量が増した分,効果は限定的である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	前総長の負の遺産は大きく,改革は難しいのではないかとと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	4	-1	あまり進展していないように思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	末端で危機感をもって上申しても,それを理解できていない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	現状は分からないが,分析して経営が上向いているかは疑問である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
36	3	2	-1	最近,そうとは思えない状況が現出していることに気がついた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	努力していますが,うまく回っていません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	担当者個人の能力に依存するので人材確保がすべてだが,大学財政の弱体化により困難になっているのでしょうか(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	評価システムが導入されたが,ORCID等の外部データベース接続による省エネは行えず,入力にかかる労力が膨大で,成果が多ければ多いだけ,長時間をその作業に要するものでした。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	1	-1	IR情報の価値を上層部は理解していない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	全体としてマネジメント,強みを活かしていくリーダーシップも予算立ても理念もありません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

42	3	2	-1	稼働しておらず、個々の研究者任せになっている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	十分な考察に基づく戦略がなされているとは言えない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	情報収集に使える時間は減少してきている。知的に劣化してきていると自覚している。職場環境に合わせて優先順位をつけて活動した結果である。仕方ない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	小規模大学ではIR部門等を担当する人材確保自体が困難である。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
46	3	2	-1	本来URAに期待される仕事だが,十分な機能を果たせないままに,URA自身の評価への対応に追われている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
47	3	1	-2	URAを含め,有用なサポートを感じるに至っていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	5	3	-2	あまり関わる機会がない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	2	-2	情報は収集はしているが,分析は経営の素人が行っているに過ぎない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
50	4	2	-2	もっと多く,多業績,多領域のRAが必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	4	2	-2	情報が十分届いていないように見える(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	1	-2	現状を十分に理解して,学校改革を進めていない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	新規の研究を申請するときの審査レベルが低く,要領を得ないことが多い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	5	1	-4	規制が多く,そのような人材の確保ができない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q502. 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いませんか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年度					
		1	2	3	4	5	6																				
		159	183	352	450	450	293																54	1,782	4.5	2.9	4.7
大学・公的研究機関グループ	159	183	352	450	450	293	54	1,782	4.5	2.9	4.7	6.3	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-						
大学等	51	161	296	383	408	275	52	1,575	4.6	3.0	4.8	6.4	4.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-						
公的研究機関	108	22	56	67	42	18	2	207	3.8	2.6	4.0	5.4	4.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-						
イノベーション推進グループ	136	46	128	161	98	30	7	470	3.8	2.6	4.0	5.3	3.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-						
大企業	56	6	43	50	32	9	0	140	3.9	2.8	4.0	5.3	4.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-						
中小企業・大学発ベンチャー	47	17	30	33	15	5	1	101	3.3	2.1	3.5	4.8	3.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-						
中小企業	28	5	14	15	8	2	0	44	3.5	2.4	3.7	4.9	3.6	3.5	-	-	-	-	-	-	-						
大学発ベンチャー	19	12	16	18	7	3	1	57	3.2	1.9	3.4	4.7	3.1	3.2	-	-	-	-	-	-	-						
橋渡し等	33	23	55	78	51	16	6	229	4.0	2.7	4.1	5.5	4.1	4.0	-	-	-	-	-	-	-						
男性	258	202	428	552	500	298	57	2,037	4.4	2.9	4.5	6.2	4.5	4.4	-	-	-	-	-	-	-						
女性	37	27	52	59	48	25	4	215	4.0	2.5	4.1	5.8	4.3	4.0	-	-	-	-	-	-	-						
社長・役員、学長等クラス	60	23	83	95	102	66	4	373	4.6	3.1	4.7	6.3	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-						
部長、教授クラス	96	87	186	248	229	109	18	877	4.3	2.9	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-						
主任研究員、准教授クラス	84	75	130	160	123	84	24	596	4.3	2.6	4.3	6.1	4.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-						
研究員、助教クラス	46	38	73	92	83	56	14	356	4.5	2.8	4.5	6.3	4.7	4.5	-	-	-	-	-	-	-						
その他	9	6	8	16	11	8	1	50	4.4	3.0	4.5	6.1	4.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-						
任期あり	82	60	151	182	190	131	20	734	4.7	3.0	4.8	6.4	4.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-						
任期なし	213	169	329	429	358	192	41	1,518	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-						
学長・機関長等	0	1	8	16	39	39	1	104	6.1	5.0	6.2	7.3	6.0	6.1	-	-	-	-	-	-	-						
マネジメント実務	1	7	16	27	47	31	4	132	5.4	4.0	5.6	6.8	5.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-						
現場研究者	48	138	249	318	290	185	43	1,223	4.4	2.8	4.5	6.2	4.6	4.4	-	-	-	-	-	-	-						
大規模PIの研究責任者	2	15	23	22	32	20	4	116	4.5	2.7	4.8	6.4	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-						
国立大学等	32	111	209	275	295	211	38	1,139	4.7	3.1	4.8	6.5	4.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-						
公立大学	6	5	21	20	20	17	3	86	4.7	3.0	4.8	6.5	4.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-						
私立大学	13	45	66	88	93	47	11	350	4.4	2.7	4.5	6.1	4.5	4.4	-	-	-	-	-	-	-						
第1グループ	7	23	35	60	69	60	5	252	5.0	3.5	5.2	6.7	5.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-						
第2グループ	17	35	57	99	91	63	13	358	4.7	3.3	4.8	6.4	4.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-						
第3グループ	13	46	83	99	95	51	9	383	4.3	2.7	4.4	6.0	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-						
第4グループ	14	53	107	114	135	88	21	518	4.6	2.9	4.8	6.4	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-						
理学	11	24	40	43	46	31	8	192	4.5	2.7	4.6	6.3	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-						
工学	12	41	80	107	111	70	20	429	4.7	3.0	4.8	6.4	4.9	4.7	-	-	-	-	-	-	-						
農学	8	21	26	59	36	20	3	165	4.2	3.0	4.3	5.8	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-						
保健	17	49	95	100	89	58	9	400	4.2	2.6	4.3	6.0	4.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-						
あり(過去3年間)	109	39	98	132	86	28	7	390	3.9	2.7	4.1	5.5	4.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-						
なし	27	7	30	29	12	2	0	80	3.3	2.4	3.5	4.7	3.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-						
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	69	16	55	68	41	13	0	193	3.8	2.6	4.0	5.2	3.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-						
なし(分からない)	58	13	41	34	19	4	1	112	3.3	2.3	3.4	4.8	3.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-						
全回答者(属性無回答を含む)	295	229	480	611	548	323	61	2,252	4.4	2.8	4.5	6.1	4.5	4.4	-	-	-	-	-	-	-						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q502. (意見の変更理由)自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	4	3	近くの大学では、研究や研究者をレベルアップする事例が見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	大学による違いが大きい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	トップダウン,ボトムアップが噛み合っている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
4	4	6	2	目まぐるしく変化しすぎているようにすら思う(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2	組織再編,人事給与とシステム改革が大きく前進した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	5	2	伝統的な専門分野の縦割り組織を見直し,地域等の課題解決型の学部で改組する等の取組みを進めているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	3	2	私学Branding事業の申請。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2	多くの大学で危機意識が高まっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	ここ1-2年の間に相当行われるようになった。(大学,その他,女性)
10	1	3	2	特色を打ち出す大学が増えてきているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	部局長の交代により状況が改善の傾向。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	重点分野に人的資源を戦略的に配分し,新たな学術領域を持続的に創出できる仕組みを構築するため,「〇〇大学ビジョンを支える新たな教員組織・人事システム」を策定し,2016年10月から順次導入しているため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	組織の再編は行った。しかしながら機動性が十分とは言えず,さらなるガバナンス改革が必要である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	教育改革を行っており,見直しは十分に行われたと思う。ただし,その成否が確認できるのは少し先となる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1	分野融合的な研究への取り組みが,学内公募などを活用して行われており,非常に勉強になった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	教員組織の一元化を元に特色ある研究分野の強化を進められるようになってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	重点支援制度などを整備し,特色の明確化を試みている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	以前よりは改革を進めているが,一部保守的な部分もみられる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1	業績可視化システムの導入など(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	この方向での継続的な取組を行っているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	平成29年度から研究支援組織の充実を図った。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	少しずつ見直しが進んでいる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	5	6	1	来年度から教教分離となる等の改革が行われている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	事務局員は増強されているように思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	附属組織の大規模な再編があった。それが良い結果になるか,悪い結果になるかは,現状では不明。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
26	2	3	1	改組や改革推進について,前年度より熱心に取り組んでいると考える。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
27	3	4	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	委員会が立ち上がり見直しが始まったが,結論に変化がない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
29	3	4	1	産学連携組織の改編が行われたが,人事給与と制度の改革はまだ進んでいない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
30	1	2	1	まだ十分ではないが,少しずつ進み始めている(大学,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	努力は進められているが,十分な成果にはつながっていない。改革が進んでいるのは,予算が相対的に潤沢(なので新しい試みに着手可能)な特定大学,小規模で意思決定の速い大学くらいではないか?大・中規模の大学は,多量の業務を抱えつつ,また,意思決定の時間がかかり,改革を進めにくい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
32	3	4	1	大学の計画として整備しつつあるので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	私立大学等改革総合支援事業などのポイント制は励みになり,学長主導で,十分な見直し作業が行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1	弊学を含め,近年の他大学の動向を鑑みた結果。(大学,その他,女性)
35	1	2	1	まだ十分とは言えないが見直しなどを行う事例が幾つか出ている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	4	5	1	見直しは必要だが,変えるべきでないものまで変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)
37	2	3	1	特に地方大学が頑張っていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	昨今いろいろ組織変更があると聞きます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	4	1	組織改革に多大な労力を費やしているようであるが,効果があるかは疑問である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	5	1	時に時流に流されすぎであり,自虐的とも思える改悪もある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	3	1	各大学が取組みを強化している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

42	1	2	1	決して十分ではないが、様々な活動が動いている実感はある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	1	2	1	問題意識の高い大学は個別に取組んでいる事例を耳にするようになりました。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
44	3	4	1	大学改革は進んでいる(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
45	1	1	0	教員の配置転換や適切な役割分担は、依然として全く進まない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
46	1	1	0	学内組織の構造が硬直化している(大学, 第1G, その他, 男性)
47	1	1	0	改革とは名ばかりの看板つけかえばかり。若手教授や准教授クラスがその対応に振り回されて忙殺されている。そのせいで研究室運営や研究活動にも支障が出たりして本末転倒。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
48	2	2	0	少しは見られたがまだまだ不足している。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
49	2	2	0	再編されてはいるが、効果的ではない。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	1	1	0	文系が主流で、どうにもなっていない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	4	4	0	特色のある教育が強化された反面、研究へのウェイトが軽くなっている印象である。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
52	2	2	0	改革の必要性は理解できても、過去からの体制上、自己改革は至難の業であると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
53	3	3	0	大学の任務の第一は教育であることを忘れてはならない。教育は非効率な面もある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	1	1	0	人事給与は問題。教育が縦割り。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	4	4	0	努力はみられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
56	1	1	0	授業のクオリティがどの程度か、透明性がない。透明性がないため、競争が発生しない。第三者機関が抜き打ちで、授業のクオリティを検査・評価すべき。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
57	5	5	0	大学によって温度差は多少あるが、危機感を持っている大学も多い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
58	1	1	0	人口が減っているのに、大学定員を一定にする必要はない。もっと入学を難しくし、優秀な人材だけが入学できるようにすべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
59	6	6	0	法人化された後も文科省が予算配分権を用いて子大学を縛っているの、名目十分、実質不十分の状態が進んでいる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
60	1	1	0	各大学にもよるが、まったく出来ていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
61	2	2	0	相変わらず、5年とか長期の契約になっているせいで、必要なくなった無駄な人材を雇用し続けていたりする。ひなが一日、やることないのでネットして、タイムカードもないから遅出早帰り、代休は取りまくりで月何十万ももらっている人がいる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
62	5	5	0	組織の見直しは、よく行われているように感じます。あまりに頻繁で、名前が変わると何をやっている組織なのかわかりにくくなります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
63	2	1	-1	予算・人員削減で教育研究に利用できる時間が既にかなり限定されている上に、自己改革をこちらに求めることに限界がある。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
64	3	2	-1	学内組織見直しの提案があっても、執行部が採用しない現状では全く効果が無い。むしろガバナンス強化の下に理不尽な改革が強行されて、自らの強みと特色を損なっている。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
65	4	3	-1	見直しはしているが、意味のある見直しには思えない。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
66	4	3	-1	見直し自体は行われていると感じるが、実態が伴っておらず、該当者が居ないといった状況が起こっているのを目にしており、適材適所となっていないから実施できていないと感じている。(大学, 第2G, 工学, その他, 女性)
67	4	3	-1	組織改変等は行われているが、その割に形だけの(あるいは書類上だけの)変化に終わりがち。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
68	4	3	-1	学内組織の見直しは十分であるとは言えない(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
69	2	1	-1	部局で独立しており、大学全体で大局的な判断ができにくい環境は変わっていません。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
70	3	2	-1	国の指針に沿った改組案を各学部にも押し付けた印象がある。(大学, 第3G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
71	3	2	-1	財政悪化にともない改革は進んでいるが、後ろ向きの改革しかできていない(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
72	5	4	-1	人事システムはかなり後ろ向き(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
73	5	4	-1	見直し、改革を行っているが、期待されるスピードに至っていない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
74	5	4	-1	出身者、OB組織の防衛になりつつある傾向もあり。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
75	2	1	-1	重点研究課題を設けていますが、お飾りです。具体的な研究プログラムを強力なリーダーシップと予算立てのもとで進めなければ無意味です。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
76	4	3	-1	組織再編を行なっているが、若手研究員の負担が増えていると感じる。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 女性)
77	3	2	-1	一部、活動内容が不透明にもかかわらず多くの人員が配置されており、このため各学部の教員数が減らされているように思われる組織が存在する。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
78	3	2	-1	運営費交付金の絶対額が、このような取組を行う上で、全く足りていない。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
79	3	2	-1	組織の見直しはほとんど行われていない(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
80	4	3	-1	本学において大学改革を進める難しさを実感している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
81	4	3	-1	教員間の役割分担が不均衡となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
82	4	3	-1	改革はされているが、自らの強みや特色を生かしたものになっていないと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
83	4	3	-1	特に地方の国立大学法人において、教授陣の採用基準が不透明であり、研究活動を通して社会の発展に寄与しているとは思えない人材が若手研究者のポストを奪っていると感じる場合がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

84	4	3	-1	大学改革が上滑りしている感じがして、構成員の十分な理解が返って減退しているように思える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	組織の見直しが自己目的化しているのでは無いか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	4	3	-1	生き残りをかけた取り組みが進展中だと理解しているが,成果が限定的(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	4	3	-1	最近の国際大学ランキング等の情報を見ると,多少不十分と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	2	1	-1	中身が見えてくると,表面を変えているだけでお茶を濁している感じである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
89	4	2	-2	日常の研究活動を支援する人材(技術職員等)を安定的に確保することが難しい(パート職員しかいない)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	5	3	-2	○大は改革がきらい.守旧派が学問の自由の名の下に抵抗している。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	3	1	-2	財政難になり教員を各部署から同じ割合で削減することが理解できない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	4	2	-2	各人の強みや特色を把握しようとする努力が,経営陣に不足していると思われるため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	3	1	-2	現状を十分に理解して,学校改革を進めていない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	4	2	-2	いろいろと改革を進めているようではあるが,大学の強みや特色を生かすのではなく,逆につぶす方向に動いているように感じる点もあり,非常に残念に思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
95	4	2	-2	教員の役割分担が全くできていない.業務の集中が激しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
96	5	3	-2	見直す時間も無い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	5	3	-2	組織の見直しは喫緊の課題であるが,コーディネータの不足が足をひっぱっている状況である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
98	4	2	-2	大学学部による(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
99	4	2	-2	誰が見直しているのかが問題。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
100	4	2	-2	文科省も関与が大きく十分とは見受けられない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
101	4	2	-2	選挙で学長が決まる大学が良い方向に自己改革をするのはほぼ不可能.個々の教官の意識や価値観はバラバラで,リーダーシップは大部分空回り.大学に教育・基礎研究以外で期待するの無理。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
102	6	4	-2	グローバル化は進んでいるが,英語対応,オンライン対応などは進んでいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
103	3	1	-2	世界の大学と比べて質が悪く(順位が落ちる)なり続けている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
104	5	2	-3	強みと特色を生かし,という仕組みは,特定の学部や学科だけが得をするだけだと気づきました。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	4	1	-3	組織の見直しは進められているが,それがポジティブな効果をもたらすとは思えないから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
106	5	2	-3	組織が硬直化しすぎて,改革のスピードが遅い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
107	5	2	-3	見直しは行われているが,教育機関として正しい方向に進んでいない.コストを下げ利益を上げる方向に進んでいる.研究室で学生のために使う研究費は半減した.大学の広告費は増加している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
108	4	1	-3	文科省をはじめとする官僚の天下り受け入れが状況を悪くしている.大学の独立性をもっと確保すべきであって,文科省が机上のアイデアで振り回すのはやめるべきだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
109	5	1	-4	表向きはしているように見えるが,内部では何も変わっているように思えない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q503. 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	178	171	343	470	490	246	43	1,763	4.5	3.0	4.6	6.2	4.6	4.5	-	-	-0.12	-	-	-	-		
大学等	67	138	296	408	447	230	40	1,559	4.6	3.1	4.7	6.2	4.7	4.6	-	-	-0.11	-	-	-	-		
公的研究機関	111	33	47	62	43	16	3	204	3.7	2.3	3.9	5.4	3.9	3.7	-	-	-0.22	-	-	-	-		
イノベーション促進グループ	116	50	164	155	94	26	1	490	3.5	2.4	3.7	5.0	3.6	3.5	-	-	-0.06	-	-	-	-		
大企業	47	8	56	43	35	7	0	149	3.7	2.5	3.7	5.2	3.8	3.7	-	-	-0.08	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	41	20	39	34	12	2	0	107	2.8	2.0	3.1	4.4	2.9	2.8	-	-	-0.12	-	-	-	-		
中小企業	27	6	17	18	3	1	0	45	2.9	2.2	3.3	4.3	3.2	2.9	-	-	-0.25	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	14	14	22	16	9	1	0	62	2.7	1.8	3.0	4.4	2.8	2.7	-	-	-0.02	-	-	-	-		
橋渡し等	28	22	69	78	47	17	1	234	3.8	2.5	3.9	5.2	3.8	3.8	-	-	-0.02	-	-	-	-		
男性	255	202	455	566	531	247	39	2,040	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.07	-	-	-	-		
女性	39	19	52	59	53	25	5	213	4.3	2.8	4.3	5.9	4.7	4.3	-	-	-0.45	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	52	29	107	110	102	30	3	381	4.0	2.7	4.2	5.6	4.0	4.0	-	-	0.01	-	-	-	-		
部長、教授クラス	87	81	218	247	229	100	11	886	4.2	2.7	4.3	5.9	4.3	4.2	-	-	-0.10	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	85	77	107	161	148	82	20	595	4.4	2.8	4.5	6.1	4.5	4.4	-	-	-0.14	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	62	32	64	87	90	57	10	340	4.6	3.0	4.8	6.3	4.8	4.6	-	-	-0.17	-	-	-	-		
その他	8	2	11	20	15	3	0	51	4.2	3.3	4.4	5.6	3.7	4.2	-	-	0.50	-	-	-	-		
任期あり	83	60	173	192	193	103	12	733	4.4	2.9	4.5	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.07	-	-	-	-		
任期なし	211	161	334	433	391	169	32	1,520	4.2	2.8	4.4	5.9	4.3	4.2	-	-	-0.17	-	-	-	-		
学長・機関長等	0	1	19	26	41	16	1	104	5.1	3.7	5.2	6.3	5.2	5.1	-	-	-0.10	-	-	-	-		
マネジメンツ実務	1	2	16	47	51	13	3	132	5.0	3.9	5.0	6.1	4.8	5.0	-	-	0.19	-	-	-	-		
現場研究者	63	124	238	307	330	175	34	1,208	4.5	2.9	4.6	6.2	4.6	4.5	-	-	-0.13	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	3	11	23	28	25	26	2	115	4.7	3.0	4.7	6.6	4.8	4.7	-	-	-0.18	-	-	-	-		
国立大学等	47	102	215	291	316	173	27	1,124	4.6	3.1	4.7	6.2	4.7	4.6	-	-	-0.10	-	-	-	-		
公立大学	5	5	15	17	31	17	2	87	5.1	3.5	5.3	6.5	5.0	5.1	-	-	0.04	-	-	-	-		
私立大学	15	31	66	100	100	40	11	348	4.5	3.1	4.6	6.1	4.7	4.5	-	-	-0.17	-	-	-	-		
第1グループ	16	10	32	41	83	66	11	243	5.6	4.1	5.8	7.1	5.7	5.6	-	-	-0.11	-	-	-	-		
第2グループ	20	29	62	97	103	54	10	355	4.7	3.3	4.8	6.3	4.8	4.7	-	-	-0.11	-	-	-	-		
第3グループ	13	51	81	98	108	39	6	383	4.1	2.6	4.3	5.9	4.3	4.1	-	-	-0.14	-	-	-	-		
第4グループ	15	44	110	156	135	60	12	517	4.4	3.0	4.4	6.0	4.4	4.4	-	-	-0.06	-	-	-	-		
理学	17	24	39	41	53	24	5	186	4.3	2.6	4.6	6.1	4.5	4.3	-	-	-0.17	-	-	-	-		
工学	18	37	75	104	127	64	16	423	4.7	3.2	4.9	6.3	4.9	4.7	-	-	-0.14	-	-	-	-		
農学	5	19	31	51	44	21	2	168	4.3	2.9	4.4	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.06	-	-	-	-		
保健	20	40	89	103	94	61	10	397	4.4	2.8	4.5	6.2	4.5	4.4	-	-	-0.11	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	91	45	124	130	85	23	1	408	3.6	2.4	3.8	5.1	3.7	3.6	-	-	-0.05	-	-	-	-		
なし	25	5	40	25	9	3	0	82	3.1	2.3	3.2	4.4	3.2	3.1	-	-	-0.06	-	-	-	-		
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	61	17	73	65	37	9	0	201	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	-	-	0.13	-	-	-	-		
なし/分からない	50	13	51	35	18	3	0	120	3.1	2.2	3.2	4.6	3.3	3.1	-	-	-0.20	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	294	221	507	625	584	272	44	2,253	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	-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(十分))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と、指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q503. (意見の変更理由)多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	むしろ、規模の小さなつまらない連携が多すぎ、このことにより被害を受けるのは学生。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
2	1	3	2	大学による違いが大きい。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
3	3	5	2	大学側も外部資金の獲得に尽力していると感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
4	2	4	2	基礎的な資金が少なくなっているので取組まざる負えなくなっている。必ずしも良いことではない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
5	3	4	1	部局長の交代により状況が改善の傾向。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
6	3	4	1	「株式会社○○○○○○○○○○○○○○○○○○【企業名】」「○○○○○○○○○大学○○○○アントレプレナーシップ基金【非営利団体名】」の創設や○○大学基金の拡大による寄附金収入の拡大をはじめとした外部資金の獲得を進めているため。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
7	4	5	1	取り組みは多いが、なかなか成約に至らない(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
8	4	5	1	URAを中心とした情報共有が広がっている。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
9	3	4	1	昨年度に大きな経営赤字を計上したが、新総長のもと財源確保に積極的に取り組んでいる。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
10	2	3	1	改善されていると感じます。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
11	3	4	1	寄付金収入の拡大に向けた方策が拡充されてきた。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
12	2	3	1	病院や大型予算等、この点は盛んに取り組んでいる。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
13	2	3	1	寄付金の募集をつのっているようだ。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
14	2	3	1	URAの支援が以前よりは充実してきた。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
15	3	4	1	研究公募の案内はたびたびあるが、研究以外の業務のため申請する余裕がない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
16	2	3	1	伝統的な専門分野の縦割り組織を見直し、地域等の課題解決型の学部へ改組する等の取組みを進めているため(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
17	2	3	1	同窓会組織の充実、保護者組織の充実など、サポーター部分の基盤の強化を図っているところ。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
18	3	4	1	この方向での継続的な取組を行っているため。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
19	4	5	1	財団情報のメール配信やURA(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
20	3	4	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
21	2	3	1	十分とは言えないが、改善していると思われる(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
22	2	3	1	大学で、積極的に拡大する取組みがされてきてはいる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
23	3	4	1	資産活用が可能になったため。(大学、部長・教授等クラス、男性)
24	2	3	1	必要に迫られて、取組まざるを得ない状況(大学、部長・教授等クラス、男性)
25	4	5	1	過度のようにも感じられる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
26	1	2	1	少しずつ取組みが広がりつつある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
27	2	3	1	寄付講座など、良し悪しは別として、以前よりは活発に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)
28	2	3	1	競争的資金獲得に向けたアカデミアの取組み状況から評価(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
29	1	2	1	一部の大学で試行錯誤が行われており、成功事例が増えることを望みます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
30	2	3	1	突出する〇大にリード役を期待している(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
31	1	2	1	少しずつ変化の兆しが見えているように感じます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
32	4	4	0	Development Officeを設け、寄附金を含め、財源確保の取組みを積極化している。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
33	3	3	0	各部局での該当する取組は増加・強化の傾向にある。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
34	1	1	0	若手に寄付してくれる会社があるなら教えてほしい。普通は無と思う。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
35	3	3	0	大学らしい将来役立つ基礎研究が行える共同研究を産業界は支えるべき。すぐに役立つものは産業界自ら取り組むべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
36	4	4	0	教官次第。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
37	6	6	0	助成金の紹介は頻繁に行われている(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
38	1	1	0	取組みを現場に強いるせいで、研究者は本来、最も優先されるべき仕事(研究活動)が出来なくなってしまう。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
39	4	4	0	取組はされているが、財源を確保することが目的ではなく、その成果が活用されて初めて意味があることを大学や研究者は認識すべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
40	1	1	0	よい研究をしたところにだけ金が集まるような仕組みを工夫すべき。産業界は官学の成果を当てにできない状況。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
41	1	1	0	まず、中国とかと比べると予算が少なすぎる。これでは、無理。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

42	2	2	0	これを推進して、共同研究費の間接費を値上げするのは間違っていると思う。企業の負担、不信感の増大で、大学と一緒にやろうとは思わなくなっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	2	2	0	一部大学のみ積極的。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	2	2	0	仕組みを見直す必要があるかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
45	5	5	0	日本には慈善家がほとんどいないし、企業も内部留保をたくわえるばかりなので、大学が何をやっても大した金が集まらない。これ以上は無理だろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
46	1	1	0	収入を運用し増やすプロフェッショナル, アドバイザーが急務。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
47	2	2	0	財源確保が主な業務とならない様にすべき。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
48	3	2	-1	教員主体の努力以外の取り組みを感じない。組織としての大学運営の取り組みは見えない。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
49	2	1	-1	全くされていない(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	3	2	-1	実体に合わない共同研究への規制が課せられつつある。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
51	2	1	-1	財源確保のための環境が悪化している。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
52	3	2	-1	地方そのものの経済状態が良くないため、取り組みを行っても成果が得られにくい現状にある。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
53	2	1	-1	まったく何の努力もしていません。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	4	3	-1	同窓会組織、各学部のOBの企業、病院から積極的に集める。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
55	4	3	-1	組織的な取り組みは弱い。(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	財源確保のための効果的な取り組みは十分に行われていない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
57	4	3	-1	大学としての取り組みが足りない。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
58	3	2	-1	規制が多すぎて自由な活動が阻害されている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
59	5	4	-1	運営費交付金の減を補うために 財源の需要は増えているから(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
60	4	3	-1	本学において多様な財源を確保するための方策, 施策が充分に取れていないので。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
61	2	1	-1	公的予算以外を入れると外部資金チームに嫌がられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
62	4	3	-1	公的資金がまず優先される(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
63	4	3	-1	努力は見られるが、実体は十分といえないのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
64	5	4	-1	関係部局はそれなりに努力しているが、十分な成果を実感できていない。(大学, その他, 女性)
65	4	3	-1	苦しいと聞いている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
66	3	2	-1	十分ではないが、その基盤が少しづつ構築されつつある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
67	3	2	-1	共同研究, 受託研究への取り組みには非常に教員による個人差があり、大学としての組織的取り組みはまだ十分ではないように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
68	2	1	-1	なぜか人任せのところが多い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
69	4	3	-1	最近の国際大学ランキング等の情報を見ると、多少不十分と感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
70	4	3	-1	必要だが、支援がないと難しい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
71	2	1	-1	寄付ができるためには、相続税や贈与税などの税改正が必要。またそれを賞賛する風土づくりも必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
72	3	1	-2	特定の学部や学科だけが得をする仕組みを構築しているように思います。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
73	6	4	-2	個々の教員が個人的には行っているが大学として行っていることは不十分と感じる。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
74	3	1	-2	学部単位での具体的な取り組みを知らない(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
75	3	1	-2	大学運営が厳しくなることにより、企業からの共同研究費から大学に吸い取られる割合が多くなった。共同研究の遂行に極めて悪影響が及んでいる。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
76	4	2	-2	外部資金の獲得実績が不十分のため(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
77	4	2	-2	大学学部による(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
78	3	1	-2	国の関与がもっと必要。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
79	4	2	-2	財源確保の取組は不十分。寄付金を大々的に見直すべき。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)

Q504. 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	70	197	327	463	362	169	37	1,555	4.1	2.6	5.8	4.3	4.1	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
大学等	70	197	327	463	362	169	37	1,555	4.1	2.6	5.8	4.3	4.1	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	56	175	291	406	332	157	32	1,393	4.1	2.7	4.3	4.3	4.1	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
女性	14	22	36	57	30	12	5	162	3.9	2.5	4.0	4.2	3.9	-	-	-	-0.36	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	0	1	19	44	73	32	2	171	5.4	4.2	5.5	5.5	5.4	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
部長・教授クラス	7	73	149	173	124	48	9	576	3.8	2.5	4.0	4.0	3.8	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	32	75	102	143	96	45	18	479	3.9	2.4	4.1	4.1	3.9	-	-	-	-0.14	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	31	48	54	95	65	42	7	311	4.1	2.6	4.3	4.4	4.1	-	-	-	-0.23	-	-	-	-	
その他	0	0	3	8	4	2	1	18	4.9	3.6	4.6	4.6	4.9	-	-	-	0.14	-	-	-	-	
任期あり	29	53	89	138	144	76	10	510	4.5	3.1	4.7	4.6	4.5	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
任期なし	41	144	238	325	218	93	27	1,045	3.9	2.5	4.1	4.1	3.9	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	
業務内容別	0	1	12	26	44	20	1	104	5.4	4.2	5.5	5.6	5.4	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
学長・機関長等	3	2	19	49	38	18	4	130	5.0	3.7	4.8	4.8	5.0	-	-	-	0.01	-	-	-	-	
マネジメント実務	64	176	262	368	252	120	29	1,207	3.9	2.5	4.1	4.1	3.9	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
現場研究者	3	18	34	20	28	11	3	114	3.8	2.2	3.8	3.8	3.8	-	-	-	-0.29	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	51	143	238	339	251	127	21	1,119	4.1	2.6	4.2	4.2	4.1	-	-	-	-0.17	-	-	-	-	
国立大学等	3	11	23	21	16	15	3	89	4.2	2.5	4.2	4.3	4.2	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
私立大学	16	43	66	103	95	27	13	347	4.2	2.8	4.4	4.3	4.2	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
第1グループ	17	26	38	60	69	43	6	242	4.7	3.2	4.9	4.8	4.7	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
第2グループ	18	49	82	120	68	32	6	357	3.8	2.5	4.0	4.1	3.8	-	-	-	-0.22	-	-	-	-	
第3グループ	15	57	92	122	81	25	4	381	3.7	2.4	3.9	3.9	3.7	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
第4グループ	15	59	107	145	128	60	17	516	4.3	2.8	4.4	4.4	4.3	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
理学	12	31	42	50	46	19	3	191	3.9	2.3	4.1	4.2	3.9	-	-	-	-0.28	-	-	-	-	
工学	20	52	88	130	94	43	14	421	4.1	2.7	4.2	4.3	4.1	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
農学	5	32	41	50	29	11	5	168	3.5	2.1	3.7	3.8	3.5	-	-	-	-0.25	-	-	-	-	
保健	23	55	89	128	74	43	5	394	3.9	2.5	4.0	4.0	3.9	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	70	197	327	463	362	169	37	1,555	4.1	2.6	4.2	4.3	4.1	-	-	-	-0.16	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q504. (意見の変更理由)自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	5	3	研究資金の配分は行なわれていると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
2	4	6	2	配分の仕方がよくなったと思う(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	3	5	2	学長裁量経費を活用し,改組後の取組みを強化しているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	科研費に僅差で不採択になった場合に資金の支援がある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	学内での若手向け助成, コラボレーション助成などは良い。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	5	6	1	学内研究資金の配分方法が外部資金獲得や若手研究者の育成に繋げるため,一部見直された。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1	大学内で重点を置く分野の候補を公募制で募るなど,取り組みは評価できる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
8	3	4	1	研究グループの形成が行われ始めた。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	研究ステージに対応する形で,学内研究資金配分を見直した。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	学部や学科間のバランス(公平性)を考えた配分ではなく,内容による配分を行うようになってきている。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
11	3	4	1	当学の希少糖関連研究等を中心に改善された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	委員会が立ち上がり,資金の見直しはあったが,どうしたいのかがわからない点も多い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
13	2	2	0	理系の方が圧倒的に文系よりも予算を必要とするはずだが,○大は等配分or文系重視であるように思える。理解に苦しむ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
14	4	4	0	部局長の交代により状況が改善の傾向。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	間接経費が,以前にも増して中央管理されるようになり,施設の基盤整備などが十分行えない状況である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	研究資金の適切な配分は不可能である。基盤的経費の削減や傾斜配分など,自らの強みや特色を強化し多様性を確保する方向とは逆行している。それが運営費交付金(人件費)の削減を理由に強行されている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	1	0	学内の資金配分は医学部に偏っていて理学系は資金難状態。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
18	1	1	0	不十分。配分が適当すぎ,吟味されていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	2	-1	運営費や間接経費などが大学本部で多く使われるようになり,研究者個人への配分は非常に限られたままである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	4	-1	必ずしも適切な配分になっていない面もある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1	世界基準で,自らの強みや特色を把握していない所がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	2	1	-1	何事にも平等に配分することしか,考えていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	一時期に比べて,不活化しているようだ。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	状況は悪化している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	適切な評価体制の構築が求められる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	学内研究助成金はほぼゼロである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1	大学だけでは無理です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	まったく何の努力もしていません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	無いお金は配分できません(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	財源多様化を加速するための学内資金配分システムの高度化が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	経営に資する経費の不十分さのために,間接経費の一部が今まで以上に領域等に吸い上げられることとなったため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	自らの強みや特色を生かしているようにはみえない。どこでも行っている,国際化,アクティブラーニングなどを重視している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	大学の強みや特色とも言える組織,制度に必要な資金を配分していない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	2	1	-1	大学は教育研究機関であるが,教育研究業務以外への配分が多くなっている。教育研究面での自己改革は望めない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	特に戦略やリーダーシップに基づいた配分が行われているとは思えない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	2	1	-1	機関の特色に関してロードマップを持った配分がなされていない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	やや硬直化してきていると感じた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	2	-2	学内の資金配分には傾斜がつけられたが,どの道たいした金額ではない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
39	4	2	-2	機関による差が大きい。また,配分に対して十分に説明責任が果たされていない。(大学,第2G,工学,その他,女性)
40	5	3	-2	研究資金が減った。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 41 5 2 -3 間接経費は本学に吸収される分の方が再配分されるものより多いため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 5 2 -3 間接経費の使途が不明瞭である。もっとディスクローズすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

Q505. 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的機関グループ	208	151	242	303	456	441	140	1,733	5.4	3.6	5.6	7.2	5.5	5.4	-	-	-0.12	-	-	-	-	-	
大学等	85	132	198	253	401	420	137	1,541	5.5	3.7	5.8	7.3	5.7	5.5	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
公的研究機関	123	19	44	50	55	21	3	192	4.3	2.8	4.4	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
インバウンジョン係属グループ	173	41	104	135	92	59	2	433	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
大企業	76	4	33	40	27	16	0	120	4.3	3.0	4.3	5.8	4.4	4.3	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	57	19	24	26	15	7	0	91	3.3	1.9	3.5	5.0	3.4	3.3	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
中小企業	31	8	13	13	6	1	0	41	3.0	2.0	3.3	4.6	3.4	3.0	-	-	-0.42	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	26	11	11	13	9	6	0	50	3.5	1.9	3.7	5.5	3.4	3.5	-	-	0.15	-	-	-	-	-	
橋渡し等	40	18	47	69	50	36	2	222	4.4	3.0	4.4	6.1	4.5	4.4	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
男性	336	176	310	392	500	460	121	1,959	5.1	3.3	5.3	7.0	5.2	5.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
女性	45	16	36	46	48	40	21	207	5.2	3.3	5.2	7.1	5.5	5.2	-	-	-0.28	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	83	25	49	67	94	99	16	350	5.4	3.7	5.6	7.1	5.3	5.4	-	-	0.09	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	128	76	149	185	199	194	42	845	5.0	3.2	5.1	6.9	5.1	5.0	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	93	52	101	109	156	117	52	587	5.2	3.2	5.3	7.0	5.3	5.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	67	37	34	64	89	81	30	335	5.4	3.7	5.6	7.2	5.5	5.4	-	-	-0.15	-	-	-	-	-	
その他	10	2	13	13	10	9	2	49	4.7	3.0	4.6	6.5	5.1	4.7	-	-	-0.38	-	-	-	-	-	
任期あり	112	48	93	143	163	198	59	704	5.6	3.7	5.7	7.3	5.6	5.6	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
任期なし	269	144	253	285	385	302	83	1,462	5.0	3.1	5.2	6.8	5.1	5.0	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	0	0	3	8	32	51	10	104	7.1	5.8	7.0	7.8	7.0	7.1	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	2	1	8	19	39	50	14	131	6.6	5.2	6.6	7.7	6.5	6.6	-	-	0.15	-	-	-	-	-	
現場研究者	79	122	167	207	301	290	105	1,192	5.3	3.4	5.6	7.2	5.5	5.3	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	4	9	20	19	29	29	8	114	5.3	3.3	5.5	7.2	5.6	5.3	-	-	-0.27	-	-	-	-	-	
国立大学等	58	91	150	195	296	289	92	1,113	5.5	3.7	5.7	7.3	5.6	5.5	-	-	-0.14	-	-	-	-	-	
公立大学	7	4	10	13	19	28	11	85	6.1	4.3	6.4	7.7	6.2	6.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
私立大学	20	37	38	45	86	103	34	343	5.6	3.7	6.0	7.5	5.7	5.6	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
第1グループ	19	13	22	36	73	74	22	240	6.0	4.5	6.1	7.5	6.2	6.0	-	-	-0.24	-	-	-	-	-	
第2グループ	23	29	40	58	106	90	29	352	5.6	3.9	5.8	7.2	5.7	5.6	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
第3グループ	21	42	63	67	84	95	24	375	5.1	3.0	5.3	7.1	5.1	5.1	-	-	-0.07	-	-	-	-	-	
第4グループ	22	45	64	80	124	143	54	510	5.6	3.7	5.9	7.5	5.7	5.6	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
理学	19	19	29	33	44	43	16	184	5.2	3.2	5.4	7.2	5.2	5.2	-	-	0.03	-	-	-	-	-	
工学	25	40	60	60	121	101	34	416	5.4	3.4	5.7	7.2	5.6	5.4	-	-	-0.25	-	-	-	-	-	
農学	14	24	18	30	43	34	10	159	4.9	3.1	5.3	6.9	5.2	4.9	-	-	-0.22	-	-	-	-	-	
保健	21	36	56	76	85	103	40	396	5.4	3.5	5.6	7.4	5.5	5.4	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	137	34	80	114	80	52	2	362	4.2	2.8	4.3	5.9	4.3	4.2	-	-	-0.07	-	-	-	-	-	
なし	36	7	24	21	12	7	0	71	3.7	2.4	3.7	5.2	3.8	3.7	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
大学・公的機関等の 知財活用(企業等)	91	16	42	55	34	24	0	171	4.1	2.7	4.2	5.7	3.9	4.1	-	-	0.18	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	70	15	31	30	18	6	0	100	3.4	2.2	3.6	4.9	3.9	3.4	-	-	-0.47	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	381	192	346	438	548	500	142	2,166	5.1	3.3	5.3	7.0	5.3	5.1	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q505. (意見の変更理由)大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	6	5	十分すぎて、組織が崩壊しつつあります。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	6	4	重要な決定事項は,全部トップダウンに変更されたため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	理事長が変わり,リーダーシップが発揮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)
4	1	3	2	前任者よりははるかにましであると思うが,まだ分からない部分も多い。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	総長が替わり,リーダーシップが大幅に増しているように感じます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	リーダーシップという面ではすごく発揮している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	現学長はこれまでにない活動性で種々の取り組みをおこなっておられます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	様々な取り組みを行っており,以前と比べるとリーダーシップを実感できるようになった(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
9	1	3	2	新学長,新執行部がこの4月からスタートし,新しい取り組みが行われている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	5	2	大学の改革に関する報道が増えているので,学長や執行部のリーダーシップが発揮されていると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	3	2	基礎研究が徐々に重視されるようになり,総長のお考えが反映されてるようになってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	3	2	大学改革でかなり周囲の意識も変わってきている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
13	4	5	1	総長が本年度から交代したので期待しています。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	学部の要請を反映した改革を積極的に行おうとしている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1	最近は少し権限が大きくなりすぎていると感じることがある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
16	3	4	1	学長や執行部のリーダーシップが発揮できる組織整備が進んできたと感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	トップセールスによる効果が非常に大きい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	5	6	1	教養科目の改革に全学で取り組んでいるから。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1	執行部の努力を期待する。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	リーダーシップは発揮されているが,望む方向の大学改革ではない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	国際的・国内大学間連携,国内大学間連携が実現しつつあるから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	学長就任後1年経ったが,大学改革について本格的に始動した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1	・ガバナンス体制の強化(学長補佐,事務局次長の設置など)やセンター等の機構化により,学長・執行部の方針を迅速に大学運営に反映させている。・学長リーダーシップの下,教育研究機能を効率的に高めるため,学長裁量経費を確保し,平成29年度学部改組に向けた教育環境の整備,広報活動,重点研究分野を中心とする選択と集中に基づく予算配分を実施した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	現在,大学改革を進めている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	学長の権限が強化されたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	一層強化される傾向にある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
27	5	6	1	外部への施設に関する情報発信が以前よりさらに活発になっている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	改善の傾向がある(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	執行部のリーダーシップが発揮できることを目的として,副学長数を増加させた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	少しずつではあるが,本学の置かれた状況を正しく認識して,それに基づいた改革・機能強化が行われ始めているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	学長のリーダーシップにより,大学内の組織改革は進んでいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	改革が進んでいるのは,予算が相対的に潤沢(なので新しい試みに着手可能)な特定大学,小規模で意思決定の速い大学くらいではないか?大・中規模の大学では,多量の業務を抱えつつ,また,意思決定の時間がかかり,改革を進めにくい。学長のトップダウンですべてを判断するには,考慮すべき事項が多く,一方でそれをささえるスタッフ的な人員がいない状況では,責任を持った意思決定は難しい。(米国では,このための学内官僚体制が整備されている,予算的にも保証されている模様。)(大学,社長・学長等クラス,男性)
33	1	2	1	徐々に,体制が整えられている(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	教授会等を主体とするのではなく,リーダー主体という意識改革は進みつつあるように思える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	私立大学等改革総合支援事業などのポイント制は励みになり,学長主導で,十分な見直し作業が行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1	それなりに発揮できていると実感できるようになった。(大学,その他,女性)
37	1	2	1	リーダーシップを発揮する局面は増えている。ただし,間違ったリーダーシップ発揮も多々見受けられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

38	4	5	1	十分過ぎと感ずる場合が多い。学長や執行部には権力に魅力を感じるものが就く場合が多いと思えて、安倍一強の自公連立政権を連想される場合がある。リーダーシップを勘違いしている場合が多いと思う。リーダーの周りにつきまとうファンが見えなくなるらしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	3	1	多彩な動きが見られてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	3	4	1	ばらつきはあるが,リーダーシップ発揮レベルは向上していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
41	2	2	0	リーダーシップをガバナンス強化と見なせば,十分に発揮されている。しかし機能強化についてはリーダーシップの意味を履き違えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	6	6	0	十分過ぎる。独断的過ぎる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	1	1	0	しているのでしょうか(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	6	6	0	学長,副学長からのトップダウン的に大型研究への取り組みに関わり,その存在を知った。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	5	0	リーダーシップは発揮しているが,方向性が正しいかは疑問。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	3	3	0	リーダーシップは発揮しているようだが,方向性は正しいのだろうか…(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
47	1	1	0	悪手ばかりうっているように見えます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	1	1	0	表向きは機能強化を理由にし財政面の課題を乗り越えるための人員削減でリーダーシップを發揮しています。学長が誰でもそうせざる得ません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	改革方針の偏重(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	3	0	方向性にはやはり疑問があります。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	1	1	0	リーダーシップがない。恐らく権限もないのかと思うが,知らない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
52	3	3	0	以前より改善されているが大学によっていろいろである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	1	1	0	Decision MakingとActionの速度が遅すぎ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	3	0	人材による。一概にいえない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
55	5	5	0	学長への権限集中は諸刃の剣である。強力なリーダーシップは必要だが,教授会での同意を尊重する等,民主的な手続を重視した運営に配慮する必要があると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	4	0	教授会がなくなり「白けた機能強化」が進行している。大学は中小企業の親父の集まりに近いので,各教員が自由に研究できることで,大学の活力が高まる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	1	1	0	学長もリーダーシップと責任を執れる人がなっていない。愚衆政治の典型。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	1	1	0	雇われてでは,思い切ったことはできない。周りもやらさない,次は自分と思うから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	5	5	0	リーダーシップを發揮するには,独自の権限も必要になります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	4	4	0	学長のリーダーシップ云々よりも,天下り受け入れなどで文科省といかに深くつながっているかで「機能強化」が左右されるのが現実である。設問自体が無意味である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	1	1	0	一部大学のみ(○大,○○大など一部)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	どんだんダメになっているような気がする。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	改革を行う意思は感じられるが,施策が十分に機能していないように見える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	強いリーダーシップが必ずしも必要とはかぎらない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	-1	学長や執行部は,部局現場の足腰が弱まっている実態をまだ把握できていないと思われるところがあるような気がする。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	資金や人材の配分と言う点でのリーダーシップであり,将来の方向性を見据えた対策は不十分に感じる。評価のためだけに政策を行っているようにも感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	-1	学長が交代し改革のスピードが遅くなった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	リーダーシップと強行とを混同している節があり残念である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	高所大所から物事をみれていない。人材を全人格から判断できていない。裁量経費を活かしていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	リーダーシップにも良いものと悪いものがあり,悪いリーダーシップなら発揮しないほうがマシです(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	研究とは違う方向に学長の目は向いていると感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	的外れです(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	6	5	-1	医学部の設立により組織の規模大きくなり,以前より民主的な要素が増えてきたと感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	6	5	-1	強いリーダーシップのもと改革が急速に進んでいるが,内外から批判の声も出だしている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
75	2	1	-1	リーダーシップそのものを理解していないと感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	3	-1	改革が行われていない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	3	-1	見識の広さが求められることと,実業ではなく判断をする時間を与えるための補助者の拡充が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	大学におけるリーダーシップの在り方,考え方を整理する必要がある(大学,部長・教授等クラス,女性)
79	3	2	-1	大学による。省庁の事務次官が横滑りで大学に参画しているような場合は特にひどい。(大学,その他,男性)

80	3	2	-1	リーダーシップを裏付けるだけの、学内での背景を有してはいないのでは無いか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	不要なリーダーシップばかり発揮されて,末端の研究者は困っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	2	-1	経営層のリーダーシップと,経営層にいる人材の「資質」(経営リーダーシップに対する理解など)に乖離がある。正しいリーダーシップにはほど遠い。(公的研究機関,その他,男性)
83	5	4	-1	余り大きな変化がみられていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	2	1	-1	リーダーシップはあると思うが,それを実行する執行組織があまりしっかりしていないのでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
85	4	3	-1	最近の国際大学ランキング等の情報を見ると,多少不十分と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	2	1	-1	実態を見てくると大学の意識が変わらないところが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	4	2	-2	本学の現在の学長には明確なビジョンも,リーダーシップもなく,このご時世に守りに入っているように思われるため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	1	-2	全体を把握した上でのリーダーシップになっておらず,一方的な権限利用に限られている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	5	3	-2	執行部が変わったため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	リーダーシップは多分稀なく発揮されているが,全く方向性が定まらず,意味がない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	5	3	-2	まだまだ遠慮というか,古い考えをもった教授が多くいるので(大学,社長・学長等クラス,男性)
92	4	2	-2	選挙で選ばれる学長がリーダーシップなど発揮できるか?敵の少ない者が学長となり,リーダーシップを取れる人材は潰されるのが日本の風土。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
93	5	2	-3	リーダーシップは発揮されているが,それが良い結果をもたらすとは到底思えないから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
94	6	3	-3	形骸化しており,肝心なところは現場任せ(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	5	2	-3	機能強化と現場との乖離が目立つようになった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	5	1	-4	理事会が学長を指名するようになったため,学長のリーダーシップはなくなった。教学現場の意見は大学全体の方針に反映されなくなった。本学に限らず,学長が経営権を持たない大学,自然科学の研究者ではない人間が経営する研究機関が多くなっている。これらの,経営者が基礎的な研究設備の価値を理解できずコストカットの対象とするのはやむを得ない。問題であるのは,国がこの状況を理解できていないことである。この設問は大学の学長(教員代表)と執行部(教員)のリーダーシップを問うているが,現在の多くの大学の方針を決めているのは学長ではなく理事会であり,理事会からは大学教員や自然科学系研究者が排除される傾向である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q506. 大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください

- (501)・専門化が著しいので個々の分野に関して十分な情報を把握するのは困難であることが予想される。・現在急速に整備中と
 思います。・研究に関しては研究プロジェクトとしていろいろな形で情報を収集・分析している。・IR機構が立ち上がったところなので、今後
 に期待をしています。(502)・組織の見直しを高頻度で行うと却って生産性は低くなるのではないか。・独法後絶えず行ってきておりま
 すが、昨今さらに急速に進んでいると思います。むしろこれらに見直しにかけられている人的資材が多いことの方が国際研究競争力の
 低下を招いているように思います。・プロジェクトの重要度に応じて、人員配分を見直していると思われる。産学連携に関しても大学とし
 て取り組みつつあり、産学官連携の会合にも参加し始めている。・現在進められつつありますが、これからに期待をしています。(503)・
 努力は払われている。・多くの労力が注がれており、むしろこれらに見直しにかけられている人的資材が多いことの方が国際研究競争力
 の低下を招いているように思います。・重力波を観測する〇〇〇〇〇〇【大学等研究拠点・研究所等名】グループはある程度の寄付金
 1 を受け入れています。民間からの資金を受け入れている研究室もわずかにあります。・大学のミッションを明確にして、共感を得られる
 寄付者を拡大する試みなど、鋭意、努力がされています(504)・部局ごとの事情の違いが大きく「適切さ」の判断は困難である。・多くの
 労力が注がれており、むしろこれらに見直しにかけられている人的資材が多いことの方が国際研究競争力の低下を招いているように
 思います。・施設の維持のための資金配分ももう少し考えてほしいところではあります。施設は古くなってきた場合に、ある程度メンテナ
 ンスをしていけば長く持ちますが、それを怠ると修復が難しくなる場合もあると思います。(505)・ここでいう機能強化の指す内容の説明
 が必要。総長・執行部のリーダーシップの強化は行われているが、部局の独自性は依然として強い。しかしそれは自然なことでもある。
 リーダーシップは発揮されていると思いますので、それが皆に伝わって意識を持【続く】
-
- たせ、ただし負担がかからない形で友好的に実施できるとよいと思います。・組織が大きいので、大学全体の改革は簡単ではないと思
 われますが、総長や執行部のリーダーシップのもと、意識改革が進んでくるものと思われます。(506)・鉱物資源、エネルギー資源のない
 国家日本において知そのものが重要な資源だと思います。知は涵養な環境でのみ生まれるものです。大学の改革や機能強化について、
 制度をこころと短期間で変化させることを優先するのではなく、学生、大学職員、そして国民の意識改革を進めることの方が重要で
 2 ます。今、地球が面している大きな問題、そして将来の日本を支えるために解決すべき問題を共有し、協働していかない限り、大学内部の
 制度改革を進めてもあらたな歪が生じ、得るものは少ないと思います。・大規模な改革は止めたうえで、現状の施策の効果を測って
 3 みてもよいのではないか。改革後の制度に慣れる時間も必要である。・〇〇大学は積極的に大学改革に取り組んでいます。大学執行部
 のリーダーシップのもとに数多くの総長補佐も担当して、研究時間の劣化その他いろいろなテーマに関して取り組んでいます。・歴史
 的に部局の独立性が高いのですが、全学的な取り組みの「見える化」により、国際的な競争力を増していくことが求められると思いま
 4 す。・学長(総長)の方針ははっきりと示されていると考えるが、大学執行部の人数が多過ぎて、その下で働いている多くの者(事務職
 員+教員)の状況まで考えると、十分効率的に組織運営がなされているか疑問を感じる。・資金難である。国からの運営交付金を増
 やしてもらいたい。あるいは授業料を上げる、土地を貸すなどの自主財源確保の為の独自の対策を認めてもらいたい。(大学、第1G、社
 長・学長等クラス、男性)
-
- 5 国立の大学の総長に人事権などもっと権力を集中すべきだと思います。部局の力が強すぎます。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男
 性)
-
- 6 あまりにもトップダウンにすると、組織が硬直化して柔軟な運用や、多彩なアイデアが活かされない問題がある。(大学、第1G、部長・教授
 等クラス、男性)
-
- 7 大学改革は生みの苦しみがあるが、本学では総長のリーダーシップのもとに取り組みが十分進んでいるように感じる。(大学、第1G、部
 長・教授等クラス、男性)
-
- 8 機能強化どころか、能力の高い教員はさらに忙しくなり、能力のない教員はさらに楽になっていくようであり、不平等感がすごい。(大学、
 第1G、部長・教授等クラス、男性)
-
- 9 総長が変わると大学全体の方針が大きく変わる。強いリーダーシップの裏には負の側面もある。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラ
 ス、男性)
-
- 10 大学には経営者が必要だと思います。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)
-
- 11 大学の世界ランキング〇〇位を目指すなど、総長が代わるたびにプロパガンダが流されるが、なにか違うと感じます。(大学、第1G、主任
 研究員・准教授クラス、男性)
-
- 12 新規性の追求が年々エスカレートしている印象を受けます。高度人材育成を謳う奇抜なカリキュラムが多く策定されています。本来、核
 となる物の見方・考え方を学生に定着させるには、時間がかかります。普及を急ぐと確実に質が下がります。(大学、第1G、主任研究員・
 准教授クラス、男性)
-
- 13 文科省やシンクタンクが言うところの「ガバナンス強化」は間違っている。日本の大企業も近年「選択と集中」や「ガバナンス強化(社長
 の権限強化)」を実施してきたが、その間違いによりやがて気がつき始めたところ有り、方向転換を図っている。大学執行部と教員団を繋
 ぐ「戦略調整室(プロボスト室)」を整備するべきである。大学は利益を追求する会社では無いので、「学問自由」と「大学経営」のバラ
 ンスをとる機能が無ければならない。学長の権限を強化したところで、会社組織では無いので、教員団は言うことを聞かない。(大学、第1G、
 理学、社長・学長等クラス、男性)
-
- 14 改革の理念は良いかもしれないが、結局、大学評価あきりの改革で、研究教育の質の向上や研究者レベルでの負担削減につながるも
 のが殆ど見られていない。書類作成や修正などの本来業務とは異なるところで時間を多く使うことになっている。(大学、第1G、理学、部
 長・教授等クラス、男性)
-
- 15 権限が集中したために、大企業病に陥っている。研究者は、周囲が何か失敗しそうなときに助けなくて、自己利益だけを考えるよう
 になった。目に見える足の引っ張り合いをするのではないが、ゆるやかな干渉状態なので、連帯は失われている。(大学、第1G、理学、主
 任研究員・准教授クラス、男性)
-
- 16 若手の任期なし雇用に向けた取り組みなど、いい方向に向かっていると感じる。育児や介護中の研究者へのサポートなども始まり、とて
 も良い(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 14 大学独自の改革を後押しするならば、学術政策として基盤経費の配分をちらつかせた大学のランク付けなどはするべきではない。また、配分経費の自由度を制限することによっていまだに定員削減などがあることは、教員とサポート職員の定員外雇用を増やし不安定な職階を生むこととなり、優秀な人材の流出につながる。日本社会はアメリカとは仕組みが異なり、立場を不安定にして数年で異動せざるを得ない状況を作っても、結果的には不安定な立場にある人に不利益が集中するだけで、本来求める地位の流動化にはつながらず、定員削減によるサポート職員の定員外雇用の影響も深刻であり、こちらは人事の流動化の必要はなく、単に有能な人を継続雇用できないという不利益を生むだけである。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 15 研究の面では大学改革や機能強化は進んでいると思うが、教育の観点ではなかなか十分な検討が進んでいないと思う。もっと大学のカリキュラムの見直しを行い、基礎学力を身に付けさせる努力をすべきである。集中的な講義と演習で基礎学力を身に付けさせるなど、教員にも負担はかかるが、教育と研究のバランスを見ながら改善すべきである。基礎学力の低下は、将来的な研究力の低下を生む。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 大学経営においてリーダーシップ能力を有するマネジメント人材の育成が急務である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 機能強化の名の下に、短期的な組織改変を行うことで、本来のポテンシャルを失っているグループや研究者も見られる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 拙速な改革により、長い目で見たときに、例えば、ノーベル賞受賞者の数は減るでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 ○○大学は、部局ごとに独立性が高く、学長や執行部のリーダーシップが十分に発揮されていない。そのため、大学改革が自主的には全く実施されてない状況である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 指定国立大学のように選択と集中の考え方は、正しいと思いますが、世界のトップ大学と比べると予算規模、サポーティングスタッフの質に大きな差を感じます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 「改革」そのものが膨大なコストを要求するものであり、そのコストを上回る利益がある場合のみ機能するという認識が不可欠だと思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 22 大学の数は多すぎると思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 繰り返しになるが、大学のそのものの運営交付金や人件費削減がどんどん進行する中、機能強化を図れることはできない。この間自体が意味をなさない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 大学での研究も国が実施する公共サービスであることを認識していない学者は多い。学者は特権階級で、給料と研究費をもらっても社会に貢献する義務はない、みたいな輩が多い。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 大学は改革されるべきなのか疑問に感じる。昔ながらの大学は自由過ぎたのだろうと思うが、近年の改革は競争を煽りすぎていて、大学に本来あるべき余裕がなくなっていないかが心配される。例えば、本学では出退勤記録をつけて勤務時間管理をするという議論があり、大学の強みを生かす研究資金・テーマのために動員される時間が増えているが、機能強化にこだわった結果、大学が民間企業と変わらなくなっていったら、自由が取り柄の薄給の研究者を目指す人は減るだろうし、実際に大学教員が魅力的な仕事と感じる学生はほとんどいない。国際競争力という言葉に馴染みにくい、日本文学や哲学の居場所がなくなっていくのも学問として良いのか、国の豊かさを損なうのではないかと疑問に感じる。大学には多額の税金が投じられるため、中庸を見極めるのが難しいので仕方ないかとも感じるが、大学ランキングなど分かりやすい指標、誰かが決めた評価を気にしすぎではないかと心配している。ブータンのように、国際的な評価基準(GDP)など気にしない、といった姿勢を増やしても良いのではないだろうか。おそらくそんなことは大学改革に関わる皆さまが日々熟考を重ねていることだと思うので頭が下がる思いがする。この回答項目とは関係ないが、最後にある前回のアンケート結果を受けた追加の質問(深堀調査)にとても感謝している。ありがとうございます。このような取り組みが大学改革の方向性をより良くしていくことを楽しみにしている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 26 大学経営の実態を最近知るようになり、減らされ続ける財源の中でよくやっているといます。しかし、独法化されているわけだから自分たちで稼いでくる時代だと感じる。H.A.V.A.R.D.に長いたので比較するのは気の毒だが兆に至る資金をもつ大学は素晴らしいとつくづく感じている。しかし寄付の文化は日本にはないのだから、税金をある程度アカデミアに回すのは必須と考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 27 学内の資金配分については透明性に乏しく、合理性に欠ける点が多い。長期的な戦略がない様に思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 28 大学改革を実施する為の評価資料の作成や、評価のための様々な活動の取り組みにより、本来の大学としての研究力の強化とは大きく異なる方向性に進んでいるように感じる。以前行われていた研究に対する概算要求事項などは、その領域の発展に大きく貢献していたが、現在は教育システムの構築や組織改編(改組)に対する予算が殆どであり、このような改革は効率化が十分なされないまま、時間付きで行われる為、研究活動時間の大幅な減少に繋がっているのが現状である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 29 特に、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分野融合的な研究への対応が不十分であり、その改革には、執行部のリーダーシップの発揮が必要不可欠である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 大学としての取り組みは進んでいるようだが、その情報が部局を通じて、研究者までなかなか下りてきてはいない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 31 運営費交付金が毎年度減少していく中で大学の財政基盤は厳しい状況にある。大学は機能強化を推進するとともに外部資金獲得等による自己収入の増加を図っているが、現在の状況が続くことにより、世界において日本の大学の地位が下落していくことを危惧するものである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 国立大学では、大学改革や機能強化を行っているが、それに伴う施設環境の整備が全く伴っていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 33 大学改革の方向性と機能強化の必要性については、ほぼ共有されたといえるが、実行に不可欠な、教職員の役割と評価、働き方の具体的な変更までには至っていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 特に、大学改革については、それを推進するための資金が必要となるが、その資金を獲得することが非常に困難であると思われる。大学改革の具体的な方針を国自身が提示し、それを推進するための資金が必要であろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 理工系総合大学として、イノベーションへの貢献への責任感を新たに大学改革と機能強化に主体的に取り組んでいる。社会の動向はそのための推進力として利用している。大学の大きさの観点では、小回りの利く大きさ、風通しの良い大きさを強みとしている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 学長や執行部のリーダーシップは強化されていると感じられる。予算の重点配分や、時宜に合わせた研究分野の強化などに現れている。ただし、そのことが各部署の士気を下げているように感じられることもある。大学での研究が10年以上先を見据えたものであるならば、目先にとらわれすぎているようにも思われ、将来的には国全体の科学力低下につながる危惧も感じられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 37 より迅速な改革には、さまざまな規制緩和も不可欠であり、国とともにその道を模索する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 教員評価をもっと厳しく行うべきである。若い時の研究が当たっただけの方が多すぎるように思える。特に、企業からきた教員については差が大きすぎる。しかし、概ね外れと思っただけの方がよいと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 大学改革と機能強化では、大学の自主自律と多様性の確保が不可欠と考える。現状では、ガバナンス強化の下に人件費削減が「ヒト・モノ」の削減となって、教職員の疲弊と研究力・教育力の低下となっている。教員及び組織の評価は不可欠だが、量的評価が先行しており、その結果として質的低下が憂慮される。現状は、一大学の運営と経営努力で対応できる範囲を超えていると思われる。文科省の政策転換と財務省の理解が望まれるが、内閣の政策に強く依存する構造では展望が拓けない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 「改革のための改革」が多すぎ、その為の雑用が研究の足を引っ張る構図は何とかしてもらわないと、益々大学の研究力を削ぐ結果になっている。結局大学は文科省の方しか見ていないのではないかと思われるような事例が多すぎる。意味のある改革なら喜んで協力するが、大して意味のあるとは思えない組織改編や、ターム制の強行導入、日本人学生に対する英語授業などは、現場の足を引っ張り、教育効果を下げるだけである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 大学改革や機能強化の議論は行われているが、決定までに時間がかかっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 組織の見直しは大変な労力と時間が費やされるので、必要最小限にすべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 文部科学省に対して「改革をした」という実績を作るための(としか思えない)組織改革やカリキュラム改革が、構成員の意思を汲み取らずに執行部によってトップダウンで進められている。熟慮する時間もなく慌ただしく進められている「改革」がうまくいくとは思えず、実際に様々な歪みも生じている。大学の将来を強く危惧している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 時代に応じた変化はある程度必要であるが、改革のための改革のようなことが叫ばれている感じも否めない。現状の大学の持つ強みをじっくりと活かす方策も必要と考える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 正直、興味は薄い。自分の研究、学生の学位の心配の方が自分にとってははるかに大きい要素を占めている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 財務省からの予算削減圧力の中で、文科省の意向を付度して大学改革を進めている現状では、機能強化に繋がることは期待できないと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 47 大学改革として様々な取り組みが行われているが、外部の要請に応じるだけの近視眼的、場当たりのもので大学運営がよくなったという話は全く耳にしない。すでに大学運営に資金が足らず自立していないためこうなることは当然であり、改革を後回しにした付けどもいえるが、一方で日本の国立大学は交付金で運営するように作られているのだから、それを絞った後で改革を行えというのは無茶なことなのだろう。大学を強化するために投資するという考え方が根付くような政策を期待したい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 48 大学の機能強化に長期的にはつながらない非常に短期的成果を要求されることに大きな問題がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 大学改革は、改革を決断する学長や執行部の保身的考えで何も変わっておらず、逆に若手研究者を育成するような行動もなく、すべてのひずみが若手研究者が負担しすぎていると思う。そのため、機能強化などはされていないとは思えない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 まずまず満足行くような統治機構が確立されていると思う。現在の問題はこれを越える所にある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 学長のリーダーシップが強化されたが、その半面、上からの指示で動くことが多くなり、個々の視点での考える範囲が限定されることになった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 リーダーシップといっても、組織が大きいほど末端までの距離が大きいので、委員会を作って審議という形式が増え、これに時間がとられている。畢竟、現場任せである。昔のように、ある程度小分けした組織に責任を持たせていた方が、かえって効率が良かった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 53 多くの科学技術分野において情報IT(人工知能やIoTを含む)の必要性や重要性が劇的に増し始めています。しかしながら、これまでの組織や人事構成、予算配分では、情報科学系部局がこの拡大する異分野連携あるいは境界領域の開拓などに対して十分に機能を果たせていません。将来的にもさらに状況は悪化していくように思います。また、産業界でも情報ITエレクトロニクス系の人材、さらには情報ITエレクトロニクスを基礎としながら様々な技術分野を開拓できる高度人材を非常に強く求めています。日本の理工系国立大学においては、産業界で将来活躍できる人材の育成と輩出は非常に重要な役目であると考えていますので、10年後を良く見据えて大学改革と機能強化を考えて行く必要があると感じています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 大学の修士課程,学部課程での教育に関して基礎知識や技法取得などが重要視され,教員間でも意識の差が大きくなっている。知識や技法は学ぶ側が作っていくものであるし,大学機能では自ら考える人材を育成するという原点に立ち返る必要があるのではないだろうか。その原点から逆に,基礎研究を自己内在動機から行うという研究機能が回復するのではないだろうか。その意味で教養課程や,基礎教育専門教員と研究教育専門教員などの役割分担などを考慮する必要があるように考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 システムの改革が多すぎる・細かすぎる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 「学長や執行部のリーダーシップ」という耳あたりのいい言葉が,迷走だったり,独裁だったりしないか。リーダーシップという言葉を称揚する風潮は危ういと思う。最近,学長の権限強化が叫ばれている。一人の人間は,いつも正しい判断をできるとは限らない。一人の人間が変な判断をすることで,100何年もの伝統,数千人の学生の教育や,研究が著しく傷つくリスクがある。このリスクをどうするか,学長がおかしな判断をして暴走したときに,誰が責任を取るのか,冷静になって考えるべきだと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 大学改革により教員の負担が大きくなっていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 58 改革をしないと不安,やめることは不安という状況がある。その結果,会議が増える一方で,会議のダブルブッキング,トリプルブッキングが日常となっている。改革は絞って実施し,もっとじっくり取り組みたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 59 人材に限られている中で新しいことに数多く取り組みすぎであると感じる。人材を増やすか,取り組むことの数を減らすか,いずれかを選ばないと,いずれ現場が疲弊して破綻すると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 60 学長や執行部のリーダーシップによって,無駄な会議の削減や装置の共有化等,経営の合理化を進めて欲しいが,まだ不十分と考える。学長や執行部のリーダーシップによって,教育のあり方や,研究テーマを絞るようなビジョンを掲げることは,国立大学では良くないし,機能しない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 61 当方が所属する大学は,最も文科省に意にそった経営を行っている大学の1つであると言われている。文科省の意向を踏まえた結果,人員削減が行われ,交付金の減額など,各研究室単位で見ると,どこも厳しい状況が続いており,何1つうまくいっているといえない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 前職でも現職でも機関長や部門長は新たなシステム構築の為に資金獲得を含めた運営努力をしていると感じている。ただ,実際にカリキュラムを実施する現場との意識の乖離がある様で実態が伴っていない状態つまり助成金の使用用途が適切でない場合があると感じている。(大学,第2G,工学,その他,女性)
- 63 大学改革と機能強化は必要だが,文科省に求められての形だけの改変になっていないか?(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 経費が削減される中で,大学の自助努力はほぼ限界に達している。この状態が続けば,大学改革・機能強化はこれ以上,進展しないと思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 大学改革(組織改革)はすでに限界。資金が減らされ中での改革は,決して良い方向には向かっていない。無力感が大学に漂っている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 最近の大学の置かれている状況を見ると,上意下達をしやすい組織づくりに力点が置かれていると思う。これは,末端からの意見をくみ上げる力の減退を引き起こし,大学改革につながっていない。より良い大学改革は,現場からの意見も重要なはずで,広い分野を抱えている組織において,その組織の方針を一部のメンバーで決めるのは問題が多い。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 すぐにお金になる部分のみ機能強化しても長い目で見てどうなのだろうと疑問に思うことがあります。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 トップダウンによる若手教員や女性教員の増加等,大学の改革や機能強化に有効であると思う施策がなされてきているが,一方でこれまで我慢強く勤務を続けてきた中堅教員に対する扱いに?を感じる事が多くなった。これからの大学を担うべき年代教員がないがしろにされている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 69 当大学(国立大学法人)はキャンパスの移転のためか,運営費交付金のうち,校費として配分される額が大幅に減らされている。経営が苦しいのは理解できるが,もう少し大学全体でそのような状況を回避できるように事前に準備をしてほしかった(移転事業は10年以上の単位で行われている)。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 70 大学がいろいろと改革をしようとしていることは事実だが,その方向性が本当に良い方向を向いているのかがかなり疑問。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 71 学長や執行部と,現場の教員との現状認識の乖離が大きい。また,慢性的な財源不足は,学長や執行部のリーダーシップを発揮する余地を奪うようになっており,シリ貧状態にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 72 全体的に見える化を進めており,自己改革が進んできているように感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 73 大学の研究力アップを目指すための人材確保など、人的資源に対する取り組みはほとんど見られず、改善していない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 74 学長や執行部の責任を問うシステムがないことが問題。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 75 学部や研究室の枠を超えた研究交流やアウトリーチ活動は、大学の機能強化に欠かすことができない。しかし、これらの活動に携わるのはごく一部の研究者に限られている。もっと、リーダーシップを強化し、大規模な予算獲得を目標とできる研究組織の構築を目指す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)
- 76 大学のリーダーは大きなプロジェクトや計画に積極的である。一方で、大学で働く教員や職員一人一人の小さな意見を汲み取ることに目を配ることを望む。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 77 新学部は作らず、新たに総合教育機構を設置した。この機構には教員51名が配置され、①学士の質保証、②共通教育の実質化と高度化、③グローバル化を目的として展開している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 大学の規模が、改革・強化を進める上で丁度良い(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 大学間のICTによる連携が必要である。○○○○○○○○○○機構【非営利団体名】を支持し、拡大すべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 財源の確保が重要であり、公立大学への配慮を望む。施設整備費など。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 なんのために大学改革や機能強化をするのかわからなくなっている。現状での大学改革や機能強化の取り組みは、本来の大学が持っていた研究の自由を奪っており、研究力を低下させる要因となっている。研究成果は企業における製品製造とは全く異なるにもかかわらず、企業論理が持ち込まれ、むしろ大学における研究力は劣化している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 大学改革や機能強化に向けて、これを実質化するためのマネジメント人材が不足していると感じる。これは、マネジメント人材に対するキャリアパスの整備が遅れていることも一因と考えられ、マネジメント人材に対する組織としての支援、インセンティブの拡充が必要と感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 機能強化にかかわる予算の割合をさらに増やしていくことが大学改革を加速させる重要な要素になると思います。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 改革疲れが起きている。外圧でない自発的な改革のためには一定の時間が必要だがその余裕がない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 教育・研究の実施機関という今までの大学の立場と、今までより自立して生き、大学を発展させるという大学経営との意識の差はまだ大きく、改革の意図は十分理解されていないのではないかと。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 86 大学では研究者の研究課題の設定と研究目標の設定は自由であるとの発想が、大変強い。本部機能の強化からミッションを与えて社会課題を解決するといった意識を持ち、それに合わせた組織改革などをして、産業界と連携をとるといった方向はいまだに十分ではないと思われる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 87 本学執行部は、研究面で学内での異分野融合研究を奨励しており学内の研究力の発掘に積極的になってきたことは評価できる。しかしながらその発掘に関わる者(評価委員)の選択には問題点がある。学外委員を加える等、多くの大学教員が評価結果に納得できる評価体制が必要がある。さらに、IRやリサーチアドミニストレーターによる分析にも、公明正大な分析を願いたい。一方、教育体制の改革では、あまりに短時間での全学改組が進められており教育面に混乱が生じている。大学執行部のリーダーシップの問題が露呈している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 大学改革や機能強化の名のもとに、必要のない部門が増え、それに伴う会議・書類作成などの雑事の増加、および財源不足が起っており、非常に問題である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 大学改革と機能強化が目的化していて、研究教育現場は混乱している。腰を落ち着けて行うべき。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 本来大学は営利企業とは異なり、研究資金も含め、財源を確保するすべを持たない。特に国立大学の場合、授業料も国庫に入るため、財源は限られている。機能強化という言葉も政府の欺瞞に満ちており、大学の機能はあくまでも研究と教育であり、地方の活性化のための末端組織や地元企業の下請けではない。大学改革という言葉もしかりで、単に政府の政策に都合の良い態度をとった大学にはご褒美として予算をほんの僅かだけ増額するといった、あまり品の良くないやり方である。もっと文科省の人間は各地の大学に一定期間滞在して、日本の高等教育の日常や現状をよく目に焼き付けてから、仕事をしてほしい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 リーダシップはない。個別の努力に依存しておりそれを評価することもできない。誰もが融合、連携ができるわけではないのでそればかり謳われても困る。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 資金獲得のために改革や機能強化を謳っているいろいろやろうとしており、実際良くなった部分もある。しかし、自らの強みや特色を活かしているかという点必ずしもそうではなく、教育研究以外の負担は増えている。これは他の大学、研究機関でも言えることだと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 93 今年度からの学部改組に伴う教育制度の変更作業で現場の教員は疲弊している。文部官僚の意向に沿う形で表面的な改組を行ったせいで、混乱だけが生じている。授業スケジュールや履修プランも滅茶苦茶になり、学生にも不利益が生じている。今後「入学前に聞いていたことと違う」という苦情が出てくるだろう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 短期の改革スケジュールは対応を誤ると間違った改革に向かうことになると思う。改革はボトムアップがされやすいような環境作りが重要と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 95 どうにもならないと思います。すでに動いているのかもしれませんが戦略眼を持ったリーダーの登場を待つしかありません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 学長の顔がまったく見えない状況で,必要な改革は何か,そしてそれをどう行おうとするのか,がまったく議論されていない。人件費削減(リストラ)ばかりを話し,古色蒼然,旧態依然とした大学運営では,大学に明日は無いと言える。大学運営におけるイノベーションが必須である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 より目標を明確にした改革が必要だと思います。長期的なビジョンや目標が明確でない気がしています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 色々と大学が考えて動いている様子は見られるが,果たしてそれが世相を反映したものであるのか,これまでの施策はうまくいったのか,教員の研究教育の地続きで捉えているのか,そして日本全体を見据えて動いているのか。疑問に感じる場合も多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 改革と称するものは確かに行われているが,現場の状況を無視した改革であるため,全く有効に機能しておらず,むしろ大学全体としては様々な部分に問題が生じているように思える。研究環境への影響については,明らかに悪化させる方向に改革は進んでおり,研究活動への不十分な支援,研究環境の悪化,研究活動を目的とした出張への制限等,現状のままでいけば大学での研究機能は消滅しても不思議ではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 大学改革・機能強化を目指した人材の採用が進んでいない。教員は,大学改革について想っている人がいるが,職員は日々の業務をこなすだけで,熱い想いを持っている人は本当に少ないと思います。その結果として,大学改革等が進みません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 現在の大学改革と機能強化は一定の成果を上げており,成果が形として顕在化されつつある。しかしながら,組織に従事する個人に対して,多大な精神的,肉体的負担と犠牲を継続的に強いて進められている。真に改革を実現するためには,個人の努力に依存するだけでなく組織的に個人の負担と犠牲を軽減する方策をワンセットで実施しながら,目指すべき改革・機能強化を進めることが肝要であり,急務である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 当大学では,教養科目の改革の真っ直中にいます。これに合わせて,他の教科についてもこれまで十分に機能しなかったずれやゆるみが補正され,時代にマッチした新しい改善も盛り込まれて,益々良くなっていくと期待しております。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 トップダウンによる改革は必要と思いますが,その手続き(教員の意識改革や必要性の理解)については,もう少し丁寧にやるべきだと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 研究者を支援する事務スタッフの数が少なく,限られた人的資源のなかで自己改革を進めようとするため,どうしても過度な負荷が生じ,結局付け焼刃的な改革にとどまってしまう。また教育・研究現場とリーダーとの間に距離感があり,「現場を軽視・無視したような改革案」がトップダウンで行われたり,「既得権益の確保とみられるような現状維持的な案」がボトムアップで提出されたりと,同じ組織に所属しているながら意識に大きな隔たりがあるように感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 いついづれ, なにかの提案・変更等に関連して提出する書類の作成期間が短いと思う。もっと長期的に考えていかないといけないと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 106 リーダーシップの発揮という名の下に,上層部の論理で機構変更が推し進められており,変更に対応するために教員も事務も振り回されている。本来の教育・研究の推進に近づいているように思えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 107 教育研究環境の向上を目指した資金運用が行われているのかが不明(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 間接経費の使途は,電気代として充足されたことがあったはずですが,また間接経費とは別にスペースチャージ費を運営交付金から徴収されていることもあり,大学の資金状況は芳しくないといえる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 機能強化のアライバ作りの活動に時間を取られ,ともすると機能劣化を招いているのではと感じることがある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 大学改革を行うためには,学長や執行部のリーダーシップは重要である。ただし,リーダーシップの発揮のためには,執行部のメンバーだけでなく,他の構成員,特に若手の教員や事務官の声を吸い上げるシステムが不可欠である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 大学(学部)運営に関して,長期的なビジョンを持って遂行していただきたい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 大学改革のために重要と考えられる何かを始めることは否定しないが,失敗と思われることをクローズしてくれるリーダーが少ない。大学運営側にもエフォートという感覚を持っていただきたい。何かを始めるのなら何かをする時間が削られるはずなのに,根性で乗り越えることを要求される場面が多い。点数化しやすい改革が行われる傾向にあり,それにともなう書類仕事が増えている気がする。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 自己資金が少ない状況で研究を活発化させることは困難であり,卒論研究などの教育へも影響がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 教授・准教授・助教の枠組みの残る研究室(小講座)制度は,若手研究者の自立を阻んでいるように思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 研究資金は,各研究者が所属学会で高いアクティビティで活動し,個々に獲得してくるのが一番と感じる。全ての大学において,アクティビティの高い教員とそうでない教員に差がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 116 ・力のある大学,ない大学の格差は広がるばかりと感じる。・力のない大学が取り組んでいることは,力のある大学に数年遅れて後追っているもの,規模縮小したもの,ばかりである印象を受ける。・力のない大学の創意工夫が足りないのか,それをサポートする体制が不十分なのか,が現行の教職員には伝わっておらず全体としてうまく機能向上していない印象,何をどう工夫すれば良いのが不透明な印象,を受ける。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 大学改革と機能強化を行う理由が教育,研究および社会貢献を充実させる目的だと良いが,現状では運営費交付金の減少に伴う運営コスト削減への対応がその理由となっている。運営コストの減少に対応する必要があることは認識しているが,「改革」という言葉を安易に使うべきではない。経営の観点からコストカットを行うのは賛同できる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 118 大学の将来像を見据えながら,大学の機能強化の取り組みがなされている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 119 日本の研究競争力低下は,地方大において顕著に傾向が表れていると聞く。限られた財源の中で大変なのは分かるが,若手～中堅の研究者が,研究に振り分ける時間や労力を増やす方策も必要ではないだろうか。研究活動(実験だけでなく論文執筆,マネジメントも含む)が,仕事をしていると捉えられていないような組織もあり,競争力低下に拍車をかけているように感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 120 先に述べましたように,間接経費の省庁での取り決めと,各大学の間接経費の活用の透明化と競争の仕組み作りが,一番即効性があり,またこの部分の改革が根幹事項だと思います。というのは,文科省などを通じての大学の中期目標などの達成の評価は,個々の重要事項が埋没して実態が見えづらいと思うからです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 大学改革は少しずつ前進していると考えているが,一方でそのための膨大な会議や事務手続きが行われているのも事実である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 大学は何のためにあり,何をすべきかを十分に討論すべきと考えます。予算カットを進めるのは理解できますが,目的をはっきりさせて進めるべきです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 学長および執行部のガバナンス強化は,大学の教育・研究にとってデメリットのほうが大きいと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 124 年々,科学研究に必要な自由な雰囲気は失われつつあるように感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 大学改革や機能強化の長期的方針が不明である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 126 大学改革自体が全学で議論されたことがない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 文科省からの要求が多すぎる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 大学への運営費交付金の削減により,経営能力のない大学経営者(学長や財務担当理事など)に全権があることから,退職者後の新規採用の停止,人員削減,各講座研究費の削減といったところで安易に穴埋めをしている。この状態が継続され,各教員の教育や研究に対するモチベーションが著しく低下する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)
- 129 学者は経営者には不向き。米国のようにプロの学部長,学長の養成を進めるべき。マネージメントは研究者の道楽ではもはや無理。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 130 たとえば外部資金を獲得している優秀な教員にはグラントからも支給される報酬があり,年俸的にも優遇されるような仕組みがあって良いように思います。働いても,働かなくても,賃金一律というのは今の時代には則していないと考えます。優秀な人材が企業等に流れることを阻止するためにも,大学教員の年俸の自由度を増やすことが必要です。事実,米国では毎年のように有名な研究者は,大学も移動するし,企業へも移動しています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 大学改革や機構強化が実行されているが,学長や執行部の権限が強すぎ。自由精神で学術研究に取り組むという流れからは,反している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 132 私の所属する大学は私立大学ですが,研究振興係と称する事務が,研究機関としてのノウハウをもっておらず,機械的な作業しか行っていないというのが最大の問題点です。ローカルルールがまかり通り「もっとも使いやすい外部資金」であるはずの科研費が「もっとも使いにくい資金」となっています。私の所属する大学は,「研究所」を名乗っていますが,残念ながら,こうした事務の体制では,国際的な競争力のある研究はおろか,日本国内でも競争に耐えうる研究は,無理だと感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 私立大学ですと,経営が先に立ちますので理事会が決める赤字にならない年間予算の枠もあり,なかなか理想的に学長のリーダーシップが発揮できないという感じます。しかしながら,学長の暴走や理事会の暴走を抑止するといういいこともあるように思えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 改革はともかく,改革後に起こる混乱のマネジメントをしっかりとしてほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 教員を研究・教育に集中させるためには,それぞれの業務内容を詳細に分析し,教員の担当,事務の担当と振り分けて,効率化する必要があると思いますが,教員と事務との連絡の負担も含めて,教員の労力の最小化を目指す取り組みを期待しています。たとえば,国会議員の〇〇〇〇先生がメスを入れた,各大学のローカルルール見直し(<http://www.taro.org/wp/wp-content/uploads/2017/03/3b65ee04f43baaf31d7ea7abb6cd438.pdf>)に関連して,バック旅行で出張した場合の宿泊証明書提出を不要にするなど,それぞれはたいした手間ではないが積み重なるとそれなりの労力となっていることに対して,宿泊費の申請のために要求されている書類軽減などに弊学でも取り組めると感じています,実際には教員の労力削減に繋がるほどの制度見直しには至っていません。それよりは,不正防止のために,想定される事項ごとに書類の数が増える仕組みのままですと,効率化には向かえていないと感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 136 いわゆる地域密着型大学に方針転換しており、基礎研究はやりにくくなっている。これ以上悪化しないように願うばかりだが、県内に経営の良くない私大があり、救済合併なんてことになったら共倒れになると思う(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 ○○大学は医療事故の影響で医学部の改組が行われた。ただし、一般的にはそのような事故などが無い限り、なかなか改革は行われにくいのが現状なのかもしれない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 138 医学系において、昨今の応用研究重視の方針によって大学も企業のように儲かる研究をしなければいけなくなっている。もちろん、応用分野が活性化されれば産業は潤うし大切なことだと思うが、ある程度の規模で基礎研究を継続して行える環境を特に国立大学に保つ必要があると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 139 取り組みとしてはどの大学も努力していると思う。さらなる発展には予算、運営費交付金の増額が必要(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 140 各学部の特徴を打ち出すことに努力しているが、中々難しい状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 RAについては、自らの研究テーマをもち活動しつつも、RAとしての仕事を終えれば、常にvividな感覚をもって指導・助言が与えられるのではないのでしょうか。(その分仕事量が増えますが、給与などで対応してあげられないのでしょうか?)(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 ・学長の方針・意思決定を迅速に運営に反映するため、企画・教育研究・社会連携に精通した学長補佐3人を新たに配置し、学長ガバナンス体制を強化した。また、学長のリーダーシップの下、教育研究機能を効率的に高めるため、学長裁量経費を確保し、平成29年度学部改組に向けた教育環境の整備、広報活動、重点研究分野を中心とする選択と集中に基づく予算配分を実施した。・伝統的工学分野に基づいた学科構成を転換し、幅広い工学基礎知識と地域からグローバルに亘る多様な問題解決に取組む能力を身につけた技術者養成を目指した学部改組構想を取りまとめ、平成29年度からの学部改組を確定し、教育研究体制を整備した。・学長のリーダーシップの下、後任補充のみにとらわれず、本学に真に必要と判断する分野等に対して教員の採用を行っている。また、大学のミッションに合致した分野等に重点的に定員を配置するために本学が定める教員基本定員の15%以上の学長裁量定員枠を確保することとしており、同定員により積極的に若手教員を採用し戦略的に配置することで、本学の重点的課題研究を強力に推進し、組織力、教育力、研究力の強化を図っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 国立大学が国立大学法人に移行した際に、「大学は、自己責任の下で改革、個性化、機能強化」に努めるとして、大学には自己決定権が付与されたと理解している。しかるに、現行ルールを超えた改革は拒否され、ミッションの再定義や高大接続では文科省のルールを押しつけようとしている。国大協も情けないのではあるが、文科省は有識者(といわれる方々)の意見に唯々諾々としたがっているように感じられる。とても教育の総責任庁である文科省の施策とは考えがたいものが少なくない。国立大学法人に自己決定権を与えたのであれば、護送船団の如き文科省の動きは自己制御されて然るべきであろう。国立大学の法人化で国家公務員を大量に削減した文科省は、国や財務省に対してもっと正論と強気の交渉が出来ないものであろうか。改革が出来ないあるいは改革内容がステークホルダーに受け入れられない大学は、国立であれ私立であれ退場すると宣言したのは文科省である。とくに、入試は大学の生命線である。共通試験の中味が決まれば、そのどの部分を活用するかは各大学の理念に基づくものであろう。英語4技能に加え、真の学力を育成する教育を現状の教育時間で実施すれば、知識軽視の結果になることは目に見えている。土曜日に授業をしても追いつける量ではないはずである。21世紀は知識基盤社会であると言われることに逆行しかねない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 財政的に極めて厳しい状況が続く中、奇を衒うことなく、着実な機能強化を進めたく考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 本学では、企業と大学の「組織」対「組織」による本格的な産学官連携、また、クロスアポイントメント制度の導入など、具体的な施策を推進しており、今後の効果が期待される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 より一層学長のリーダーシップが発揮できるような環境を整えてほしい。まずは単年度会計を変えることから始めてほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 地域から尊敬される大学になっていかなければ、これからの大学は存在しないと考えています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 IR機能の強化,URA活動の強化は学部・研究科・教職員組織の再編と並んで機能強化の中心であり,将来への投資として整備を進めることが肝要なため,支援も必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 学校教育法の改正に伴うガバナンス強化を推進することで,今後,学長のリーダーシップが発揮できると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 大学改革,大学の機能強化,大学の個性化は生き残りをかける重要課題である.ますます学長のリーダーシップのもとに特徴ある,体力の強い大学が望まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 法人化後のトップダウン型大学運営は定着したと言えるが,その弊害として一般の教員が大学運営についてあまり考えなくなっているようにも思われる.当事者意識を持つためには組織運営や人事についてある程度の権限を持つことが必要であるが,各部署の裁量が増大すればするほどトップダウン式の運営が難しくなる.現在は大学経営者人材をもともと教育者・研究者であった教授に求めているが,自分も含めて適材適所と言えるのか疑問である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 本学では強みを生かした機能強化に取り組み始めたが,まだ成果は出ていない.参考にすべき成功事例を探す必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 大学改革や機能強化に対しては,学長のリーダーシップのもと,相当に意識を持って取り組まれていると思われる.しかしながら,交付金が削減されていく中では,基本的,基盤的な整備に回す資金の捻出にも限度があり,強化した大学機能を維持するための資金が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 新しい施策を大学に実施させるために競争的経費を設定することは良いが,基盤的な運営費交付金が機械的に減らされている現状では,大学独自の経費を使って,事業を存続させることは困難である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 155 教育研究に従事する教員と大学事務を担う事務職員の役割の二分論では、大学改革や組織全体の機能強化や円滑な組織内の運営は進まない。職種の新設や、構成員の意識改革が必要だと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 これらの意識は前年度までと比べて高まっていると考えており、建設的な議論が進められるようになった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 157 3年から5年程度の中・短期的な支援より、10年程度の長期的視野に立った、改革プランに対する、人件費等の安定的な資金配分が必要と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 158 的確なビジョンを持たない学長がリーダーシップをとったり、不適切な理事・副学長を選任したりすると、外部に見えにくい形で深刻なダメージを受ける恐れがある。国立大学においては、学長や執行部の選任を各大学に任せるのではなく、真の経営力を持った人材が確実に学長に就任するシステムづくりを国が行うべきだと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 159 これら意識は前年度までと比べて高まっていると考えており、建設的な議論などが進められるようになった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 160 「大学改革」を進めること自体が害悪である。ろくな分析もせず、思いつきを政策にするのはやめてもらいたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 161 我が大学は、執行部を始め大変努力をしている様に感じられるが、いかんせん予算そのものが不足しているようで、予算確保が最大の課題であると思っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 162 責任者とスケジュールを明確にして、進めるべきだと考えている。その方向での組織改編を行う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 163 大学の自己改革は難しいと感じている。とくに業績に連動した評価の仕組みなどは、外部からの圧力がないと進まない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 164 理工系人材育成機能の強化、教員養成機能の強化と効率化など次々と社会から求められており、それらへ対応する大学改革のスピードがますます早くなっていると感じている。(大学,第4G,その他,男性)
- 165 むやみに期限付きプロジェクトに応募し、採択された後にプロジェクトの期限が切れた後に大学自前で面倒を見なければならず、必要なセンターが乱立してしまっており、一層予算を消費してしまっている。大学本来の教育、研究へしわ寄せがきている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 大学に籍を移して2年。内情が見えてくると、中小国立大学法人執行部が、情報が少ない中で頑張っていることがわかる。彼らは、時に、私が持っている情報より少ない、あるいは遅れた情報で動いている。公正な競争ではないことに腹立ちを覚えることがある。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 新学長、新執行部がこの4月からスタートし、新しい取り組みが行われているが、機能強化の計画については、前執行部の敷いたレールのままに進められている傾向があり、現場の教職員からは、良い方向へ向かっているという印象がまだ少ない。特に、助教および研究補助者の新規採用が当面、凍結されてしまっている点では、教育研究環境の向上とは逆に向かっているように感じられる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 大学の改革は必要と思うが、若い教員と古くからの教員の間には考え方や現状の認識にズレがあり、これを統一しない限りは研究科単位での改革は困難だと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 学長や執行部の打ち出す方針はデータにもとづいておらず、また、長期的ビジョンも見えない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 文科省、前学長にいわれるまま大学改革が進んでいます。数年間はこれで、大学がもつかもしれませんが、20年以上勤務する我々にとっては、心配でなりません。特に我々の大学は山の中にある大学であり、どこでもできる研究教育ではなく、「ここでしかできない研究教育」に力をいれていくべきである。特に研究はそこでしかできないことであり、研究活動を進めやすくすることを第一に改革を進めてほしい。他ではできない研究活動とおおしての教育が、いちばんの教育であると考えています。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 大学改革と機能強化の全体方針と異なるスキームの課題が突発的に生じることが頻繁である。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 172 偏差値が50以下の大学では、学生確保が重要なことであり、研究組織改革よりも優先課題となる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 自由度を生かせていない(どこかで全国の大学の足並みをそろえなければいけないという不文律が存在しているように思える)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 地方の大学ではあるが、地域の特色を活かし、機能強化するように努力している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 学長に権力が集中し過ぎている。学長は学内から選出されることが多いが、マネジメントに関する教育や経験が著しく不足しているため、組織運営をまともにできる可能性は極めて低い。そのような学長に権力が過度に集中しているため、大学改革の方向性が定まらず、組織は振り回されるだけで機能強化どころか疲弊し弱体化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 地方大学においては、全ての領域で機能強化はできないので、戦略的機能強化と考えて欲しい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 私の所属する大学は典型的な地方大学であり、文科省から「地域貢献」大学として認められた。結果として学長主導で地域貢献アクティビティが盛んに行われ、地域貢献した成果を積極的に評価するようになっている。工学部において、成果をグローバルに発表し、また日本国内の様々な企業と連携して研究をしている者としては、地域貢献こそが大事という現状に違和感を持たざるを得ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 177
- 178 大学改革,機能強化は重要であるが,そのことばかりに意識が注がれると,教育や研究の基盤的な重要性,継続性がおろそかにならないか不安を覚える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 本項目については,所属大学の運営は完全に不合格である。誠に残念なことであるが,指導的な立場の方々,が,大学や学生のためではなく,自身への利益誘導のために大学を運営しておられるのが最大の問題であろうと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 非常にアクティブに進められていると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 学長のリーダーシップを発揮できるようにガバナンス強化を行うという政府の方針は理解しますが,これはあくまでも学長の資質が高い場合であり,いわゆる,性善説に基いています。実際のところ不適切な学長も存在し,ガバナンスの名のもと,ご自身の業績のみのために,大学を私物化し,組織改革をゲーム感覚で,つまり,何かを変えるということだけに価値を見出し,何のためにその改革が必要なのか,それをすることで,どんなメリットもあるかも伝わってこない改革はすべきでないと考えます。ガバナンス強化の弊害を検証いただきたいと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 182 学長のリーダーシップが悪い方向に発揮されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 大学の改革が盛んに行われているが,どちらかというと教育メインである。昨今の教育改革の潮流,新入試制度への転換により,大学は複数の改革を行っている。地方の小規模大学は教員が限られているので,改革を担う人材を抛出する全体の比率が高く,結果として研究に従事するための時間が大幅に削られているのが現状である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 学長や執行部の権限は強化された反面,権限に対する責任の議論は十分になされていないように思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 少子化による大学生残りのため,各大学が研究教育へのリソースを犠牲にして,広告費などにリソースを割くのは経営活動として当然である。しかしながら,国家は研究教育水準低下を防ぐよう,ルールや枠組みを与えるべきではないだろうか? 国庫より血税をいただいているのだから,大学の主目的ではない広告費は制限されるべきである。このまま行くと,【大学間の広告合戦になっていく】ように思う。かつて,大学設置基準には,学科ごとに実験装置や床面積などの規定があった(現在はない)。しかしながら,現在では大学の研究教育設備に関する規定はないため,【教育研究設備がコストカットの対象になっている】。極めて深刻な問題であるように思う。例えば,本年度のノーベル化学賞は低温実験であったが,筑波にある某国立研究開発法人ではこの8年で液体窒素のタンクがコストカットの対象になったため,低温実験に関わる論文が激減させられていた。国が,大学法人設置基準の中に具体的な研究設備や研究施設の面積を規定したり,研究員一人あたりの研究費を保証することを設置基準に入れない限り,この流れは止まらないように思う。大学は,国庫より血税を補助されている。研究教育機関として社会的な立場をもらい,若者を集めている。税制優遇もなされている。このような大学が,いずれの大学も通常の民間企業と同じような収益を目的とした改革をしいてよいのかと思う。各大学の怠慢でも責務でもなく,大学間の競争を定義するルールが皆無のまま,自由競争させている国の責任が大きいと考える。教育の大学間競争を国家が定義するべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 大学改革は重要であるが,様々な人が様々な意見を述べることで,改革が進んでいないように感じる。独法化は誤りで,やはり大学の運営は国がやるべきではないでしょうか? 大学の教員が学長になっても,運営能力があるとは思えません。大学のある分野の専門の先生が学部長や理事になっても同様に,大学の運営能力に秀でているようには思えません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 リーダの得ている都合の良い情報しか示されないの,改革案の是非を判断できない状況にあると思われる。できれば,大学の中長期的な将来像や人材育成などと合せて情報が提供されることを希望する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 学長,執行部は将来を見据えながら様々な大学経営,大学改革を行っていると思われる。しかしながら,生き残り改革を両立させることは難しく,大きな苦勞が感じられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 大学改革ほど難しいものはないと思っています。学長が言っても,各教員は自己解釈して言うことは聞きませんし,自分に都合が悪いことは無視しているようにしか思えません。また,権限強化といっても,学長に能力実力があればよいと思いますが,なければ,意味のわからない改革と似ても似つかないものの発動がなされるだけで,現場が混乱するのみだと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 「学長のリーダーシップ」を強化する動きは,ここ数年,顕著である。大学の方向性をまとめるには,これでも良いのであるが,独裁的になっていく部分もあり,自由度が利かなくなることも多いと思う。よって,「学長のリーダーシップ」を更に強めるなど,あまり極端な政策はするべきではないと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 状況の変化が激しい現代において,柔軟に対応できる組織の構築が必要であると思われる。一方で,改革を実施するためには,ある程度の資金が必要な場合もあると思われる。いずれにしても,現状がどのようになっているのかは,末端の一教員には理解,把握することは難しいのが現状であろう。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 192 付属組織の再編など,学長は思い切った改革をしていることは理解できる。しかし,その意図や目的の説明が十分ではなく,また,結果の評価や反省がなされないことから,「改革のための改革」を行っているように見える。学生にはきちんとした説明をしてほしい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 193 自分の技術は有機合成化学なので,○○○○大学の主流とは異なった技術なので,世界的に技術を実用化しても歓迎されないでしょう。「自らの強みや特色を生かし,自己改革を進めていくために」この技術は切り捨てられると思います。国家政策的にも仕方ないと考えています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 194 リーダーシップという単語は,独裁・好き勝手ではなく,チームを束ね導いていくことと思うが,そうなくなってしまっている印象がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 195 学内の教授から互選で選ばれた学長が2～3年交代でトップを務めるという国立大のシステムでは大きな改革は望めないのでは。長期的・大局的な観点から大学経営を行う組織を別に作っていく必要がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 196 組織再編の途中経過であるが,若手の負担が多く,テニユアの条件は厳しいため,その条件を達する前に任期切れになる教員が多い。助教に対して授業負担が18時間,卒業研究の受け入れ8名を行なっているが,勤務中に研究時間を持つことは難しいため休日に実験や論文作成の作業を行なっている。任期3年中論文誌3本が必須であるが,かなり難しい条件であると感じている。大学改革でこの条件が更に厳しくなると聞いているが,満たせる自信がない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 197 ガバナンスについての理解は進んでいる。一部の教員に研究や教育の自由とガバナンスが相反すると考える理解不足の者がいるため,全学的な理解が求められる。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 198 機能強化等に伴う新たな業務量増大に対して,そもそも人材数が減少し,個人の努力では限界にきている。新たな取り組みを増やすなら,人的資源に応じて従前の業務を見直し一部スクラップすることを考えない限り,人的資源の有効な活用にはつながらないと思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 本学でも短期的な業績評価により学長裁量分野横断プロジェクトなどを打ちあげ,採用されれば任期つき助教などを採用できるようになった。これは大きな前進だが,人事面では部局のそれと違い継続性が担保されていないのが大きな問題である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 全体的に,組織改革を急ぎすぎている感じがする。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 機能強化をすすめるいいながら,削減をもとにした指導では機関の活動が圧迫されてしまう。また,大学改革の方向性を議論しないまま進められているリーダーシップなど,弊害がみられる。効率的な機動性を持った運営と個人的な見解での権限利用は異なる。このような例を日本全体で検証して,方向性を修正しない限り,将来の研究教育は失敗を反省しないまま惰性により運営されるだけになるだろう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 成果が見えやすい形での改革や機能強化には取り組んでいるように見えるが,学生教育の本質的な部分の改善が忘れ去られているように感じる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 改革が進むにつれて教員の負担が大きくなり,研究に費やす時間が少なくなっている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 学長はじめ執行部は改善しようとする懸命さは感じられるが,実権が教授会から学長に移った一昨年から民意が反映されなくなった。学長指名制になった初の学部長システムは既に問題が生じた。民意を反映しない理事単独の判断で大学院改革が行なわれ,現場は混乱している。文科省が進める「学長のリーダーシップ」を否定はしないが,各大学の執行部運営の自浄作用をどう評価するのか考えてほしい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 大学改革と機能強化のコンセプトが見えない。どこに向かっているのか不明である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 大学を大きく変えようとする学長が現れると,現状維持派(なにもやりたくない?)から大きな反対が起こり,大きなうねりとなることができず,結局現状維持となる。特に地方大学はこれではジリ貧になってしまう。地方大学の構成員の意識改革はかなり難しいのが,現状です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 IR部はなく,組織に短中長期計画もなく,人事,給与,福利厚生も含めて組織がお粗末であり,大学改革が行われぬ。理事会に対して学長の権限が弱い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 文科省の大型研究費の獲得において,理系と文系が混在する大学では,意見の食い違いが多く,1つの大学として,見られると理系側としては,大変困った状況に陥っている。学部別での評価も検討していただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 自己改革は誰もがしたいのです。しかし自己変化を許容する方向に環境が変化していかないことに,閉塞感を募らせているのです。改革重視で,例えば学長権限を高めて改善した要素を多く持つ大学もあれば,逆に多様性が減少して研究環境が減じた大学もあると思われる。両立は難しい。大学内部での多様性を減じると,結果として社会の中で研究のしやすい大学,教育などに特徴を持つ大学等というように組織のカラーがわかりやすくなってくると思われるが,組織を構成するのが個人であるので,現在の方向性が継続されると副作用も必ず生じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 210 私の所属する大学(地方私立大学)では残念ながら大学としての機能が失われているように思われる。大学経営が本来の教育・研究と離れた次元での活動で漫然と行い得る現状を変えないとこういった状況は続くのではないのでしょうか。こうした地方私立大学では,この質問項目に上げられたような能力を獲得する必然性がないが故に,全く大学としての機能の向上が見込めない状況になっている気がします。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 人件費の削減圧力が強く,十分な教員が確保できていないなかで,改革はしなければならぬ。研究力・教育力を向上させることが外部資金の獲得にもつながると思うのですが,現実は大変厳しいようです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 大学改革と機能強化は確かに重要であるが,行き過ぎた選択と集中が行われ多様性が失われると,長期的にはマイナスとなる可能性もあるため,それを踏まえて進めなければいけないと思う。しかし,任期の短さを考えると,長期的な視点も持って改革・機能強化を進めることについて,学長や執行部役員とってインセンティブのあるシステムになっているのかについては疑問が残る。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 リーダーシップは大事だと思うが,学長権限が強くなりすぎるのも,不透明な感じが増えてよくないように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 214 学長の強いリーダーシップの下,様々な委員会が立ち上がり,大学の改革を急激に起こしている。昨年末から自己改革への手順が整い,本年から実行へと移されているため,今後その成果が顕在して来るかと思う。その反面,委員会数が増え,仕事量が増大している。また,学長の失言等も聞かえるようになり,内部に不満も積もりつつある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 215 医学部中心なのが厄介(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 216 大学等の改革に対してそれを阻害する規制は緩くすべきである。新しい試みをしようとする組織を大事にしてほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 217 大学の教員全体が,大学改革を行う必要があるという意識が薄い,理念だけではなく自大学を国内外の大学と比較,相対化することによって具体的な改革の必要性・方向が見えてくるのではないか? そのための比較指標が必要である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 218 大学改革が先行し,その改革そのものが目的化するようなものも見受けられる。実質的な内容を伴った改革や機能強化を望みたい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 219 改革として組織としての方向性が変わったとか,明確な活動方針が示されたという印象はマネジメント現場レベルでは薄い。部局レベルでのそれぞれの独自性を維持しつつ,何を变えていくかというのは難しいと思われる。人事を含めた取り組みが比較的柔軟にできる組織でないと改革は難しいかもしれない。ただし,それを可能とすることが,本当に大学の長期的な機能強化につながるかどうかはわからない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 220 大学では学務があまりにも多い,教員の負担を減らすことが必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 221 「産学連携や学際的・分野融合的な研究への対応,国際的な教育研究環境の構築等」とかかれているが,すべてを行うことができるのは一部の大学のみだ。一般の研究所などへこうした圧力を加え,画一的な評価を押し付けるのは無理である。ほとんどの大学はこうしたすべての項目への対応をもとめられることが大きな負担になっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 222 全てボトムアップで決めるのが良いと思っているリーダー格がいる。意見を聞いてくれるのは有り難いが,決定してくれないので,進まない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 改革疲れを起こしてしまう。リーダーが改革を行ったと主張しやすいうように組織改編が繰り返されているだけであって,必要性から改革が行われていないことが多いのではないかと思う場面が多い。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 224 マネジメント専門職の人材が不足している。(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 225 改革することが必須とされ,無駄な改革もあり,機能強化に繋がらない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 226 国立大学は,法人化以降第3期目の中期目標・中期計画期間が始まっており,個々の法人が新たな試みを実施し始めていると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 227 大学の研究・教育の推進と経営としてのマネジメントは相互に補完し,高め合うことが求められる。両者の機能を合わせ持つ人材の確保は難しいことから,組織体制の高度化に係わる経費の配分が求められる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 228 大学間で,その教員間で現状への打破への意識改革に温度差があるように思う;学長のリーダーシップだけでは大学は動かし難いか,(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 229 大学改革と機能強化は,学長のリーダーシップの基に進み出している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 230 ガバナンス改革や機能強化を進め,3年近く経過し,人事システムの改革を通じて,意識改革が着実に進んでいる。産学連携や分野融合,国際化で成果が出始めている。一方で,大学で人の入れ替わりに必要な時間を考えると,改革の意識の浸透は道半ばといえる。また,数値目標管理は両刃の剣で,一夜漬けの学生のことをとやかく言えないような事態もありうると思う。揺り戻しや見当違いの方向への進行に,十分注意して進める時期にあると思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 231 個別部局の教員組織の中から自発的にかつ本格的な大学改革は生まれにくく,学長や執行部のリーダーシップが不可欠であり,その発揮が可能な体制を整えることが重要と考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 232 改革が進んでいるのは,予算が相対的に潤沢(なので新しい試みに着手可能)な特定大学,小規模で意思決定の速い大学くらいではないか? 大・中規模の大学では,多量の業務を抱えつつ,また,意思決定の時間がかかり,改革を進めにくい。学長のトップダウンですべてを判断するには,考慮すべき事項が多く,一方でそれをささえるスタッフ的な人員がない状況では,責任を持った意思決定は難しい。(米国では,このための学内官僚体制が整備されている,予算的にも保証されている模様。)(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 233 税金の投入に対する短期的な成果のみが求められ,本来の「学問の自由」が脅かされている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 234 私立大学では〇〇〇〇のケースに見るように,理事会は理事長の支配下にあり,大学経営の管理責任を十分に果たしていない場合が散見される。概ね良心的な経営者と教員からなるわが国の大学が,米国型の大学をまねる必要はなく,理念と信頼に基づいた大学運営があればよいと考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 235 大学改革と産官学連携を行える人材に限られている。そうした業務への評価を高め,役割分担を進める必要もある。産業界の研究領域への資金投入への税制優遇を進めるべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 236 30年後の大学の未来像などを比較的若手教員らに描かせ,検討する機会が設けられ,将来に対するイメージをつかもうと努力している。目まぐるしく変わる社会情勢において,継続的に検討し,臨機応変に対応していくことが大事であると思っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 237 大学改革に伴う諸対応作業より,現場での教育研究活動が止まってしまう現実がある。大学改革をともかく加速すべきという議論には賛成できない。大学の類型化,機能強化等の施策は理解できるが,教育研究活動が止まってしまうような,国や本省の指示・指導は困ったものである。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 238 執行部と事務方との関係,そして執行部の下に実際の運営を行えるような人員配置を行わないと実効的な大学改革は進まないと思う.特に,事務の非効率性は大幅な改善が必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 239 政府からの大学改革の圧力が大きすぎるし,金太郎飴的であると感じている.各組織が自発的にその地位,地域性を認識した上で個性的な取り組みになるべきだと思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 240 バランスが大事だと思います.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 一番の敵は,教員や職員の変化したくないという心であり,それを超えていくだけの必要性の認識が不足している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 私立大学と国立大学では取り組み状況が大きく異なると思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 243 私立医科大学の場合,研究のウエイトより診療のウエイトが大きく,専門性の分業が必要と思われる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 244 大学改革の方向性と機能強化の必要性については,ほぼ共有されたといえるが,実行に不可欠な,教職員の役割と評価,働き方の具体的な変更までには至っていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 245 学長や理事長,執行部選出のプロセスの意識改革も重要ではないか.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 まだまだ現場の教員の声が大きく,合意形成の基づき学園運営される感が強いので,リーダーシップを発揮づらいのが現状であると思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 247 大学における改革や機能強化において,学長等のリーダーシップに頼ることはとても危険.先生方の自由意志を尊重した改革でない,技術者の自由な開発を制限して衰退していった,エレクトロニクス産業と同じ道をたどることに成りかねない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 日本全体の問題ですが,ポスト流動性が少なく,保身的な教員も多々見受けられます.人事の問題はどこでも大変ですが,日本の後進性が指摘されています.活動的な教員を評価できる雰囲気,制度を作りたいです.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 基礎的な学術研究と,応用的・開発的な研究のバランスが必要である.大学の機能強化でも,両者に配慮してほしい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 国立大学法人の再編統合は検討すべき時期に来ている.私大は自らの資金で特色ある教育を行っており,今後の少子化時代に対応した生き残り戦略策定に必死である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 給与を自由化しないと,海外から優秀な人材は取れない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 改革をするために,課されている作業が改革を阻害している側面がある.大学の実情を十分把握したうえで,研究費政策,人事政策,人材育成政策を立案する必要がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 253 学長次第でかなりやり方が変わるのには仕方ないことか.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 254 大学経営をできる人材がいるかどうかによって,状況は異なるように思われる.派閥によってつくり出された経営陣では,学内全体を良い方向に変えていくような改革や機能強化は不可能であるように思われる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 255 大学の役割に対する長期的視点が欠けており,企業経営とどうの試みがなされているのが問題である(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 特徴のある取り組みを大きく評価し,細かい点は,評定を下げる等しても,もっと大きく知的財産の確保に力を入れるべき.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 257 大学改革という名で,大学の予算を減らして,事務員が減少し,その結果大学教員の事務的な負担が増えている.入試制度も,センターテストは民間で可能である.教員は教育と研究に集中出来るようにすれば,イノベーションまで繋がる創造性も高まっていくとおもう.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 258 各大学は自主的に改革を行っているが,産学連携や実用化研究はあまり重視されていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 259 大学改革というものと,研究推進とが,変な形でリンクしているところに危機感を感じている.研究の基本的な自由を確保するはずの運営費交付金が削減されると共に,削減分が大学改革のための競争的資金に流用され,この資金を確保しないと大学として機能しなくなる現状を考えると,研究環境等が悪化する一方と感じられる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 地方国立大学において,教員人事を透明化し,研究を通して情報発信しない教員は後進にポストを譲るシステムの構築が必要だと感じます.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 大学改革は組織の箱をいじることに終始しがち.機能強化は大学改革関係の政府プログラムの公募要領・評価項目を形式的に満たすことに終始しがち.箱から始めることは組織論の常道であるが,そこに魂(人材)を注入するのはこれからであり,今後の成果に期待したい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 大学教授の席は居心地が良いのでそれを覆すことに関しては困難である.したがって機能強化をして大学の国際的地位を向上させることなどには消極的にならざるを得ない.実際に○大をはじめとする大学の国際的位置が低下している.例えば○○○大や○○大と○大を合併させて,留学生を大量に受け入れる,外国人教師をそのようなセクションでは雇用するなどのことは,大きな政治決断が必要である.スティーブ ジョブスはシリア移民の子供であったことから考えられるように,人材の多様化が新しいコンセプトが出来ると思う.それがイノベーションに繋がるのである.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 263 学長および事務方トップのリーダーシップは強権と呼べるほど十分強くなっている。大学の運営や教育研究施策に対して、構成員が意見を持つ必要がないという状況が、活気のある大学を保つことができるのか。教員の主体性を奪う結果にならないかを危惧している。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 264 大学が時代とともに変化していかねばならないのは当然のことであるが、現状は基礎的資金の減少のために、ひたすら基盤が弱くなっている。研究者が研究をするための時間が失われることが、どうして機能強化につながるのか理解に苦しむ。マネージャーとプレイヤーの職種を分け、それぞれが正しく処遇される仕組みが必要ではないのか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 265 大学改革は最末端での要望を汲み取る形で進められるべきであり、現場を知らない学長や執行部からのトップダウンで進めるべきでは無いと思う。最末端でさまざまなひずみが生じて、結局は学生の不利益や教員、職員の負担が増加するだけで、当初の目標は達成されず、構想は大幅に陳腐化される結果になっている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 266 いつまでも年功序列のトップダウンでやっているために、膠着している。学内の自由な意見を吸い上げて調整することができていない。そもそも研究者として優れていても、マネジメントの専門家ではないため、限界がある。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 267 大学が戦略を考える姿勢を持つべきである。人事構成にも留意する必要がある。(大学,その他,男性)
- 268 機能強化に努力しようとしている姿勢はあります。しかしそれぞれの部局の思惑、柵で実行力に乏しいのが現状ではないでしょうか。地方大学は手を付けやすいように感じています。(大学,その他,男性)
- 269 一生懸命取り組んでいる。(大学,その他,女性)
- 270 法人としての裁量権を有しているはずだが、国立大学時代のルールや規則にとらわれていると感じられる。(大学,その他,女性)
- 271 研究の対象は「コト」であり、教育の対象は「ヒト」であり、それぞれの基本哲学は異なる。「研究を通して学生を教育する」のは正しくないのではないのか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 272 改革,改革と、毎年制度を弄るのはやめた方がよい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 273 学部教育をしっかり行うことから改革しないといけな思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 274 助教の減少が教授クラスの活動,若手の活動いずれにも大きな負の影響を与えている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 275 大学改革と機能強化の名の下にトップダウンのシステムが強調されすぎている。現場の声がより反映されるシステムが伴わないと現場の活力が失われてしまう懸念がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 276 運営交付金の減少により、リーダーシップを発揮しにくくなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 277 人材の流動が相変わらず限定的で優秀な外国人の学者の採用などもうまく機能していない。多様性を有する人材の育成は小学校から始めるべき。ピンポンや野球やスポーツ選手の育成の手法を学ぶべきと思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 278 学長のリーダーシップは以前より発揮しやすいように改善されつつあるが、文科省が予算でより締め付けを厳しくしているため、総合的には大学改革し易くなっているとは言えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 279 学生の質の低下もさることながら、今になってゆとり教育の弊害が出てきており、これを改善するには、さらに30年は必要である。一度間違った姿勢の教育をしてしまうと、それが身に付いた若者はがむしやらに研究することなど奇異に見えてしまうような若者教育になってしまっている。真摯に、情熱をもって研究したいという若者教育が必要。大学教授は、教授になったらおしまい、教授になってから、何をしたいというvisionがない方々が多すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 280 労働組合では、「リーダーシップの発揮」を「トップダウン」と勘違いしている幹部が多いことが問題となっていた。米国の大学に比べて、日本の大学は、民間からの委託研究が少ないように思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 281 学長の人事権を政府に握られて久しいが、そのため、学長(特に○大総長)が発信する情報が小さくまとまった感がある。大学の強化には、人事と予算の独立が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 282 変えるべきでないものまで変えているように感じられる。変化しないことも重要な場合が多々あるように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 283 大学に求められるのは教育と基礎研究。それ以上を大学に求めて、まいど改革改革といっても、当事者たちは何を改革すれば良いのか理解していないのでは?世界大学ランキングは評価点が国際化などに偏っており、それが我が国の大学に必要なとされている機能なのか?国立大学においては、授業料を下げ、定員を減らし、優れた人材を育成し、研究面で優れた教官については研究面でのサポートも行えば良いが、研究してもらわなくても構わないような教官にまで研究成果を求める必要はない。教育・基礎研究・社会実装・産学連携などなんでもかんでもこなせるような人材を求めるのは無理。それぞれが秀でた分野で活躍すれば良い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 284 組織の合併,統合により,かえって効率が悪くなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 285 それはよくわからないが、大学をつまらない目先のための研究機関に格下げするべきではない。行き過ぎた基礎研究への大規模投資はどうかとは思いますが、純粋に学問的に面白いものを支援すべきである。国研は別である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 286 本気度が見えないように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 287 大学には幅広い分野の人材の育成をお願いしたい。流行りの分野へ資金や人材が集中一方で、基礎的な研究が途絶える傾向にある。統廃合は人口減少の中避けられない道かも知れないが、多様な分野において○○については、どここの研究室または先生がやっているという状況を絶やささないような改革であってほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 288 博士後期課程を修了した人材が二極化(研究者としての能力において)しているように思われます。能力に応じたキャリアパスを設けると同時に、博士号取得者に純粋な研究者でなくても稼げることを本人に教育する事も必要かもしれません。一方で、博士後期課程に進む人材を増加させるための取り組みは必要だと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 289 大幅な交付金増額をしないままの機能強化のためには、何かを切り捨てることになる。切り捨てるができるのかどうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 290 大学改革等が現在推進されているが、進むべき方向性が熟慮されているかどうか疑問に思われる。社会全体の問題であるので、大学に責任を押しつけるものでもない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 291 着実には進んでいるように思うが、速度が遅すぎると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 292 いまや運営交付金が毎年へって行くので、大学経営は大変である。教育・研究の本来の仕事よりも予算や説明、報告に四苦八苦していないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 293 どれも同じような大学ばかり。教員の定員も増やしすぎ。技術支援員等に定員を移し直したほうがよい。教員の一律の定年延長が最悪の結果を招いている。むしろ定年を早くして、競争力のある教員のみ長くいられるように改革すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 294 国や地方の制度や政策、目先の資金や課題など、偏った「いま」だけをみつめた意見などに左右されすぎている大学が多い。「機能強化」の「機能」の判断や方向性に疑問を感じる大学も少なくない。大学本来の存在意義や価値、必要性和、そこからみた地域や国や世界というものを見つめての運用や運営、ミッション再定義をしているところがどれほどあるのか、疑問に感じることもある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 295 リーダーシップを発揮するのはいいが、リーダーが変わるたびに方向性がぶれるというのは大きな問題である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 行き過ぎたトップダウンマネジメントにより、現場が振り回されている。単に権限を与えるだけでなく、マネジメントプロセスに関するオープン化や施策に対する適切な評価、結果責任のあり方などが今後必要と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 末端の研究者に押しつけるのではなく、学長や執行部、役員らが自ら動いて、改革・強化を行うべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 アメリカの大学のように、民間からの寄付を期待できるような体制が必要ではないかと考えます。寄付されたら大学の施設に名前がつく等。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 組織改革にばかり時間をとられて、研究・教育が疎かになっては本末転倒である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 博士後期課程へ進学する学生の減少、特に優秀な学生の進学の減少を、身の回りで感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 改革と機能強化の方向性について、外部対応に過剰適応していないかどうか検証を要するようになるように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 根拠なき終身雇用の撤廃と降格人事の導入、不合理な女性偏重の排除が必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 例えば、インパクトファクター重視の様な業績評価システムは、研究分野の多様性の尊重・拡大の妨げになっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 教育と研究を切り離すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 学問の自由があることが大学の魅力であると思うが、それを阻害するような、変な縛りをつけるような変更はしないで欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 学長のリーダーシップは重要ではない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 基礎研究が徐々に重視されるようになり、総長のお考えが反映されるようになってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 研究テーマに対応した学部やコースを設けていただきたいです。航空機においては、未だに推進、構造、空力、制御といった科目しかなく、運航や整備、操縦に対応する授業がありません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 309 最近の大学改革により、教育・研究機関としての大学がより教育方向にシフトしつつあるように感じている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 310 各大学が独自性を出していく、ということには賛成しますが、交付金の絞り込みを契機にさせるような政策には大反対です。即時にお金に結びつくような流行りの学問のみを残し、そのような接点がすぐには見出せない人文・社会科学の学部を閉鎖していくような動きが実際みられているからです。また「即戦力育成」という名の下に、大学で企業向けの人材育成ばかりを行うのも「間違っている」と思います。学問の多様性を保持し、幅広い視野と考える力を育成することこそ、グローバル化した世界・社会で生き残り、地域や日本国の発展を担える人材の創出につながると考えます。大学教育への予算を底上げし、旧帝大への重点化を緩和して地方大学を含めた幅広いサポートが急務だと考えます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 311 十分改革に尽力していると思うので、改革のスピードを緩めてほしい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 312 改革が行われすぎてあり、改革が目的化してシステム全体が悲鳴を上げている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 313 何よりも大学院制度を早急に見直す必要がある。修士, 博士課程学生の院外研修制度, フォローシップなど。(公的研究機関, その他, 男性)
- 314 大学の自主的な改革あるいはそれを助長するというよりも, 無理矢理強制させている感がないか? (公的研究機関, その他, 男性)
- 315 大学によって産学連携に積極的なところと, 後ろ向きなところの温度差がありすぎる。平準化してゆくのが今後の課題である。(公的研究機関, その他, 男性)
- 316 大学経営は, 教学と経営の分離や, プロの活用など, 正しい組織運営の形をとるべき。(公的研究機関, その他, 男性)
- 317 地方国立大学においては学長や学部長のリーダーシップは発揮されにくいと感じています。既成概念の継続が重視されイノベティブな概念は敬遠されている印象があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 318 国公立大学と私立大学で, 改革に向けた意識, 教職員の姿勢は大きく異なる。この設問は分けて行う必要があると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 319 法人化と日本の少子化に向けて, 各大学が経営上危機感を持って改革等に取り組んでいることは評価できるが, その反面, 本来の基礎研究・学術研究の成果の質と量が相対的に低下してきていることは, 日本として大変大きな問題であることを我々は認識しないといけないと思う。2005年の大学法人化後, 日本の大学からの論文数やインパクトファクタの高い論文誌への投稿などが全体的に減少している。一方, 中国やインドは伸びてきている。また, 少子化で学生減少の対策として, グローバル化の旗印の下, 東南アジア等から多くの留学生を受け入れているが, 特に国立大などは, まずは日本の学生の質の向上策や, 国としての大学再編の施策を進めるべきではないかと思う。くだい様だが, 日本の貴重な唯一の資源は, 質の高い科学技術人材なのだから。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 320 大改革をなすためには, 大学の先生に尊敬され(業績が優れ), 役人や政治家を動かせる(政治力のある)強力なリーダーが必要だが, そのような人材を育てるシステムが存在しない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 321 交付金が減少しているのは残念。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 322 もちろん大学によりますが, 研究資金確保のため, おカネ集めに苦勞されている理系学部の先生方を拝察しており, 気の毒に思うことが多いです。おカネ集めと研究活動は分離し, 先生方には極力, 教育と研究活動に専念させてあげた方がよいと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 323 大学の独立法人化の方向が間違っていたことを素直に認め, 再度制度改革が必要である。独法化の時の意見をもっと文科省より出ないものがあげられていた。これらを再考する必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 324 技術開発についていえば, 権限を持っている人が社会や産業から遊離しているように思われる。現在の人事制度では改革は難しいかもしれない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 325 現在の大学は, 基礎的教育はしていると思うが, その上に役に立つ技術を出そうという意欲に欠けている。官は, 大学の研究成果を事務的に評価するのではなく, 国家的な高い見地から評価をして, ダメなところには金を出さないほうがよい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 326 若い研究者の育成のため, 博士課程の充実をすべきと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 327 金儲け目的の私立大学を除き, 国立大学は, 教員が(実力がなくても)研究志望のため, 研究大学の看板を掲げたがっている。大学主機能は教育と研究であるので, 教育主担当教員と研究主担当の教員を区分して, 教育機能と研究機能それぞれの専門家で構成される組織にする。5-10年間隔で教員の所属の見直しを行う。民間企業では社員の能力に応じた人の使い方をしている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 328 大学改革は, まず〇大, 〇〇【大学名】から始めるべき。ほかは追随するしかない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 329 SIPとAICEは自動車エンジン技術開発に関して官が主導した画期的なプロジェクトだと考える。大学改革とは先生方の研究テーマの選定の権限を多少とも制限しベクトルをあわせることに尽きるのではないか。資金をつければ実現可能だと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 330 国際化, 地元の課題への関与を積極的に推進するなどの, 特徴的な取組みをする大学が増える一方で, 教育の質の低下が懸念される。教員たちの事務仕事の低減, 学会の統合や学生の生活, メンタルヘルスの支援など, 研究に学生とともに没頭できる環境を整えることが必要だと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 331 大学改革はお金を投入し, 学長が旗を振れば進むのではない。異色の活動をする教員などを型に閉じ込めず, 制度的に足を引っ張らなければよい結果が得られると思う。リーダーシップで学長の思想に沿わない教員の足を引っ張るのは良くないこともある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 332 少々, やんちゃしても大丈夫なバックアップを国がとらないと, 革新的なことはできないと思われる。皆さん, 老後を心配するから, 決定権の有る上位の方々には動かないし, それっぽい態度を見せるだけになっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 333 頻回な改革や制度などの変更が混乱を引き起こしているケースもある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 334 民間の視点, 感覚からすると, スピード感・危機感に課題を感じる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 335 大学教育無償化の議論もある中で、学生達が本当に学びたいことを学ぶ場を提供するという視点がますます重要になるのではないかと。その一方で、研究機関としての大学という側面からは、質・量の両面から現在の成果に対し厳しい見方があることも事実。現在の日本の財政事情に鑑みれば、教育、研究の両面において、これまでのような総花的な取り組みは続けていけないことは明らかであり、何らかのかたちでの価値判断が必要などころに来ているように思えてならない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 336 大学等の体制は編成を変えようとする5～6年掛かるようだが、変化の激しい分野では変更できた時点で世の中には新しい状況が発生していることがある。また、教職員にも保守的な方々が散見され、改革の阻害要因となる場合もあるようだ。人事面等にも変化が必要な時期にきているかもしれない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 337 とにかく、少子化に合わせた大学数に変更すべき。貴重な財源をつまらぬ既得権益確保に利用されるべきではない。一流進学校の中学教育では、海外大学への進学を視野に入れようとする試みもなされている。海外で実績を上げた邦人が将来、日本に戻ってきてくれるのであればよいが、そうでない場合は完全に人材流出である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 338 外から見ていると現状把握が出来ていない為、明確な回答は出来ませんが、世界ランキングなどを見ても、大学の価値が上がっているようには見えません。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 339 大学は改革・機能強化に前向きに取り組んでいるとは思いますが、それが研究の足かせになっている部分もあり、結果として機能強化を阻む要因にもなっているように思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 340 学長や執行部の権限を強化すべきだと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 341 大学の経営陣が、経営を理解していない、経験していない。このままでは、国に要望、不満、愚痴を言うだけで、どうしたら自立できるかについての取り組みがなされない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 342 我が国の大学に於ける「グローバル化」の立ち遅れは、既に危機的状況にあると言える。特に一部教官の学生への傾倒化がその最たるものと言える。これは、上記の問いにある学長や執行部のリーダーシップの欠如に他ならない。学自ら「ひと・もの・かね」のマネジメントを通し全体のコントロールをしながら、「グローバル化」を推進する必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 343 大学は以前は学者の集まりで研究第一の方針で、大学全体としてのガバナンスやマネジメントはほぼ開かれなかったが、昨今企業的な経営の目線での議論や改革が行われるようになってきたのは、良い傾向と思う。もっと、民間出身の経営者等を大学本部に採用し、企業の独立社外取締役のような立場で、経営の目線大学のガバナンスを向上させるべきと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 344 大学改革が機能強化につながっているかどうか、多くの実証研究が実施されるように促し、因果関係を解明すべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 345 大学改革は、マネジメントだけでなく、全教職員の意識が変わらないと功を奏しない。やはり、親方日の丸的な人たちが多いことに改めてびっくりする。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 346 1. 科学技術予算全体が伸びず、かつ資金が競争的テーマに重点化され、この大学の予算が継続的に減っているなかで、大学は難しい改革の努力をしていると思う。多様な財源を確保するには多様な知的財産が必要である。過去そのような制度や蓄積が無いなかで短期に成果を挙げるのは容易ではない。中長期的な予算に裏付けられたプランと実行が必要であろう。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 347 関西の私学では学長、副学長を始め、多彩な方々が活動をされているように感じます。国公立での学長の更なるリーダーシップに期待したいです。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
- 348 この5年間、大学で任期付教授として教える側に立った。社会人院生のモチベーションは高いが、それを支える体制は充分ではない。また、学生を社会で生きていくために教えておくべきことが、かなりあいまいである。卒業後に社会で成果を出して行けるような教育体制になっているのだろうか？(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
- 349 各大学により取り組みは多様であると思うので一概に十分とか不十分とか評価できないと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 350 大学の改革が、常に必要なことだと思いません。まずは、基礎研究の場であるというのは、必ず確保しておくべきことで、そのためには、自由に行える研究予算が必要です。基礎研究の予算枠というのも、多ければいいというものではなく、急激な変更もよくないと思います。その上で、社会に目に見える形で役立つ研究が求められてきているのだと思います。そのためには、経済活動を担っている企業との連携を深めていくことが重要だと思えます。欧米の仕組みも参考にすべきかと思えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 351 大学改革や機能強化への取り組みについて、大学間での格差が広がっ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、男性)
- 352 大学自治への過剰なこだわりを見直し、学長などの責任者によるトップマネジメントを果たしやすい組織体系の検討を期待します。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 353 各大学によって違うが、大学改革の進捗もみられる。ただ、人心が簡単に一新されるはずもなく、目に見えるような成果が出てくるにはまだ時間がかかりそうだ。適切な評価指標は何かなど、大学改革の方向性を誤らないためにも、各大学の取り組みの情報交換や健全な相互批判がもっと必要ではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 354 大学の機能は何よりも、若者が力を発揮できるよう自ら育つ場を提供することにある。企業が駄目だからといって大学に何でもかんでもさせようというのは間違いである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 355 (宣伝の効果が大きいと思うが)知名度のある大学の奇抜な施策の二番煎じが多すぎるように思う。また、受験生確保が第一義になり、例えば学部・学科名の変更等も、本来重要で無いはずが、多数見受けられる。根本的に、大学が多すぎるのだと思う。ドイツの制度とまでは言わないが、例え中卒でも、高卒でも、社会人として胸を張って生きていけるような社会体制を構築することでこそ、「大学を卒業した意味」が生きてくるように思う。(要は、名ばかりの大学を卒業しても意味が無いことを社会全体で考えていく必要があると思う)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 356 国立大学は国費で賄う研究機関とし、基礎研究を行って研究員としてのトップ人材を育成する場にすべき。私立大学は各校で教育方針の特徴を競わせるのが良い。学内成果のベンチャー起業、応用研究での企業との連携模索も良い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 357 世界ランキングで日本の大学が順位を落としている危機的状況ですが、日本の財政・人口構造がこの先さらに細っていくことは避けられない現実です。グローバル競争に勝つためには、日本国内の大学間バランスを考慮するのではなく、大学の再編・統合を通じて世界に通用する幾つかの分野に選択・集中し、競争力を維持することが必要な時期に来ていると思われます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 358 地方大学と旧7帝大系等の有力大学とのデマケはあってもよいが、資金の集中化が行き過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)
- 359 大学でも研究と研究マネジメントを分けて分担する仕組みが望まれる。研究成果を期待する研究者にはマネジメントの負担をかけるべきではない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 360 大学間の序列や教授の流動性を高める必要があると考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 361 地方大学は危機的な状況である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 362 それぞれの大学にふさわしいあり方を追求していただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 363 ドクターの人材育成、活用に関して有効な方策が打てているとは言い難い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 364 工学部の一部を除いて民間企業の経験者が大学には少なく、また大学経営のプロが殆どいないため、組織としての大学改革が本当に軌道に乗った例は少ないように思う(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 365 大学在学中にベンチャー企業を立ち上げる学生に対して、税制優遇や研究開発費優遇などの支援があっても良いのではないかとと思われる。または、1年間の大学休学の特例制度(授業料免除等)などがあれば、海外からの留学生なども日本で起業しようとする学生も増えるのではないかとと思われるが。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 366 大学改革や機能強化に関しては、あまり情報がありませんが、〇〇大学のオープンイノベーションは全国の模範となっており、一部の大学のみで精力的に行われている印象を持っています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 367 産学連携本部など組織は整備されてきているがその運用についてはよく実態がわからない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 368 海外と歴然と感じることは、自己主張、発言力、国際力、異文化の経験が、鎖国文化で育った日本人にとってはまだまだ弱いと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 369 例えば小学校から高校と、受け身で画一的な教育を受けた若者が、大学にて目的を持って自発的に行動するには、学問と体験、人との出会いがきっかけとなる。大学とは、自分の人生、社会に対して何を指すのか？自分はその中から何を見つけていくのか？を自問し、人類が培ってきた英知を学びながら、いくらでも失敗が許される仮想のsimulationができる場所とも言える。よって大学側は、各自が行動できる環境と前へ進める仕組みを作ることである。例えば、学生が自ら行いたいことが、果たして社会に対してどのようなインパクトを与えることができるのか、それを発信する場所(国内・海外のイベント発表)で実験させ、海外留学先の大学との期間限定での共同作業で、伝えることの難しさと多様性のなかでの発見を気づかせ、企業からのアドバイザーを迎え多様な視座があることを学ばせる(企業側も学ぶ)と良い。そして大学はそれらの結果からフィードバックをもらい、常に自己変革を繰り返していく。人口約80億の地球のなかで、わずか1億程度の言語の日本は、外部との優秀なネットワーク化と最新の情報を得るには極めて不利な環境にある。この自覚のもと、共通言語(英語)の取得と論理性、そして人を動かすには、専門性や論理性のみではなく人の情動にあることを、経験する機会を与えるべきである。大学が社会関係との深化に向かいたいならば、学生が意識できるような教育プログラムを組み、何かを押しつけるのではなく、学生が自ら考えた課題と行動に対して支援する。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 370 大学を企業人、社会人の養成所と考えるか、実用化できる研究者を養成する場と考えるかで、大学の姿勢が変わると思われます。大学も、研究者による教育と教育者による教育の両方を併設する必要のあるのかも知れません。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 371 実績を上げている学長や執行部に、根本的な考え方を学ぶことが必要と思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 372 (1) 多様な財源を確保するために企業との共同研究を進めるにあたっては、大学にはもう少し企業担当者の立場を理解する必要があると思います。なぜなら、企業では研究の成果に結びつく具体的進捗、最終的には商業的成功がなければ、部門の廃止・配置転換等により担当者は具体的に不利益を被ることがあります。一方、大学教官の主業務は教育・研究であり、自らの評価には研究発表・論文が最重要であって、共同研究の具体的進捗、とりわけ商業的成功にはそれほど関心がないと思います。ですから、上記のような企業担当者の立場を理解していただき、具体的進捗を示したり商業的成功に結びつくようなデータ採取等を意識してもらえれば、さらに共同研究を依頼しやすくなると思います。(2) 大学は年度単位でものごとを考えますが、この点でスピード感が企業とかなり異なります。(3) なお、以上は改革と機能強化というテーマなのでマイナス面ばかりの記載になりましたが、大学との共同研究により有用なデータを得たり、信頼性アップにより、中小企業における事業推進の大きな助けとなっていることを付け加えておきます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 373 教育と研究は別として考える。高い教育スキルを持つ教員による基礎知識の強化と、その土台の上に高いレベルの研究を行う、といった旧来のモデルの方が、現在の研究一辺倒に見えるモデルより、日本の研究レベル・競争力の向上には有効である。教育で底上げをする、研究で異能・異才を作る。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 374 リーダーシップが重要であるということは間違いないが、ボトムアップ的な行動が重要だと感じています。古い組織体制、前例主義の事務体制が、自分で閉塞状況をつくっているように見えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 375 部局が強い状況を脱していく対応策を模索すべきだと思うが、まずは課題の共通認識を持つテーブルにつくことすらできていないのでは?と感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 376 企業との連携を強め、大学から知的情報を提供し、企業からグローバル基盤を享受するような体制をもっと高めてはどうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 377 大学改革と機能強化において、その成果として産からの投資を呼び込む施策が議論されている。まずは大学が魅力的な組織、機能を有するに至って、それに対して対価を支払うものであるが、その順番を取り違えて拙速に企業に費用負担を要求するケースが有るのは問題である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 378 具体的には分かりづらい。大学改革として、もっと何が大学現場で起きているのか?新たな取り組み等もう少し世間に発信できる媒体が欲しい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 多様な財源を確保するために努力されている人/大学は努力されているが大変そうだ。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 380 大学に関して、まだ、日本独自の大学システムが多く、もっと国際競争力を強化する対応が必要と考える(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
- 381 大学のマネジメントを、教授の名誉職というよりは、ビジネスのプロフェッショナルとしての人材をセレクトすることが大学変革の大きな進歩に繋がると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 382 研究、教育も産学連携についても、大学が根本的に変わらなければいけない状況かと思います。少しずつですが変化の兆しが見えるのは良いことかと思いますが、スピード感が足りません。加速するには、いろんな面で若手を重視した施策を強化すべきかと思ます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 383 大学教員が大学改革をできるわけがない。経営者の要素もリーダーの要素もほとんど無い方々をトップにする仕組みは運営上無理。また、リーダーシップの考え方すら知らないのではがままなだけの経営になる傾向が強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 384 ○○大学工学部はよいお手本のように思います。一方で、学内の一部学部だけでその影響が閉じているようにも感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

パート 6

社会との関係深化と推進機能の強化の状況

(裏白紙)

Q601. 研究者の社会リテラシー（研究と社会との関わりについての認識）を向上する取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	103	79	372	564	413	206	42	1,676	4.5	3.2	4.5	6.0	4.5	4.5	-	-	-0.04	-	-	-	-	
大学等	88	64	294	468	358	183	38	1,405	4.6	3.3	4.6	6.1	4.6	4.6	-	-	-0.01	-	-	-	-	
公的研究機関	15	15	78	96	55	23	4	271	4.0	2.8	4.1	5.4	4.2	4.0	-	-	-0.19	-	-	-	-	
イノベーション/雇職グループ	86	46	183	188	90	11	2	520	3.4	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	-	-	0.03	-	-	-	-	
大企業	38	4	62	61	29	2	0	158	3.5	2.6	3.7	4.8	3.5	3.5	-	-	0.05	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	29	22	37	44	15	0	1	119	2.9	2.0	3.4	4.5	3.1	2.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	
中小企業	21	8	17	18	8	0	0	51	3.0	2.1	3.4	4.6	3.1	3.0	-	-	-0.11	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	8	14	20	26	7	0	1	68	2.9	1.9	3.3	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	
橋渡し等	19	20	84	83	46	9	1	243	3.5	2.5	3.7	4.9	3.4	3.5	-	-	0.09	-	-	-	-	
男性	160	110	504	681	452	199	41	1,987	4.3	2.9	4.3	5.7	4.3	4.3	-	-	0.00	-	-	-	-	
女性	29	15	51	71	51	11	3	209	4.1	2.9	4.2	5.6	4.3	4.1	-	-	-0.15	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	36	30	109	134	59	11	1	344	3.5	2.5	3.7	4.8	3.4	3.5	-	-	0.08	-	-	-	-	
部長、教授クラス	68	46	221	289	190	68	13	827	4.1	2.9	4.2	5.6	4.1	4.1	-	-	0.00	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	44	25	137	197	159	85	21	624	4.7	3.3	4.6	6.1	4.7	4.7	-	-	-0.01	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	34	22	78	113	91	53	9	366	4.6	3.2	4.6	6.1	4.7	4.6	-	-	-0.13	-	-	-	-	
その他	7	2	10	19	4	0	0	35	3.4	2.8	3.8	4.6	3.0	3.4	-	-	0.43	-	-	-	-	
任期あり	56	38	190	241	163	62	16	710	4.2	2.9	4.2	5.6	4.2	4.2	-	-	0.02	-	-	-	-	
任期なし	133	87	365	511	340	155	28	1,486	4.3	3.0	4.3	5.7	4.3	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	
学長・機関長等	2	4	32	48	30	7	0	121	4.1	3.0	4.2	5.4	4.1	4.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	93	69	309	473	343	176	38	1,408	4.5	3.2	4.5	6.0	4.6	4.5	-	-	-0.05	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	8	6	31	43	40	23	4	147	4.7	3.3	4.7	6.3	4.7	4.7	-	-	0.08	-	-	-	-	
国立大学等	63	39	211	332	267	134	31	1,014	4.7	3.4	4.6	6.1	4.6	4.7	-	-	0.03	-	-	-	-	
公立大学	2	7	22	25	14	10	3	81	4.2	2.7	4.1	5.8	4.3	4.2	-	-	-0.10	-	-	-	-	
私立大学	23	18	61	111	77	39	4	310	4.5	3.3	4.5	5.9	4.6	4.5	-	-	-0.13	-	-	-	-	
第1グループ	16	10	49	67	69	35	9	239	4.8	3.4	4.8	6.3	4.7	4.8	-	-	0.13	-	-	-	-	
第2グループ	30	17	59	105	90	50	7	328	4.7	3.4	4.7	6.2	4.7	4.7	-	-	0.00	-	-	-	-	
第3グループ	17	16	87	132	78	28	9	350	4.2	3.0	4.2	5.6	4.4	4.2	-	-	-0.13	-	-	-	-	
第4グループ	24	19	90	153	105	60	10	437	4.6	3.3	4.5	6.0	4.6	4.6	-	-	0.01	-	-	-	-	
理学	18	9	40	59	51	21	5	185	4.5	3.2	4.6	6.0	4.7	4.5	-	-	-0.12	-	-	-	-	
工学	25	18	75	118	110	80	15	416	5.0	3.5	5.0	6.5	5.0	5.0	-	-	-0.01	-	-	-	-	
農学	10	8	34	62	37	18	4	163	4.4	3.3	4.4	5.8	4.5	4.4	-	-	-0.06	-	-	-	-	
保健	26	21	96	149	88	30	7	391	4.2	3.0	4.2	5.5	4.2	4.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	61	40	152	155	78	11	2	438	3.4	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	-	-	0.02	-	-	-	-	
なし	25	6	31	33	12	0	0	82	3.2	2.4	3.5	4.6	3.2	3.2	-	-	0.08	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	37	21	86	79	35	4	0	225	3.2	2.3	3.4	4.6	3.2	3.2	-	-	0.09	-	-	-	-	
なし(分からない)	43	11	46	47	20	2	1	127	3.4	2.4	3.6	4.7	3.4	3.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	189	125	555	752	503	217	44	2,196	4.2	2.9	4.3	5.7	4.3	4.2	-	-	-0.02	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q601. (意見の変更理由)研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	原発事故以後、少しずつ増えているように思う(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	FD活動も大分板についてきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	講演会などで社会リテラシーに関する情報発信が行われている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	私大のため、前職の国立よりも、地域への貢献などを意識したイベントが多いと感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	1	3	2	学外への働きかけなど、いろいろ行われている部分もあります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	e-learningの回数は増えてきている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1	改善されていると感じます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	5	6	1	やりすぎです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	本校では論文以外の対外的な発表として広報などの手段もあることを講演していただきました。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
10	3	4	1	研修会を行うようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	委員会が立ち上がり、講演会等の活動が始まっている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1	向上する試みが行われていることを、最近感じたため(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	各種研修が充実してきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	IoTやAI等、社会との接点が重要な研究課題の影響により(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	アウトリーチは以前よりも盛んになっていると感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	アカデミアの広報・啓蒙活動を概観し、評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	一部大学院等ではリサーチアドミニストレータの拡充や、ヒトとの関りで理・工学分野でも心理や社会科学との連携がはじめられていると思うので。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	以前よりも取り組みが進んでいるように伺っています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	自然科学系の大学改革影響が人文系にも及びつつある(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
20	2	3	1	少しずつですが良くなってきている印象です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	3	3	0	該当する取組は増加の傾向にある。研究者に異分野融合の意識は広がりを見せている。社会への浸透ではまだ十分とは言えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	5	0	リテラシー講座が行なわれているため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
23	3	3	0	社会学者の役目が重要になっているとの認識は生まれてきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	専門職研究者が多いため、社会とのつながりが薄い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	4	0	ただし、その効果には疑問が残る。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	自分の興味に、社会のニーズがあるように見える作文が多いように感じます(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	6	6	0	個人による宣伝が過大となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	まず機会が無いので無理。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	3	3	0	理系と文系の交流が必要ですが、文系(大学,シンクタンク,NEDO,JSTなど)では、社会リテラシーを考えている部署がそもそもあるのか疑問です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	大学教員は社会経験が不十分(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	社会的な需要に対して個人の裁量と責任に負うところが大きくなってきたように思われます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	3	-1	生命科学での先端研究の理解は専門知識を要するので社会リテラシーにはなりにくい。むしろ、成果を好みに解釈して社会に発信しているケースが目立つ。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	人文社会と自然科学の連携はさらに減っています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	ほとんど宗教を心に持たない日本人にとって難しい問題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	4	3	-1	それなりの取り組みはされているとおもう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	人文・社会科学と自然科学の交流の場が限られているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	産学共同研究のより一層の活性化が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	研究者の価値観(インパクトファクター至上主義)と一般社会の価値観(実利のある研究かどうか)の乖離が以前より進んでいるように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	予算不足で社会リテラシーが損なわれることがないか、多面的な検証が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	取組が行われていると感じた場面はありません。インパクトのある成果やキャラクターを有する研究者(山中伸弥氏,益川敏英氏等)の発信力に委ねられているのみ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)
41	4	3	-1	研究者個人の行動に頼っている。(公的研究機関,その他,男性)

42	5	4	-1	人文・社会科学及び自然科学の連携の重要性に対する意識は高まっているが、具体的な取り組みはまだ不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	取り組みが見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	人文・社会科学系の分野と自然科学が互いに融合した形を、より世の中に伝えたほうがよい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	研究が研究に留まっており、社会実装への意識がまだ足りない。(民間企業等,その他,男性)
46	3	1	-2	新規入会した学会で、社会リテラシーのない研究者を多く見かけた。分野によると思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
47	4	2	-2	やはり活動が十分プロパゲートされていないのではないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	6	3	-3	特にそういった取り組みが行われているという認識はない。前回なせ6と思ったのか思いだせない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	6	3	-3	関連するコミュニティ外に対する研究成果のインパクトを評価する仕組みが弱い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	6	1	-5	大学が実施しても、教員が参加しない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q602. 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われているか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	191	177	489	505	275	119	23	1,588	3.7	2.4	3.8	5.1	3.7	3.7	-	-	-0.07	-	-	-	-	
大学等	159	143	396	418	248	106	23	1,334	3.8	2.5	3.8	5.3	3.8	3.8	-	-	-0.06	-	-	-	-	
公的研究機関	32	34	93	87	27	13	0	254	3.1	2.2	3.3	4.5	3.3	3.1	-	-	-0.13	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	99	58	217	173	50	7	2	507	3.0	2.2	3.2	4.3	2.9	3.0	-	-	0.03	-	-	-	-	
大企業	39	7	67	63	17	3	0	157	3.3	2.5	3.5	4.5	3.1	3.3	-	-	0.14	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	35	17	51	33	12	0	0	113	2.7	2.0	3.0	4.2	2.9	2.7	-	-	-0.22	-	-	-	-	
中小企業	23	8	21	17	3	0	0	49	2.6	2.0	3.0	4.1	3.1	2.6	-	-	-0.45	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	12	9	30	16	9	0	0	64	2.8	2.1	2.9	4.3	2.8	2.8	-	-	-0.04	-	-	-	-	
橋渡し等	25	34	99	77	21	4	2	237	2.9	2.1	3.1	4.3	2.8	2.9	-	-	0.08	-	-	-	-	
男性	247	216	635	615	296	115	23	1,900	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	-	-	-0.04	-	-	-	-	
女性	43	19	71	63	29	11	2	195	3.5	2.4	3.5	4.8	3.5	3.5	-	-	-0.03	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	41	34	135	126	40	4	0	339	3.1	2.3	3.3	4.5	3.1	3.1	-	-	-0.01	-	-	-	-	
部長・教授クラス	89	95	282	252	122	45	10	806	3.4	2.3	3.5	4.8	3.5	3.4	-	-	-0.04	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	89	61	169	187	103	47	12	579	3.8	2.5	3.9	5.3	3.8	3.8	-	-	-0.01	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	62	40	105	101	59	30	3	338	3.7	2.4	3.7	5.2	3.8	3.7	-	-	-0.09	-	-	-	-	
その他	8	5	15	12	1	0	0	33	2.5	2.0	2.9	4.0	2.6	2.5	-	-	-0.05	-	-	-	-	
任期あり	82	76	226	231	107	37	7	684	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	-	-	0.05	-	-	-	-	
任期なし	208	159	480	447	218	89	18	1,411	3.5	2.3	3.6	4.9	3.6	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	
学長・機関長等	3	12	41	46	18	3	0	120	3.3	2.4	3.6	4.7	3.4	3.3	-	-	-0.13	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	178	146	404	414	233	105	21	1,323	3.7	2.4	3.8	5.2	3.8	3.7	-	-	-0.05	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	10	19	44	45	24	11	2	145	3.6	2.3	3.7	5.1	3.8	3.6	-	-	-0.21	-	-	-	-	
国立大学等	112	99	284	306	185	74	17	965	3.8	2.5	3.9	5.3	3.8	3.8	-	-	-0.03	-	-	-	-	
私立大学	11	9	21	27	6	7	2	72	3.6	2.4	3.7	4.8	3.5	3.6	-	-	0.10	-	-	-	-	
私立大学	36	35	91	85	57	25	4	297	3.7	2.4	3.8	5.3	3.9	3.7	-	-	-0.19	-	-	-	-	
第1グループ	32	22	64	65	46	21	5	223	4.0	2.5	4.0	5.6	4.0	4.0	-	-	-0.01	-	-	-	-	
第2グループ	45	27	89	101	62	26	8	313	4.0	2.6	4.0	5.5	4.0	4.0	-	-	0.01	-	-	-	-	
第3グループ	36	44	108	116	41	20	2	331	3.3	2.3	3.5	4.7	3.5	3.3	-	-	-0.17	-	-	-	-	
第4グループ	42	43	120	125	88	36	7	419	3.9	2.5	4.0	5.5	3.9	3.9	-	-	-0.05	-	-	-	-	
理学	44	18	46	49	29	14	3	159	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.8	-	-	-0.03	-	-	-	-	
工学	42	49	91	117	81	49	12	399	4.1	2.6	4.2	5.9	4.2	4.1	-	-	-0.03	-	-	-	-	
農学	16	12	51	52	29	11	2	157	3.8	2.6	3.8	5.2	3.8	3.8	-	-	0.00	-	-	-	-	
保健	44	40	135	115	61	19	3	373	3.4	2.3	3.5	4.9	3.5	3.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	75	49	177	145	44	7	2	424	3.0	2.2	3.2	4.4	2.9	3.0	-	-	0.07	-	-	-	-	
なし	24	9	40	28	6	0	0	83	2.7	2.2	3.0	4.1	2.9	2.7	-	-	-0.16	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	40	21	98	74	26	3	0	222	3.0	2.3	3.2	4.4	2.9	3.0	-	-	0.15	-	-	-	-	
なし(分らない)	49	16	53	38	12	2	0	121	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	2.9	-	-	-0.21	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	290	235	706	678	325	126	25	2,095	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q602. (意見の変更理由)科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	6	3	最近生命倫理研究の規定が厳しくなってきました。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	学内FD等の取組みが増えてきたため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	4	1	学際融合を目指すセンターが立ち上がったため。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
4	2	3	1	倫理的・法制度的には拡大しているが,社会実装の現状とその成果の発信ではまだ十分とは言えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	成果はともかく,理系分野と人文社会系分野の融合を目指した取組みが,各所で見られるようになってきた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	2	1	異分野交流の機会が増えた印象をもつ。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	5	6	1	やりすぎです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	ある程度進展した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	新しく人間科学部への期待から(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	学会でそれに関連するセッションを見かけました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	研修会を行うようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	理系と社系の交流が行われるようになってきた。今後ますます必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	手探りだが各研究者が方向性を見出す努力をしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	SIPで取り組んでいる課題がありますが,成果は把握していません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	一部の大学ではあるが,取組みが強化されている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1	防衛基礎研究の公募に対することを例に議論,体制構築が高まったと思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	より倫理的な面,法的な面が研究の現場でも重要になってきている為,そこを担う専門職として文系学部の役割は大きくなると思われるが,今はこれら部局の縮小に動いており,将来が心配である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	3	0	おそらくうまく機能はしていないのではないかと,人文理工間の融合を促進できないものか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	軍事研究に抵抗のない研究者が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	そのような観点からの具体的な活動をほとんど見ることがない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	2	0	取組み方を見直さないと,科学離れが進みそう。科学技術に興味があるかと聞いて,はいと答える子供がどれだけののかわからない。ロボオタとか。これでは,隠れて表にでないし,友達もできず,広がらない。意識を変える必要がある。分かりやすい成功者のサクセスストーリーとか,道徳の時間にもやるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	大学自身が不正防止のために,非論理的・非科学的な制度を導入している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	1	-1	科学に関する共通認識がない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	組織としては対応ができていますが各分野の連携面は十分とは言えない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	1	-1	具体的な話を聞いたことがありません(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	個人情報保護法の改定により,ライフサイエンスにおける対人の研究は困難さが増したように感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1	形式的な融合促進のみであり,実質的な新たな連携を生み出しているとは思えない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	日常業務や必須行事が増えた。この項目は大変重要であるが,即効性がないので,よほど強いリーダーシップを發揮しない限り,十分な時間を割くことはできないだろう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	人文系との連携は至って薄い。(大学,その他,男性)
30	3	2	-1	スピードが遅い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	人文・社会科学と自然科学の交流の場が限られているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	人文・社会科学からのアプローチが不十分(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	反科学的な社会風潮が広がり,科学が間違ったことをするという認識が社会科学者に拡がっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	これも,問われることがないので皆無。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	少なからず見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	世の中の要求水準が変化する中で,それをタイムリーに連携できるようになっていないのでは?社会科学側の取組みがよくわからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	フェールセーフの行き過ぎにより科学技術の実装が遅れていると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	4	2	-2	経済活動における構造改革と同じで,規制増強の法はすぐにできるが,規制緩和の法はできない。国外に比べ,日本国民が科学を育てる意識が低くなっていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	1	-2	分野横断に関しては言葉が先行しており実績につながっていないと感じる。分野の間を埋められる人材の育成が国・研究機関双方に必要と感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	6	4	-2	哲学分野の人材不足が問題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q603. (意見の変更理由)科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	新聞等で科学技術に係わる市民参加型会議等の報道が増えてきたので、以前に比べると取組が行われていると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	組織外者との対話・協働は着実に増加し質も向上している。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
3	2	3	1	このような取組が真に必要なかどうか、イノベーションに結びつくかどうか？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	取組みが始められている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	研究者による市民講座などが増えています。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	利益団体の代表や、一部の偏った考えは、誤った方向付けを生む可能性がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	学会でそれに関連するセッションを見かけました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	以前に比べて、研究者の意識も高まっているように感じる(大学,部長・教授等クラス,女性)
9	2	3	1	メディアとの懇談機会は増加している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	周囲でサイエンスコミュニケーションに対する意識が向上している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	公開シンポジウム,成果報告会等は以前に比較して、参加しやすい形式で運用されている。WEB上での情報発信も充実しつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	進みつつあるが十分とは言えないと感じる。そういった活動や成果の情報公開もあればよいと思う。啓蒙も大切。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	3	0	こちらのアンケートも部分的には反映されていることが時折感じられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	3	0	市民参画は、特定の考えを持った人が参画するのを防ぐ手段を講じるべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0	円卓会議などは行われ始めているが、その会議の内容を生かすための次のプロセスが不明確。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	現在、学内で議論を進めており、規程などを整備中である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0	学会など個別の団体が、本テーマに係るシンポジウム開催などは見受けられるが、国策としてまとめるための議論する場がない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	それぞれの立場に有利な合意形成を図ろうとする一般的な傾向があるので、議論のかじ取り役の育成も必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0	早急に取り組むべき課題である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	1	1	0	評価する人がアホな人が多いので、現実しか見れない。可能性も評価しないとダメ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0	そうはいうが、中身をみるとただの講演会が圧倒的に多い。例えば、参加型のパネルディスカッションの時間を設けても、パネラーの一方的な高説があるだけ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	1	0	対話の機会はないし、メディアの報じる内容は表面的すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	3	0	地方にいますので、取組が見えない場合が多く、情報発信もされていますが、更なる情報発信の仕方を考えて頂けると地方創生が発展すると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
24	1	1	0	サイエンスパークやリビングラボのような取組は、日本ではほとんど見られない。市民中心の科学イノベーションは、日本にはないので？(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
25	2	2	0	十分に行われていないと思います。NEDOやJSTの役割のような気がします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	参加する市民が本来イノベーションによる利益、影響を被る方とズレ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)
27	1	1	0	メディアはあまり、科学技術イノベーションと社会との関係について、取り上げていないのではないかとと思われる。取り上げてもらわないと、なかなか国民には伝わりにくい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	こうした取組にもしっかりとサイエンスが存在し、MITなど海外では包括的に取り組まれているが、日本には根付いていない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
29	2	1	-1	産学官と社会との関係では、産官と官学との間で意識の相異がある。特にイノベーションでは、産官と官学で大きな隔たりを感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	行っていますか？(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	がんばってはいると思うが・・・なかなか目に見える形になっていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	努力が成果に結びついていないと感じます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	研究者によって温度差が大きいです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	多様なステークホルダーによる会議は行われていると思うが、その内容が国民に充分知らされているとはいえない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	具体的な話を聞いたことがありません(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	最近、とみに首相の周囲からの声ばかりが目立っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

37	2	1	-1	国民には広く説明を継続する必要があるが、市民参加型などのクローズドで少人数の取り組みは効率が悪い。TV特集などを多く作成するなどの補助体制を構築してはどうか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	マスコミのサイエンスリテラシーが低い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	文理融合との掛け声はあるが、実施されているところは少ない。教員が雑用をしなければならず、時間的余裕がない。(大学,その他,男性)
40	3	2	-1	メディアが十分な役割を果たしていない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	タウンミーティングなど、研究者と国民の交流の場が限られているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	取り組みはあると思われるが、実になっていないように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	接点はあるが「理解」に至っていない。(公的研究機関,その他,男性)
44	2	1	-1	実態が見えてこない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	4	2	-2	研究者、国民、メディア等が双方向で対話・協働している取り組みがあるとは思えない。メディアに関しては、話題性のある部分を大きく取り上げているように思う時がある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
46	3	1	-2	資源の集中化では他との競争となり、協働の発想が生まれ難いと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	1	-2	形式的には行われているが、本来、課題を解決する取組までは行っていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
48	4	2	-2	国民の科学技術に対するリテラシーを向上させる取組を地道に続ける必要があると感じます。愚民化政策をやっている場合ではありません。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
49	3	1	-2	メディアと研究者の対話や協働が不十分であると思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
50	4	2	-2	そういうことが実施されていることを少なからず自分には解らない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q604. 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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)						回答者会社(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	3	9	36	50	20	4	1	120	3.6	2.6	3.8	3.6	3.6	-	-	-	-0.16	-	-	-	-		
大学等	3	6	28	43	19	4	1	101	3.8	2.8	4.0	3.8	3.8	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
公的研究機関	0	3	8	7	1	0	0	19	2.6	2.0	3.0	2.6	3.1	-	-	-	-0.42	-	-	-	-		
イノベーション俯瞰グループ	27	86	204	170	100	19	0	579	3.2	2.1	3.3	3.2	3.4	-	-	-	-0.19	-	-	-	-		
大企業	8	18	68	55	40	7	0	188	3.5	2.4	3.6	3.5	3.6	-	-	-	-0.12	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	12	30	49	32	17	8	0	136	2.9	1.8	3.0	2.9	3.2	-	-	-	-0.27	-	-	-	-		
中小企業	8	10	22	17	10	5	0	64	3.3	2.1	3.3	3.3	3.4	-	-	-	-0.13	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	4	20	27	15	7	3	0	72	2.5	1.5	2.7	2.5	2.9	-	-	-	-0.39	-	-	-	-		
橋渡し等	7	38	87	83	43	4	0	255	3.1	2.2	3.4	3.1	3.3	-	-	-	-0.21	-	-	-	-		
男性	27	90	225	208	116	21	0	660	3.3	2.2	3.5	3.3	3.4	-	-	-	-0.20	-	-	-	-		
女性	3	5	15	12	4	2	1	39	3.3	2.2	3.3	3.3	3.3	-	-	-	0.06	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	12	50	115	120	49	11	1	346	3.2	2.2	3.4	3.2	3.4	-	-	-	-0.18	-	-	-	-		
部長、教授クラス	12	35	91	77	56	8	0	267	3.3	2.2	3.5	3.3	3.6	-	-	-	-0.27	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	0	6	17	11	10	3	0	47	3.4	2.2	3.4	3.4	3.2	-	-	-	0.22	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	1	1	4	3	0	1	0	9	3.1	2.2	3.1	4.3	3.1	-	-	-	-1.17	-	-	-	-		
その他	5	3	13	9	5	0	0	30	3.1	2.2	3.2	4.5	3.2	-	-	-	-0.11	-	-	-	-		
任期あり	8	35	110	107	52	9	1	314	3.3	2.3	3.5	4.7	3.6	-	-	-	-0.25	-	-	-	-		
任期なし	22	60	130	113	68	14	0	385	3.2	2.1	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-0.14	-	-	-	-		
学長・機関長等	3	9	36	50	20	4	1	120	3.6	2.6	3.8	4.8	3.8	-	-	-	-0.16	-	-	-	-		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	22	68	170	138	84	17	0	477	3.2	2.2	3.3	4.8	3.4	-	-	-	-0.20	-	-	-	-		
なし	5	18	34	32	16	2	0	102	3.0	2.0	3.3	4.6	3.1	-	-	-	-0.13	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	8	37	92	66	46	13	0	254	3.3	2.1	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-0.08	-	-	-	-		
なし(分からない)	12	25	60	48	23	2	0	158	2.9	2.1	3.2	4.5	3.3	-	-	-	-0.34	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	30	95	240	220	120	23	1	699	3.3	2.2	3.4	4.8	3.4	-	-	-	-0.18	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q604. (意見の変更理由)我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	1	3	2	実効性のある研究が少ないように思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	東南アジアへの取り組みを知って認識が変わりました。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	3	1	競争的な支援プロジェクトが最近は一定数創出されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	目の前の問題として国が取り組まざるを得ない状況となっているだけで,グローバルなニーズを先取りしてという感じはしない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	以前よりも行われていると思うが,どうしても今後ますます巨大化する中国の影響を考慮したニーズ見通しが必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	グローバルなニーズへの日本としての課題認識と施策案は進んでいるようだが,実態としては世界に遅れを取っていて,さらに加速が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	公的研究機関,私立大学,旧国立大学(好ましいとは思わないが)が挙げて実業を目指す研究を増やしていると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	2	2	0	語学力が不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	グローバルニーズを満たすような予算がそもそもない.Gates Foundationのような予算がない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	2	0	大学の国際化の遅れが大きいと思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	3	3	0	良い発想がつぶされているような気がします。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	本来はニーズからシーズや研究開発がされるべきであるが,分野の本日が分かっているトップダウンで決まる研究分野が多すぎる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
13	3	3	0	研究開発では「不可能な地震予知」に多くの研究費が支出された。しかし成果なし。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	たまにニュースなどで取り上げられるが,それだけでは適切な数なのか判断つかない。単純に景気を見る限り,足りていないのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	4	4	0	大学ベンチャー発を最近よく聞くようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0	SDGs等,グローバル課題解決への積極的な取り組み事例は少ない。また,国の支援も不明確。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0	SIPのテーマの中で,一部進みつつあると思いますので,その成果を見極めていけばいいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	2	1	-1	世界との格差の拡がりを感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	ガラパゴス化が進んでいる分野も。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	3	-1	わが国のもつとも苦手とするところであろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1	ない。メディアもそういうニュースを流していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	グローバルなニーズは多様に広がっているが,研究対象となっているのは狭い範囲に留まる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	1	-1	グローバルなニーズを先取りする研究開発はあるかもしれないが,新ビジネスに関しては,米国発ばかりの気がしている。日本は世界の先進国から遅れていく気がする。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	2	1	-1	一連の日本パッケージとして出せておらず,パワーが足りない印象(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	原発はやはりダメ,代替エネルギーや省エネ技術をもっと取り組むべき。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	2	-2	グローバル意識を持った人材,指導者が足りない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	2	-2	不足。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q605. 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組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	9	7	31	47	26	3	0	114	3.8	2.8	4.0	5.0	3.7	3.8	-	-	0.05	-	-	-	-		
大学等	9	4	22	43	23	3	0	95	4.0	3.2	4.2	5.2	4.0	4.0	-	-	0.02	-	-	-	-		
公的研究機関	0	3	9	4	3	0	0	19	2.7	2.0	2.9	4.3	2.4	2.7	-	-	0.29	-	-	-	-		
イノベーション・ベンチャーグループ	48	58	203	198	81	16	2	558	3.3	2.3	3.5	4.7	3.5	3.3	-	-	-0.18	-	-	-	-		
大企業	12	12	70	66	30	4	2	184	3.5	2.5	3.6	4.7	3.6	3.5	-	-	-0.14	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	16	21	49	42	16	4	0	132	3.0	2.1	3.2	4.5	3.2	3.0	-	-	-0.22	-	-	-	-		
中小企業	9	7	24	19	11	2	0	63	3.3	2.3	3.4	4.8	3.4	3.3	-	-	-0.11	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	7	14	25	23	5	2	0	69	2.7	1.9	3.0	4.3	3.0	2.7	-	-	-0.30	-	-	-	-		
橋渡し等	20	25	84	90	35	8	0	242	3.3	2.4	3.6	4.7	3.5	3.3	-	-	-0.20	-	-	-	-		
男性	52	61	222	228	103	19	2	635	3.4	2.4	3.6	4.7	3.6	3.4	-	-	-0.18	-	-	-	-		
女性	5	4	12	17	4	0	0	37	3.1	2.4	3.6	4.5	2.6	3.1	-	-	0.53	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	26	31	116	124	52	9	0	332	3.3	2.4	3.6	4.7	3.4	3.3	-	-	-0.03	-	-	-	-		
部長、教授クラス	20	30	81	98	41	7	2	259	3.4	2.4	3.6	4.7	3.7	3.4	-	-	-0.27	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	4	2	19	12	8	2	0	43	3.5	2.4	3.4	4.9	3.6	3.5	-	-	-0.13	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	2	0	4	2	1	1	0	8	3.8	2.5	3.3	5.0	4.6	3.8	-	-	-0.82	-	-	-	-		
その他	5	2	14	9	5	0	0	30	3.1	2.3	3.2	4.5	3.4	3.1	-	-	-0.27	-	-	-	-		
任期あり	22	25	109	114	48	4	0	300	3.3	2.4	3.6	4.7	3.6	3.3	-	-	-0.26	-	-	-	-		
任期なし	35	40	125	131	59	15	2	372	3.4	2.4	3.6	4.8	3.5	3.4	-	-	-0.05	-	-	-	-		
学長・機関長等	9	7	31	47	26	3	0	114	3.8	2.8	4.0	5.0	3.7	3.8	-	-	0.05	-	-	-	-		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	37	48	163	166	71	12	2	462	3.3	2.3	3.5	4.7	3.5	3.3	-	-	-0.14	-	-	-	-		
なし	11	10	40	32	10	4	0	96	3.1	2.4	3.3	4.5	3.5	3.1	-	-	-0.41	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	13	25	91	89	36	7	1	249	3.3	2.3	3.5	4.7	3.3	3.3	-	-	-0.03	-	-	-	-		
なし(分からない)	20	16	59	53	19	2	1	150	3.1	2.3	3.3	4.5	3.5	3.1	-	-	-0.36	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	57	65	234	245	107	19	2	672	3.4	2.4	3.6	4.7	3.5	3.4	-	-	-0.14	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q605. (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組が十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	2	4	2	東南アジアへの取り組みを知って認識が変わりました。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	3	1	外交等を通じ,徐々に進展していると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	最近積極的に行われているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	科学外交が次第に受け入れられつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	安倍首相や大田等国会の方々のトップセールスが影響していると感じるときがあります。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
6	1	2	1	官による国際規格化の動きが見られた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	3	3	0	実例をもっと国民に広報すべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	役人管理型予算はやめるべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	まったくくなっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	1	1	0	日本の強みが薄らいでいないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	2	0	インフラのような大型案件以外は,民主導であり,官との連携は多くない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	世界の動向を理解しているとは思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
13	4	4	0	ただ,外部への発信が不十分です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	海外への展開は,行われていますが,継続的な人的交流が重要だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	どのようなプロセスでそういった活動を提起していけるか?の方法論の情報公開と告知が分かりにくい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	3	-1	減退気味ではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	3	-1	特に先進的研究について出遅れ感がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1	該当する事例を聞くことがあまりない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	5	4	-1	一体感がさほど強いとは感じない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	技術で勝っているながらビジネスで負けるのは,海外展開における姿勢に見直すべき点があることを示唆する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	3	2	-1	海外への発信力は弱まっているように感じた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	最近事例を聞かないため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	5	4	-1	インダストリー4.0など言葉は先行しているが,もっと国の支援が必要。(民間企業等,その他,男性)
24	5	2	-3	戦略を練る機会が少ない。(大学,その他,男性)

Q606. インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2017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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	6	3	45	40	25	4	0	117	3.7	2.8	3.8	3.7	-	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	
大学等	6	2	32	37	23	4	0	98	3.9	2.8	4.0	3.9	-	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	
公的研究機関	0	1	13	3	2	0	0	19	2.6	2.1	2.8	2.6	-	-	-	-	-0.37	-	-	-	-	
イノベーション係数グループ	96	50	198	172	70	20	0	510	3.3	2.3	3.4	3.3	-	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
大企業	29	8	67	61	24	7	0	167	3.5	2.5	3.6	3.5	-	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	34	17	42	37	15	3	0	114	3.0	2.1	3.3	3.0	-	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
中小企業	21	7	16	17	9	2	0	51	3.3	2.3	3.6	3.3	-	-	-	-	-0.06	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	13	10	26	20	6	1	0	63	2.8	2.0	3.0	2.8	-	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
橋渡し等	33	25	89	74	31	10	0	229	3.2	2.3	3.3	3.2	-	-	-	-	-0.03	-	-	-	-	
男性	99	46	230	200	90	22	0	588	3.4	2.4	3.5	3.4	-	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
女性	3	7	13	12	5	2	0	39	3.1	2.0	3.3	3.1	-	-	-	-	0.51	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	49	27	122	109	44	7	0	309	3.2	2.4	3.4	3.2	-	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
部長、教授クラス	35	22	88	83	40	11	0	244	3.4	2.4	3.6	3.4	-	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	8	3	14	11	9	2	0	39	3.6	2.5	3.7	3.6	-	-	-	-	0.45	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	1	0	5	3	0	1	0	9	3.3	2.4	3.2	3.3	-	-	-	-	-1.67	-	-	-	-	
その他	9	1	14	6	2	3	0	26	3.4	2.3	3.1	3.4	-	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
任期あり	42	16	117	96	45	6	0	280	3.3	2.4	3.5	3.3	-	-	-	-	-0.21	-	-	-	-	
任期なし	60	37	126	116	50	18	0	347	3.3	2.3	3.5	3.3	-	-	-	-	0.04	-	-	-	-	
学長・機関長等	6	3	45	40	25	4	0	117	3.7	2.6	3.8	3.7	-	-	-	-	-0.11	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	75	41	157	149	60	17	0	424	3.3	2.4	3.5	3.3	-	-	-	-	0.03	-	-	-	-	
なし	21	9	41	23	10	3	0	86	3.0	2.2	3.0	3.0	-	-	-	-	-0.55	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	38	17	89	75	34	9	0	224	3.4	2.4	3.5	3.4	-	-	-	-	0.07	-	-	-	-	
なし(分らない)	37	16	50	50	11	6	0	133	3.1	2.2	3.4	3.1	-	-	-	-	-0.28	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	102	53	243	212	95	24	0	627	3.3	2.4	3.5	3.3	-	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q606. (意見の変更理由)インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	4	1	ODAレベルでは相変わらずモノの支援が全面に立ち、ヒトが見えない局面が多いと感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	2	1	人的ネットワークを支援するような支援事業が見えされるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	戦略的なODAの試みが進みつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	大学によっては,外国人留学生が多くて,技術,知財権の確保をどうするかというのが,懸念事項か。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	国,大学レベルで取組は進んでいるよう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	いくつかみかける(日ASEAN新産業創出事業,SATREPS等)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	アジアの研究者との連携が一部で強化されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	上述と同様で,Gates Foundationの予算がない(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	非常に後退した。中国,ヨーロッパに完敗。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	2	2	0	進展は必要だが,その活動を通した日本の国益を十分に考慮する必要があると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	1	0	まったくされていない。しかし,この方向性を加速させることは有意義である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	大学の先生が,新興国へ出かけて,授業等を行う活動をしていることは,よく聞きます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1	このような取り組みに参加した若手のその後の処遇について政府はどう考えているのか,まさか自助努力というわけにはいかないだろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	3	-1	今後期待したい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	2	1	-1	取り組みはやっていると思うが,実態が見えてこない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	2	-1	該当する事例を聞くことがあまりない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	日本での研究に余り興味を抱いていないのか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	5	4	-1	一部の大学ではなされている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
19	3	1	-2	日本の技術が,韓国や中国に流出して,その結果日本の産業が比較下位になっている現実を,官と政治は考えたことがありますか?なんでも出せばよいというものではありません。高度な国家的戦略のもとに判断する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	5	2	-3	海外人員のみならず都市部の人員数の制限(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q607. 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
大学・公的研究機関グループ	5	11	38	44	23	2	0	118	3.4	2.5	3.7	4.8	3.7	3.4	-	-	-0.27	-	-	-	-	
大学等	5	7	31	38	21	2	0	99	3.6	2.6	3.8	4.9	3.8	3.6	-	-	-0.16	-	-	-	-	
公的研究機関	0	4	7	6	2	0	0	19	2.6	1.8	3.0	4.2	3.5	2.6	-	-	-0.84	-	-	-	-	
イノベーション促進グループ	95	60	171	156	101	22	1	511	3.4	2.3	3.6	5.0	3.5	3.4	-	-	-0.05	-	-	-	-	
大企業	30	10	48	65	37	6	0	166	3.8	2.8	4.0	5.1	3.6	3.8	-	-	0.14	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	37	16	44	27	19	4	1	111	3.2	2.1	3.2	4.8	3.3	3.2	-	-	-0.16	-	-	-	-	
中小企業	22	7	24	8	3	0	0	50	3.0	2.0	2.9	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	15	9	20	19	11	1	1	61	3.3	2.2	3.5	4.8	3.5	3.3	-	-	-0.22	-	-	-	-	
橋渡し等	28	34	79	200	189	116	21	594	3.4	2.3	3.6	4.9	3.5	3.4	-	-	-0.12	-	-	-	-	
男性	7	4	9	11	8	3	0	35	3.8	2.5	4.0	5.5	3.5	3.8	-	-	0.28	-	-	-	-	
女性	51	28	103	110	59	6	1	307	3.4	2.5	3.7	4.8	3.6	3.4	-	-	-0.18	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	31	36	85	69	48	10	0	248	3.3	2.2	3.4	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.12	-	-	-	-	
部長、教授クラス	6	2	13	12	10	4	0	41	4.0	2.7	4.1	5.6	3.4	4.0	-	-	0.64	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	3	0	3	1	2	1	0	7	4.3	2.6	4.2	6.0	4.0	4.3	-	-	0.29	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	9	5	5	8	5	3	0	26	3.7	2.2	4.0	5.5	3.6	3.7	-	-	0.11	-	-	-	-	
その他	49	19	100	90	56	8	0	273	3.5	2.5	3.7	4.9	3.7	3.5	-	-	-0.15	-	-	-	-	
任期あり	51	52	109	110	68	16	1	356	3.4	2.2	3.6	4.9	3.4	3.4	-	-	-0.05	-	-	-	-	
任期なし	5	11	38	44	23	2	0	118	3.4	2.5	3.7	4.8	3.7	3.4	-	-	-0.27	-	-	-	-	
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	77	51	128	131	90	21	1	422	3.5	2.4	3.7	5.1	3.6	3.5	-	-	-0.01	-	-	-	-	
なし	18	9	43	25	11	1	0	89	2.9	2.2	3.0	4.3	3.2	2.9	-	-	-0.24	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	40	17	73	72	52	8	0	222	3.6	2.5	3.8	5.1	3.6	3.6	-	-	0.02	-	-	-	-	
なし(分からない)	43	17	44	44	17	4	1	127	3.2	2.2	3.4	4.6	3.3	3.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	100	71	209	200	124	24	1	629	3.4	2.4	3.6	4.9	3.5	3.4	-	-	-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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q607. (意見の変更理由)我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	5	2	特定した分野では助言が行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	学会の役割の一つは科学的助言を行うということであるというのが浸透しつつあるように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	仕組みや体制はそれなりに出来ていて助言しているが,政府のどの省庁が対応,実施していくかが不明確で,また省庁間の連携が薄い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	CSTIIが行っており,SIPでその成果が出てくるかと思えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	3	3	0	特にマスコミには偏った都合の良い報道をしないでほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	2	0	多くの助言があるが,地方大学では,実現するための予算が不十分である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	3	0	学術会議は,機能不全(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	3	3	0	むしろ後退している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	6	6	0	学術会議が反政府的言動をするため,政府が恣意的に委員を選べる「総合科学技術・イノベーション会議」を設け,政府の意向の沿った【助言?】をしているので,政府にとっては十分に機能している。国民に対して機能しているかは不明。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	2	0	役人の作文を追認しているように見える。作成者自身がリスクをとっていないように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	1	1	0	偏りがある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	3	0	取組はされていると感じます。が,更に充実していただきたいです。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
13	1	1	0	不十分ではあるが,では誰ができるのかというところでできる人が見当たらない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0	聞く耳を持っているか不明であるが。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	3	3	0	助言はあると思うが,それに対して結局省庁縦割り等分に実施,などの形になったりして分割損が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	学会からの発信が特定の人材に偏っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	制度はあっても機能低下が進んでいると感じられてならない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	2	-1	政府に対する科学的助言を行うべき人材の不足を感じている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	助言が具体的な問題解決に繋がった事例を知らない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	3	-1	地震調査研究については,法律に基づいて地震調査研究推進本部が整備されているが,火山災害についてはない。危機管理を統合的に所轄する組織を整備して,科学的助言を行う必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	グローバルプレゼンスが小さすぎ(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	1	-1	政府側に研究の分かる博士が少ない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	2	1	-1	皆無(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	5	4	-1	分野ごとにそれぞれの立場があるにしても,広く世界の知識人の参加を増やした方が良いのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	予算を見ると,十分に機能しているとは言い難い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	3	1	-2	政府はアカデミアからの助言を必要だと考えているのだろうか? CSTIIは科学者の集まりではないので,科学者が政府(文科省やCSTII)にきちんと助言できる体制が必要。学術会議は形がよい化しているのでため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	1	-2	政府の持つ権限が強すぎる。既成グループがノサバリすぎる。(大学,その他,男性)

Q608. 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。

回答者グループ	2017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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	8	7	44	29	34	0	1	115	3.6	2.5	3.7	5.3	3.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	8	3	34	26	32	0	1	96	3.9	2.7	4.0	5.5	3.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	0	4	10	3	2	0	0	19	2.3	1.8	2.6	3.5	3.1	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	148	51	135	155	91	24	2	458	3.6	2.5	3.8	5.0	3.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	46	8	40	59	30	13	0	150	4.0	2.9	4.1	5.3	4.1	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	54	16	35	24	16	2	1	94	3.1	2.0	3.1	4.7	3.3	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	34	4	16	9	7	2	0	38	3.3	2.2	3.2	4.9	3.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	20	12	19	15	9	0	1	56	2.9	1.8	3.1	4.6	3.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	48	27	60	72	45	9	1	214	3.6	2.4	3.8	5.1	3.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	146	54	167	177	119	22	2	541	3.6	2.5	3.8	5.1	3.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	10	4	12	7	6	2	1	32	3.6	2.2	3.3	5.3	3.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	68	27	100	90	65	6	2	290	3.5	2.4	3.7	5.0	3.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	59	26	57	79	46	12	0	220	3.6	2.5	3.9	5.1	3.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	14	4	6	9	10	3	1	33	4.3	2.8	4.5	6.0	4.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	4	0	3	0	2	1	0	6	4.3	2.5	3.3	6.3	5.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	11	1	13	6	2	2	0	24	3.3	2.3	3.1	4.4	3.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	64	18	88	84	60	6	2	258	3.6	2.5	3.8	5.1	3.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	92	40	91	100	65	18	1	315	3.6	2.4	3.8	5.1	3.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	8	7	44	29	34	0	1	115	3.6	2.5	3.7	5.3	3.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	118	41	106	133	76	23	2	381	3.7	2.5	3.9	5.1	3.9	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	30	10	29	22	15	1	0	77	3.2	2.2	3.3	4.8	3.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	59	14	56	71	47	15	0	203	3.9	2.8	4.1	5.4	3.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	63	14	32	36	19	5	1	107	3.5	2.3	3.7	4.9	3.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	156	58	179	184	125	24	3	573	3.6	2.5	3.8	5.1	3.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q608. (意見の変更理由)基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。

	2016	2017	差	
1	3	4	1	情報を目にする機会が増え、理解が若干深まったことによる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	もっと,機能を強化したほうが良い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	SIPやImPACTで,これから成果が出始めるかと思えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	2	0	地方大学に資金が回ってきていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	1	0	CSTI有識者議員および役人がお互い仲が悪く,リーダーシップの欠如により,制度設計が政治的(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	1	0	地方の現状をどこまで認識しているか,疑問である。メンバーが東京など首都圏中心になっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	2	0	CSTIは,議員の資質に疑問あり(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	3	3	0	更なるリーダーシップとリソース確保,スピードUPに期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	6	6	0	特定分野だけを優遇している。各専門学会が近年目標・マイルストーンなどを公表しているので,それらも含めて検討すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	1	1	0	自らの欲望を満たすためにやっているだけ。仕事のない企業に仕事をやっているようなプロジェクトだらけではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0	全く聞こえてこない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0	メンバーが固定されている傾向がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1	資源確保,資金確保・配分が常に問題となっており,解決に結び付いていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	3	-1	関連省庁の協力が不十分のように見えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	3	-1	CSTIの構成が偏っている。多様化が必要。委員に専門家が少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	3	-1	議論する人材が固定していないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	3	2	-1	役人の作文を追認しているように見える。作成者自身がリスクをとっていないように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	2	-1	デジタル革命での今,日本全体イノベーションが必要と感じます。科学技術を通した日本の生き残りを考えなければならぬと感じています。(科学技術だけではありませんが)(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
19	4	2	-2	総合技術会議が省庁の力関係で決められてしまっている(大学,その他,男性)
20	3	1	-2	聞いたこともない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	4	1	-3	進捗の遅さ,実態の不明瞭さを感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q609. 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください

- 1 文科系も理科系も、お互いの最低限の知識を学び、協働する必要があります。文理の垣根が高すぎます。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 科学技術イノベーションは10年~20年スパンで起きるものであり,そもそも早期の成果や社会への関係深化を望むのではない。もし望むのであれば,イノベーションとか言わないでほしい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 近年,学術会議が奇妙な声明を出す,研究者の意見を代表しているとも思わないし,社会に有益なコメントとも思わない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 4 ステークホルダーとの対話・協働は重要ですが,些か真面目にやり過ぎている印象を受けます。ステークホルダーに媚びる,あるいは奇抜さで印象操作しようとする,根を持たない研究者が目立つようになってきています。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 5 大学における全ての活動(特に国立大学法人)は,全て社会貢献である(ステークホルダーは社会)という教育を,教員団に実施すべき。採用研修時(30歳前後)に,徹底的に行うべきである。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 6 研究者と社会との対話や,両者の間でのフィードバックにつながる議論などは行われているように思うが,互いに求めることのみスマッチが大きいように感じる。対話の内容を考えて行く必要があるのかもしれない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 研究費を貰えるなら研究者はなんでもするだろうが,自発的に社会とのかかわりを持つことは難しい。研究時間を確保して研究成果を上げたいからであり,それこそが社会に対して果たす役割と考えているから。TVで見かけるクラウドファンディングのような試みは面白いが,ただ成果を分かりやすく出資者に発表することが関係深化と呼んでよいかは疑問である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 個々の研究者に任されているが,博士学生くらいの段階で,全員がこうしたテーマを考える機会を持つべき(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 9 不正防止は重要であるが,不正がゼロになることは残念ながらあり得ない。ゼロにならない以上,合理的な範囲で不正の発生を抑止し,生じた不正に対しては厳罰で処するという,社会で行われている犯罪防止の方策をとるべきである。ゼロにするために,過剰な証拠書類や手続きを教員に強いるのは非合理的であり,知の拠点である大学のあり方として非常にみっとも無い。また,不正に対して,連帯責任を強いるなど,法律学的に否定された連座制や五人組を採用しているに等しく,極めて前時代的な処罰でみっとも無い。海外の研究者に説明するのも恥ずかしい制度であり,何とか改善を希望する。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 そもそも「科学技術イノベーション」の概念が,政策的に広報されていて,現実の社会の状況とのギャップを真摯に考える研究の必要性に目が向けられていない。社会問題が本当に科学技術イノベーションで解決されるのか,自省的に考えるべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化には,行政側の能力と度量が大きい。円卓会議やバブコメ等もガス抜きのためには,双方向の対話とはいいいにくい。行政官にも知識創造に結びつける取り組み(余裕)がいるのではないか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 研究成果をわかりやすく社会に伝えるためには,研究者自身に取り組みを求めるよりも,広報等の専門人材の育成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)
- 13 単に「好きだから」研究をしている人が多い。それなら趣味でやればいだけで,国民の税金で給料と研究費をもらっているのだから,社会との関係を考える責務があることを分かってない研究者は多い。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 社会との関係を深めようとする取り組みが増えていることは良いことだと感じる。教員の負担も増えることになるが,それでも価値のあることだと思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 15 本件はもう十分。よい研究は必ず社会に還元される。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 16 この点については海外の研究機関と比較して大きな隔りがあるように思われる。大学の研究者として積極的にコミットしていくことが必要である。その為には税制の措置は不可欠と考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 17 科学技術のイノベーションは,多岐にわたる数多くの研究活動の中の一部から生まれるものだと考えられる。そのイノベーションを実社会で実用化させる為に新たな産業が生まれるわけで,産業化や実用化ありきの研究活動では,一部は実用化できるものがあるが,世界的なイノベーションを起すような研究を成熟させることは難しいように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 18 研究成果の社会実装を含めた社会との関係深化が,今後,大学の役割として大きくなっていくと思われる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 科学技術イノベーションの社会との関係深化のために,プロスペクティブなアピールだけでなく,レトロスペクティブな業績とその背景の理解を促す必要があると考える。推進機能を強化するために,基盤研究のベースアップと応用研究のブーストは表裏一体と考える。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 20 社会とのつながりは,予算獲得にも影響するので,以前よりは皆,意識するようになってきていると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 21 大学に対する様々な要望が出される中で、中長期の社会の有り様を見据えて大学など学術・教育界の見解表明と提案を促し、それを活かす姿勢が希薄である。また、司令塔が寄合になっていて権限と責任の所在が曖昧になっている感がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 22 いわゆる科学ライターが日本にはいないように思える。○○○のような人を育成すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 23 科学技術イノベーションは結果であって、目的・目標ではないと考える。例えば、国連SDGsの17の課題解決を目指すための取組の様であって欲しい。そのためには教育の国際化と研究力の強化が不可欠であり、「ミッションの再定義」の実行が推奨されるべきかと考える。イノベーション創出を支える人材育成と自由な着想を誘発させる多様性の確保が望まれる。推進機構の強化は本来の目的に逆行すると思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 アカデミアは、もっとメディアに対してそもそも「研究」がどういふものであるかについて積極的な広報をしなければならない。大学や国立研究開発法人等が研究に税金の投入を受ける事の正当性は、最終的には日本国民の理解・納得に負っており、「世論」により決定される。その、世論形成に多大な影響のある新聞等マスメディアにおける大学についての論説が、かなり底が浅く日和見的で、現場の実情との乖離からくる違和感が常にある。例えば、10年程前には「大学の教員は研究重視で教育をきちんとやらない」と叩かれた。その結果、今や学部でも大学院でも授業が休講されることはなく、シラバスに則り、教員は規定の授業回数をきっちり行うようになった。人減らして教員の数は減っている一方、授業の負担は増えるので、この結果、教員はより授業に拘束されることとなり、国際会議(学会)等、大学の外に出にくくなった。不登校やメンタルに問題を抱える学生およびその親への対応の負担も増した。「大学は象牙の塔に閉じ籠っていないで自ら社会に開かなくてはならない」との批判に対処すべくオープンキャンパス・体験授業なども増え、その結果、対応人員の確保のため若手教員のうちから多様な業務に駆り出され、これも研究時間の減少と、国際会議・海外機関との共同研究の縮小傾向に拍車をかける事となった。その他もろもろ、研究者の研究へのエフォートが削られた結果、日本全体として論文数の低下が顕著になった。そうすると今度は、「国内に引きこもる研究者。海外に積極的に出て行こうとせず、ガラバゴス化が進む。」との批判を浴びるようになっている。(この次には、何とかして海外渡航や国際共同研究の数が増えるよう対策したら、今度は「足を省みない大学。地域社会への貢献度低し。役立たずで自己変革の能力なし。」と叩かれるに違いない。)マスメディアの論調を中心に構成される社会の要望に、アカデミアが一つ一つ答えるよう努力した結果は、研究に使える時間が減り、運営費交付金の削減傾向も止まらないままといふものであり、成果としてとても惨めな状態だ。そもそも、世間の方々、マスメディアの論調を決定する方々の、【続く】
- 25 多くはせいぜい大学の学部卒が最終学歴で、博士号まで取った人はそうそう居ない。すなわち、研究がどんなものであるかを経験したことのない方々による研究への批判が、研究の将来に対し大きな影響力を持っている。まず第一の前提として、研究は受験勉強のようにあらかじめ「正解のあることが解っている」ものではない、ということですら、もしかすると世間の多くの方々には想像して頂くのが困難なことかもしれない、と思う。このギャップを埋める情報発信の在り方を、アカデミアは真剣に考える必要がある。さもなければ、アカデミアの存在意義を「(経済活動を向上させるための直接的な)役に立つ」事でしか主張できない、という現状はますます強化され、その時々々のトレンドを捉えたごく一分野に風が吹くことがあっても、全体としての衰退化の傾向を止める事は叶わないのでは、と思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 十分に取り組んでいると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 各種の倫理講習会等への出席や学内手続きが増え、かえって研究の阻害になっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 科学技術イノベーションの社会への広報活動は、「一般向け」であり、必ずしも本質に踏み込んだものではない。相互に抱える問題は本質まで踏み込まないと、現状改善の共通認識とはならない。そこで、一方向のプレゼンやデモンストレーションだけではなく、刺激的な、最新の話題の意見交換ができる場の創設が望ましい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 これだけ多くの人が大学を卒業しているにも関わらず、大学での研究に関する情報や知識が無い人が多いこと自体が問題である。このような状況下では、社会に研究を生かしてもらうことは困難である。実務的な教育を大学でやる機会が増えているが、研究者にならずとも、研究に対する基本的知識や研究を理解する教育をもっとすべきである。そうすることで、大学と企業の連携や企業における研究活用といった、社会的連携が増えると考えられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 30 前よりも取り組みが増えてきていると感じている。ただ、深化、強化に対して課されている義務が重いように感じている。(大学,第2G,工学,その他,女性)
- 31 ノーベル賞にかかる報道でよくわかるように、日本人が関係したもしくは受賞した場合のみその報道一色(昨年、一昨年)となるが、そうではない研究成果については全く関心を示さない。日本人がらみの受賞に対する報道であってもその内容の大半は下世話なワイドショー並みのものが多すぎる。この報道の状況は、日本人が本来もっている国民性とは必ずしも一致していないと思いたい。日本人がそんなに知的好奇心が低いとは思えない。その様に捉えると、科学のもつ本来のおもしろさを適切に伝えられる人材の育成し、マスコミにもっと科学的視点をもった人材を多数輩出していく必要性を強く感じている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 基礎研究が即科学技術イノベーションにつながるのと考え方は資金を出す側のおごりであると思う。研究者が応用を考えて基礎研究に取り組むことは必要であるが、最重要ではないと思う。基礎研究から得られた知見を科学技術イノベーションに応用できるか見極める人材の育成も今後重点的に取り組むべきであろう。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 研究者から直接国民に対して科学技術を発信するチャンネルがもっと必要だと感じます。メディアを間に挟むどうしても時事に引っ張られ偏りが出ると感じています。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 内閣府のImPACTが最近の典型であるが、誇大広告的に科学研究の成果を発信することにより、社会と科学技術との適切な関係の醸成を妨げている。ベンチャーや科学技術を前面に出して勝負をしている企業の場合、株価への影響など、科学研究と異なる側面での意思決定も行われている。こうした動きに対して研究者側は脆弱であることが多い。規制が必要な段階と思われるが、経済へのプラス効果を配慮して放置されていることが多い。しかし、これは長い目で見ればマイナスにはたらくのではないか。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 社会との関係は重要と考えるが、これらに割かれる時間も増大しています。技術者出身ながら社会への周知を専門にするリエゾンのような、間に入って活躍していただける人材も必要と思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 35 ICTを用いた連携の強化が必要である(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 政府の政策が浸透していないため,多様な政策を形成し,科学イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化に繋げてほしい.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 生命科学系に関しては,先端科学の研究成果を社会に発信しても理解が難しい.むしろ,高校生物学程度の生命科学リテラシーを広く社会が共有するべきである(例えば,遺伝子組換えは何でも有害であるといった,非科学的な常識を払拭すべき).(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 ここ数年日本がノーベル賞を連続してとれているのは,主に20年以上前の研究成果であり,その頃は政府や文科省(文部省)が大学の在り方に今ほど干渉しなかった時代であることに留意すべきである.科学技術のイノベーションは各研究者が自由に研究を楽しんでいる中で生まれるものであり,評価や予算をちらつかせて圧力をかけても生まれるものではない.ましてや無理やり企業と共同研究させたり,それを過度に奨励するのは,イノベーションが起きる仕組みを完全に誤解している.社会とのつながりや倫理教育も同じで,まったく本質を外した形式的な負担だけが残る.たとえば研究不正が起こるのは,研究不正が悪いことだということの知らないからではなく,分不相応な大きな研究費を若い研究者に付け,過度に結果を求めるからである.つまり制度上の問題であって,倫理教育では解決しない.いかに文科省の人間が研究や大学そのものを理解していないかが浮き彫りになっている.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 メディアをもっと積極的に利用する必要あり.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 科学技術に対する社会の認知は極めて低い.科学の本質的な部分への興味を湧かたてる必要がある.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 アメリカ国民と国力は圧倒的な強さを有していますが,アメリカの教育の特徴はたくさん書籍を読んで自分の考えを説明する宿題を通じた訓練を早い段階で行っている点です.国民一人一人に,読解力,強い意志決定力および発言力がない段階では一方的な関係強化になります.現在の数学や理科の暗記系科目に力を入れてその世界順位に注目する時代を終えて,順位に出ないが実質的な国民力(市民力)を強化する時代になるように戦略的な教育政策を実施したらと思います.実際,世界順位がトップレベルのアジアの国々が果たして欧米よりも強い国民でしょうか?急速に人口が減少する上で,歯車型人材の供給からリーダーの供給への教育の質的転換が必要です.そのおまけとして労働生産性の向上がもたらされるでしょう.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 より一般の国民にもわかりやすくイノベーション等を伝え,さらにその重要性と今後の必要性を伝える施策はさらに多くても良いと感じる. そうしないと底上げにならないため,メディアとの連携等もさらに検討すべきである.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 論文本数を数える,のではない評価の確立が必要.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 サイエンス・カフェのような取り組みが,もっと頻繁にあつてよいと思います.また,科学博物館や国立博物館などももっとあつてよいのではないのでしょうか.最先端の知や,地域の知や,私も知りたいと思っても,発信している場所がありません.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 学生の教育とどのように関係づけるのか,検討してもいいかと思います.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 中央に関しては進みつつあるように思えるが,地方ではまだこれからである.(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 47 URAよりもステークホルダーとの対話に支援員を活用した方が効率が良いのでは?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 国会議員など政治家のなかに科学に対する理解に乏しく,怪しげな学説に肩入れしている人がいらっしやるのが気になります.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 研究をするということが個人や社会にとってどういう意味をもつかということを議論する場がない.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 社会がイノベーションを必要としていることを,研究者に実感させる必要があります.研究は象牙の塔で行うべきものでないと研究者は自覚を持っているようです.しかし実現は難しく,研究者には象牙の塔の外に出る事によりどのような環境変化が起こるかを理解させるべきと考えます.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 51 もっと基礎研究に集中すべきだと思うが,時代のニーズか,かけ離れた活動もしなくてはならない状況に置かれている.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 52 社会リテラシーの偏りが大きくなっており,基盤的推進が困難な状況が進んでいる.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 幅広く多くの研究にチャンスを与える方がいい.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 54 倫理規定や利益相反などの規定の変更があるたびに,研究者は時間を取られます.論文を書く暇もないというのが現場です.事務的なことは,事務的なことをする人が行う,研究は研究者が行う,医師免許が必要なことは医師が行う,などの区画整備が必要です.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 少なくとも,私の所属する大学の場合,大学が発信源になって社会との関係を深めるというやり方には限界があると,強く感じますので,できるだけ自分が大学以外の社会との接点を多く持つように心がけています.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 科学的な事柄や社会的な事柄では古参のメディア(新聞,テレビ)を信用できない.事柄によっては政治的な立場が影響して枉げられる.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 社会との対話に関しても、それに特化し、研究者の考えを代弁できる広報の確保など、システムの見直しが必要だと感じています。現状、社会との対話などの、大学教員が「やるべきこと」が昔よりも増え、その一方で、それぞれの研究者の立場は、日々の時間をどうやりくりして研究時間を確保するか、任期が迫ってくる中で成果をどう出していか、就職活動に多大な時間を要する学生たちに対して、限定された時間でどう教育を行っていくか、に悩んでいます。社会との関係強化にも大学教員が関与すべきなのは理解していますが、それを実施するためには、間に入る人材が必要であると感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57
- 有識者会議によって政策が決められているが、メンバーは国立大学当事者でない人たちが多く、現場の意見が届いていないまま改悪が進んでいる。政策決定には国民の意見が重要だが、国民があまりにも科学とその現状について無知識・無関心で、似非科学が蔓延している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58
- 3.11に伴う原発事故以来、専門家の意見が軽視されている状況が継続されているように感じられる。日本社会には寄附文化の醸成が不十分で、国家財政の困窮を補填する寄付金が欧米に比較すると比較にならないくらい少ない。しかも、国内には寄附しない企業が国外に多額の寄付をしている。上記の如く、我が国と欧米の大学・研究の歴史には大差があり、欧米の大学が行っているような産学連携のレベルに短期間で追いつくことは容易なことではない。企業には、大学の産学連携力を育てる意識も欲しいものである。当然、大学は歴史の浅さにあぐらをかいていてはならない。ようするに、産学連携イノベーションの推進には両者の歩み寄りが必要であるが、現状では産からの一方的圧力に学と官(霞ヶ関)が対応出来ないでいる状況に見える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 59
- 多様なステークホルダー間の対話と協働が必要であるという前提のもと、国、大学、公的研究機関等が中心となり共創の場を設けるとともに、研究の公共性を確保するなどの取組を推進することが必要であり、学内において、このための具体的な推進策を現在検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 60
- 科学的助言についてより広範囲に意見を聴取し、特定のバイアスによる偏りを極力減らし、国の将来に最も資する形で取り入れていただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 61
- 危機意識を持って取り組まれていることはよくわかるのですが、それぞれの取り組みがばらばらの印象を受けます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 62
- 大学における教育の重要性を強く感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 63
- イノベーションを政策でどうにかしようという発想がそもそも間違い。AppleやGoogleはどこから出てきたか。民間の自由な活動が重要であり、大学に強制すべきものではない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 64
- ステークホルダーを加えた種々の会議が行われる頻度は増えてきたように思われ、それは良い傾向であるが、現在はまだ機能していないように感じている。今後はその質を高めていく必要があり、それをどのように実現するかが課題である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 65
- 真の独創的科学技术イノベーションは、各研究者を放置することで生まれてきていると思う。余計な対話、会議はしないほうがよいケースも多い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 66
- イノベーションとその産業化の芽は地方にもあるが、地方での産官学連携は、古いまま。地方での芽を大事に育て、成功事例と人材育成を、国内に多く蓄積することが、総合的国力強化に繋がる。中央主導からの緩やかな脱却。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67
- 社会とは何かが分野、研究テーマによって違っている。したがって、社会にとって効果的な研究とは何かが一律には語れない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 68
- 社会と大学の接点がいまだに少ない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 69
- 本項目についても、所属大学は完全に不合格である。地域産業への貢献を意識した取組や、地域社会への情報発信を目的とした取り組みは多々行われているが、それらの取り組みを有効に機能させるには、所属している教員の研究教育レベルをさらに上げる必要がある。現状はこれまで書いたとおり、研究も教育も運営もできない教員が多々いるという事、また、研究教育において高いポテンシャルを有する教員が大学改組などの運営業務で消耗しているのが現状である。このような状況で、いくら様々な取り組みを企画しても、うまく機能しないのである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 70
- この分野のカタカナ言葉やその使い方、本来の意味が極めて難しく、これがその重要性を周知させるのを妨げている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 71
- がんばるしか無い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72
- 「研究成果による社会的インパクト」という表現に違和感を感じざるをえない。インパクトのある研究成果を、という風潮による負の面も目にしているはずであり、研究成果の真の価値がどこにあるのか、またそれらをどう評価したらよいのか検討いただきたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73
- 実用化は評価されないのが、社会実装(科学技术イノベーションの社会との関係深化)はむしろ研究者の学内での居心地を悪くします。少なくとも自分はそうです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 74
- 環境問題で社会とかかわる機会が多くなったが、一般社会との対話が 대중迎合(ポピュリズム)に陥らないようにするため研究者として日頃から注意を払っている。科学的に正しい知識にもとづいた対話はマスメディアよりもネット媒体が圧倒的に有利である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 75
- 事の正否は別として、一方の主張がクローズアップされることが多くなってきているように感じる。公正な目で判断できる場がより重要になってきていると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 76

- ゆとりをもったステークホルダーとの多面的な会話が行われていない。そのようなダイアログをもとに、運営方法などを見直してこそ、あらゆる機関が正常に運営できるであろう。その時間確保やそれを行うために基盤研究にゆとりを持たせる仕組みがない。そのため、十分な活動が行えていないのであろう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 77
- 78 研究と社会の関わりはまだ十分でないと思います。研究者としても、認識すべきところであると考えているものの、どのように(何をすれば)よいのかよく分からないところがあるように思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 説明責任はかならず必要であるが、ステークホルダーの意見で科学研究政策が大きく影響されすぎるのはどうなのかなと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 80 ニーズとシーズのマッチングがうまく噛み合わず、イノベーションに繋がっていないように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 81 文系と理系を分けようとする発想そのものが、社会全体としてかなり障害になっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 82 実働する研究者とそれを預かる長は忙しく、また国民と意見を交換する場は限られているため、対話ができていません。そのための策は、そういった場を設けることというよりも、余裕のない研究現場にもっとお金が回るようになれば、時間的、人材的に余裕ができて、研究者がそういった交流に時間を廻すことができるようになるのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 国民が、受賞やスキャンダルには食いついてくるせいか、メディアが科学技術をしっかり取り上げる機会が少ないように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 この点に関して、所属している学会のメーリングリストを通して、実に様々な会合・取り組みが行われていることは知っていますが、大部分の大学関係者や一般市民ともなると、ほとんど知る機会がないと思われ、皆がチェックしたくなるような工夫をこらしたポータルサイトのようなものを作ってはどうでしょうか。テレビで紹介された論文はフルテキストで読めるようにしていただけると、人気が出ると思うのですが。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 科学技術と社会の係わり合いについては組織的に行うべきであろうが実質的にはかかわりは極めて少ない。大学、研究所の一般公開を社会とのかかわりに積極的に使うべき。各大学、研究機関は専門知識を持つ広報部門を持つべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 86 科学と技術は別物である。そのことを混同されているとイノベーションが陳腐化する。そうした観点がわかっているならば、上の質問のほとんどは意味がない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 87 研究者が、研究者も理想の社会像を考えるべきだ、という認識を持たないといけないと感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 教育活動以外に社会と科学技術の関係が深化することはないと思う。教育環境の改善といった地道な努力以外にないと思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 89 科学コミュニケーションの役割は重要であるが、研究者の意識を高める工夫においては時間をかけた取り組み、インセンティブの付与とともにわかりやすい説明を行うための方法や技術の開発が求められる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 90 政府の政策が浸透していないため、多様な政策を形成し、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化に繋げてほしい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 91 大学の研究成果を社会実装するには、資金が必要であるが、地域の中小企業は資金がなく、参画できないケースが出てきており、研究開発力において、大企業と中小企業の格差が出てきている。そのため、大企業と中小企業の賃金における格差は将来広がると推測される。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 92 工学系の学部・研究科は科学技術イノベーションを担う人材を養成するのが、社会との最も深いかわりと思う。その立場に立てば、工学系の学部・研究科は機能がかなり低下していると思う。高大接続の時点でのミスマッチや、養成人材と社会ニーズとの間のミスマッチが大きくなっているように思う。教員の評価や人事制度、あるいは学問の自由といった問題も呼び起こす複雑な問題であるが、工学の性質を考えると、我が国の科学技術イノベーションにとって、待たなしの状況になりつつあると思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 93 国の科学研究開発資金の選択的かつ集中的な投入がイノベーション創出に必要なことは当然であるが、各省庁が流行りの分野に重ねて投資する傾向は未だに見られるように思われる。広く意見の取り入れを行い、費用対効果を十分に先読みした効率的な資金投入とともに、堅実な発展が期待される分野への投資とのバランスを取ることが限られた財源を活かす上で重要と考えられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 94 先端的な研究成果による社会的インパクトを多面的に評価できる人材が育っていない。論文発表やインパクトファクターが主たる業績評価の基準とされ、alternativeな基準が考案されていない。人文・社会科学及び自然科学の連携が必須なことは多くの研究者も(漠然と)認識していると思われるが、(先端研究に比して)目に見える研究成果を出しにくい。研究評価の基準も明確ではない。プロジェクトの予算規模と予算配分が難しい。すでに一定の成果を持っている理工系に、多少の人文・社会系を組み合わせても、新しい社会基盤は生まれない。「(一定の成果)の方向性に引っ張られてしまう。」人文・社会系が中心のチームに、多少の理工系が加わっても、具体性のある研究はできない。長期的な視点で、分野横断的な研究や評価のできる人材を育てるしかないのかもしれない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 95 多くの大学(大学教員)が研究費を求めて企業他の団体に接触し、交流がある。それらの大学の組織的支援のしきりはほぼ完成しており、これ以上進めると教育に差し支えるところまで来ていると思われる。大学は教育のバランス上、研究費を稼げる教員のみを集めることはできない。企業がもし先端的知識と技術を大学に求めるならば、大きなテーマごとに教育は二の次とする時限の研究共同体を造り、資源と人材を大学とともに投入すべきである。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 96 人文・社会科学領域が教育・研究面で冷遇されていると思える。子供時代の教育が将来のイノベーションを決めると考えられるので、初等教育者の育成の重要性を認識すべき。科学技術ではないが、芸術や教育はもうからないから切り捨てるとは、大変な話だ。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 97 大学の知やその知を持つ教員の役目は、優れた人材輩出のための教育、世界に先駆けた研究、そしてそれを社会を変えていくために使うための方策の提言にあるが、最後の部分が現状抜け落ちている。この部分を、大学だけでなく、企業、地域社会と共に考え、良いアイデアを出していくことが大学の本当の使命である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 98 関係進化という言葉によって、研究側が経済側に従属する傾向が強まっていると思う。もっと研究側がリードする仕組みを目指すべきであろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 99 これから益々、社会技術といった枠組みでの取り組みが成果を上げていくと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 100 長期的な展望でイノベーションのテーマ策定や推進機能の強化を行うべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 101 大学に対する様々な要望が出される中で、中長期の社会の有り様を見据えて大学など学術・教育界の見解表明と提案を促し、それを活かす姿勢が希薄である。また、司令塔が寄合になっていて権限と責任の所在が曖昧になっている感がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 102 教員の教育負担が大きく、科学技術イノベーションを体現できる研究時間や政策思考時間などの確保が困難となっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 103 5項に指摘しましたが、全体を見渡せる研究者が少ない。大学の研究者がその必要性を感じていないからです。海外の学会で積極的に発言する、複数の学会に参加する、市民との対話をする、フェアなどで政府組織、自治体、企業との交流をするなど、具体的なガイドを提供すべきでしょう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 104 科学技術の進展は早いですが、社会の問題解決に十分いかされていない。仕組みの強化が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 105 企業と大学の人事交流が一方通行(企業から大学に人は来るが、企業は大学人を雇用しない)である。これを双方向にすることが、大学発のイノベーションには一策となるかもしれない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 106 SIPには期待していたが、やはり各省庁からの出費を取り戻すための仕組みが作られ、産業界は自前でできることなのでやや冷たい視線で見ているようだ。CSTI委員を増やしてもっと深く各課題に関わるようにすべきではないか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 107 真のリーダーが必要(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 108 総合科学技術・イノベーション会議も、結局のところ、一部の大学を利する取組に終始している感じが強い。本当に日本の科学研究の将来を考える会議になっていないと思う。また、結局、欧米の後追い施策しか提言していないように思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 109 科学技術イノベーションの社会との関係深化は、研究成果のアウトリーチや科学技術リテラシー・コミュニケーションの問題と誤解されているのではないかと? 科学技術イノベーションと社会との関係を学術的に深く探求することがまずは必須であり、transdisciplinary scienceとして世界的に取り組まれているが、日本ではそれを担うべき人文社会科学の研究者としてのレベルが一部を除いて極めて低く、世界に大きく後れを取っている。社会との関係を深化させる科学技術イノベーションに関する国際的な拠点の構築が望まれる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 110 米国では大学教員が大統領の科学技術アドバイザーとして活躍している。安倍首相には科学技術のアドバイザーがいない。総合科学技術会議がそれに相当するようであるが、文科省や経産省、厚生労働省、農水省など科学技術セクションを有する各省との連携が手薄のように見受けられる。医療行政と先端医療などのギャップが大きいので、先端医療が欧米に比して後塵を拝している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 111 社会科学の知見を、自然科学研究の後追いやフォローアップとしか位置づけていない。非常に脆弱であると感じる。(大学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 112 世界で何が最も必要かとの認識が少なすぎる。大学がコストを標榜するような研究者が居る限り、この状況は変わらないであろう。(大学、その他、男性)
- 113 深まって来ていると感ずる。(大学、その他、女性)
- 114 場当たりのであり、長期的な展望に立った、国にとりしてやるべきこと、そして民間との協力のデザインなど、大きな方針が見えない(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 115 グローバルな課題をリアルタイムで捉え議論してアイデアを提案できるためにアカデミアの国際化が必須と思われる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 116 みている「社会」に大きな偏りがある(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 117 いずれも形式的なもののばかりで成果を上げるための本格的な取組まで行かれていない。会議だけ開催されるケースが極めて多い。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 118 社会実装に関して、もともと社会科学(経済)系の研究者は、政策の評価・立案が主であり、技術の評価を研究課題の傍流と考えていたため、自然科学の研究者との連携が難しい状態にあると思われる。意識の改革が必要か。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 119 科学技術の発展と現行法や社会通念とのギャップが生じることは常に懸念される事態である。特定の問題が発生してから対処するのではなく、教育の中に、「常にそのような問題は起きる可能性があり、そのため、社会リテラシーを研究者自身も身に付けておく必要がある」といった内容を入れ、多くの時間を討論等に割いて、議論ができる素地を培っておく必要があるだろうと思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 120 大切なことだが、現場の自然科学研究者には、未だにこうしたことは研究に特段のプラスはないと考える人は多い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 121 国が制度設計してどうなるものでもないというのが持論です。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 122 科学技術コミュニケーションの強化が必要である。そのためには、人文・社会科学と自然科学の連携が重要であるが、必ずしも連携の度合いが深まっているようには思えない。科学技術コミュニケーションの重要性は漠然と理解するものの、実際の科学技術政策への反映のモデルケースが想像しにくい。モデルケースをわかりやすく、ステークホルダーに示すことが必要と思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 123 人文社会の多様な価値観、そしてそれにまつわる膨大な取組を要する事項の優先度やさじ加減について、完成は無いにせよ、それらを繋ぐ制度設計、見える化の重要性は大きく、しかるに取組を深める価値はある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 124 サイエンスとしての深化と社会との関係深化は同じ平面で議論できないのではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 125 基本的な科学技術に対する国民の理解が決して高いとは言えないと思われる。巷にあふれる情報から自身がきちんと判断できる基礎的知識を広く獲得するための長期的視点に立った教育が必要ではないだろうか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 126 真のイノベーションは自然に社会に広がると思います。むしろ、イノベーションを起こせる環境や人材を作るために何が必要か、どのような政策や教育が必要かなどを議論する必要があると思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 127 本来、効果を実感できるはずの身近な成果がうまく情報発信できていないのではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 128 研究投資に対する寛容性(先進的な研究であれば成果が目に見えなくてもよしとできる寛容性)の程度によって、研究の自由度が大きく変わる。社会への関係深化を強く求めると、研究の自由度は狭まるし根幹的な研究は育たない。研究機関の性格(その研究機関に求められる役割)によって、評価軸を変えるべきであると思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 129 科学技術は人類社会を幸福にすることに貢献するとともに、一方で大きな事故、社会的影響を及ぼす基になることもある。リスクのない技術開発成果は無く、社会との関係性を醸成することが重要と思う。技術の開発には専門的人材、技術の適用にはより一般的な生活者の関わりが重要になっていくと感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 130 今の執行部である研究者PIの理解と、尊重が欠乏している。ある程度の割合で、PIの入れ替えが進む必要がある。新規のPIの採用のとき、バランスが必要。しかし、現状のPIが人事権をもっているとバランスを変えることはできない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 131 政治も行政もシンクタンク機能が低下していないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 132 総合科学技術会議は、自らの研究資金で遊んでいないで、我が国の科学技術の将来を考えたり、各省のコーディネートや相乗効果を出すような作戦を練る機能に特化すべき。自分の金のマネジメントが主要な仕事である等はありません。強く反省しなければならないと思う。また、CSTIが産業界によりすぎている。研究をわかる常勤議員もおらず、科学技術全体を見られる体制になっていない。抜本的な改組等が必要な時期に来ている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 133 社会との関係深化という面では欧米化の後を追う日本らしいイノベーションが起こせていないと感じる。どのように日本らしさを求めていくのかそこに対する推進が必要と感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 134 各機関、各事業ががんばっているが、はたから見るとなんともいいがたい。しかし、あまりにも研究者に無理を強いるような状況も多く、「関係深化」の本来の意味を考え直すべきではないかと思うこともある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 135 基礎研究(科学技術)と応用研究(社会)を橋渡しする人材の育成が急務ではないか。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 136 人文・社会科学及び自然科学の連携は、もっと深めていく必要があると思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 137 研究者と国民あるいはメディアの間をつなぐ役割を果たす人材がもっと必要だと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 138 社会との関係深化につながる取り組みに対する評価基準等の整備が遅れており、また、研究活動・成果を至上とする雰囲気があるように感じます。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 139 (現在の)研究者に社会とのつながりに向けた業務を押しつけるのは能力的に困難である。社会とのつながりを深められる専門的人材を育成する必要がある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 140 研究者と一般市民の知識やコンセンサスのレベルが違いすぎて、ステークホルダー同士での対話の場を設けても議論が空転することが多い。(このことは自身が食品を研究対象としているため、特に多く経験する。)自然科学や工学・農学の立場や考え方を、大学できちんと教えることを望む。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 141 サイエンスコミュニケーターの拡充を図るべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 142 無駄な基礎研究はイノベーションに役に立たないのか、それとも、実は多くのイノベーションをもたらしているのか、統計的に示すことが出来れば科学技術行政施策の策定に大いに役に立つだろう。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 日本社会は科学研究の重要性に対して理解が足りない。使える技術の重要性は分かりやすい。すぐに製品の高性能化に結びつくから。しかし、その背景に基礎研究があることを理解していない。最近特に経済優先の社会構造が顕在化していると感じる。政治の影響が大きい。ノーベル賞のシーズンになるといくら話題に上がる程度で、基礎研究、それを進める研究所、研究者の社会的認知度、重要性の認識は先進国で一番低いであろう。マスコミ、政治家がもっと賢くならないとこの辺は変わらないと思う。日本は初等教育が優れており、世界的に見てベースレベルは高い。しかし、高等教育、さらには大学等での学術研究にはそれほどの優位性は見られない。このギャップを正すのがこれからの日本社会、政治の責務である。これには情報発信しかないとされる。難しい研究のディテールではなく、どんな人が研究をやっているのか、少なからず国費が投入されている現場とは一体どんなものかを見せて行くことが必要と思う。そのために、マスコミには研究に対する格段の理解と、視聴率など市場主義に流されすぎない報道姿勢の構築をお願いしたい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 143
- 10年、20年先、さらには50年先を見据えた科学政策のあり方について研究者の考えを取り組むことが重要だと考えるが、政策や社会とのつながりをすべての科学者に求めなくてもいいのではないかと考えている。変な言い方をすれば、科学者の変態性を担保し、社会や政策と距離をおいたような環境もあったほうが、逆説的に日本が目指している科学技術立国の姿により早く近づくのではないかと。科学の歴史をみると、あたらしい何かをブレークスルーするような技術や知見は、そういうところからも多く生まれているから。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 144
- イノベーションとは本来市場に受け入れられることが前提であり、科学技術イノベーション政策というものの齟齬が現職に就いてから実感できるようになった。技術開発から社会実装に至るギャップを埋める機能はほとんど実装されていない。つくばチャレンジ、DRC (DARPA Robotics Challenge)、WRS (World Robot Summit)といった例をモデルケースとして、社会実装のための活動を拡充することが必要。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 145
- 日本の大学の研究水準がグローバルな基準との比較で低下しているとの報道がされています。社会へのインパクトの関係からも科学技術イノベーションの更なる機能強化策が必要と思われまます。(公的研究機関、その他、男性)
- 146
- 社会との関係強化、推進機能は重要なテーマである。継続的な努力が必要と思う。(公的研究機関、その他、男性)
- 147
- 各ステークホルダーが、他への理解不足の感がある。相互理解が連携の鍵であろう。(公的研究機関、その他、男性)
- 148
- 科学技術、イノベーションと社会との関係は、その重要性について昔から指摘されてきているが、学問と政策担当行政を担当している関係者だけの言葉の遊び、政策提言だけに終わっている印象がある。日本社会、日本人の中に、科学技術の重要性、イノベーションの意味、こういった関係が単に特別な集会で議論されるだけでなく、産業界も一緒になって現実の現場から発言する機会を作るべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 149
- 本件は、まさに総合科学技術・イノベーション会議のミッションであり、それに対しリーダーシップと資金含めて必要なリソース確保をさらに強化、加速していくべきだと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 150
- 総合的には有識者であっても実施する分野的には素人となる有識者は多い。技術・知識的な面だけではなく、マネジメントや、実施するためのノウハウを持つ有識者を増やしたほうが良いと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 151
- この項の問いに関わる取り組みは表に出てきていない印象。まさに今後の課題なのだと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 152
- 大学が全て同じである必要はない。大学院大学や大学院の充実を図る必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 153
- 高次元の計画策定が、政府にはない。ゴアみたいないない、トランプみたいないない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 154
- 科学技術は必ず有用な部分と副作用的部分を伴う。社会の素人に近い人たちに対し、政府の一方的情報宣伝だけでなく、副作用的面を指摘・検討するシステムがほとんどない。かつては科学朝日、自然などの、科学技術に対するインタープリターの月刊誌が存在した。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 155
- 科学技術とイノベーションをもっとニュースにして、大衆に知らしめて欲しい。こんなにITが発展しているのに、下世話なニュースしかないのは問題である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 156
- インテグリティ構築の意識を持って進めていただきたい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 157
- 重要な課題について十分な議論と推進体制ができていないのではないだろうか。例えば人間なら誰でもできる単純作業ができるロボットの開発は高齢化社会の到来と労働力の減少が目前に迫ったわが国ではきわめて重要な技術課題だと考えるが組織的な開発が行なわれているとは思えない。ソフトウェアとしてはきわめて難度が高いがロボコンなどに向けられている若い人達の熱意と創造性を結集できれば世界に先立って実現することは可能と考える。安い労働力による工業製品生産の東南アジアへの集中の現状を変えることも可能ではないか。SIPやAICEが成功するかどうかは良く分からないがテーマの選定をガラス張りにし選定したテーマを各大学で分担して取り組みれば大きな成果が得られると思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 158
- 機械学会の「法と経済で読み解く技術のリスクと安全」の講座は、科学技術イノベーションと社会との関係を考察する良い機会だったと思う。技術と社会のかかわりについて、様々な事例を通して良否を判断するのではなく、理解を深める機会をもっと持ち、若い研究者が参加することが必要だと思う。大学では基礎を学び、社会については教員以外からも情報を得て、広い視野を持つ人が育つ必要がある。この機会は国内だけでなく、海外の事例を海外の研究者に発表してもらいたいと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 159
- 各大学での取り組みに幅が出てきているように感じる。予算割り当ての問題かもしれない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 160
- 総論賛成だけでは実行的な進展は望めない。個々のケースについて丁寧に対応する必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 161

- 162 まだ余裕があるから真剣に取り組んでいない。このぬるま湯が煮え立つ危険があるという危機感がない。この数年が勝ち組、負け組に分けるターニングポイントになりそう。ODAとかの必要性も分からないでもないが、先ずは海外より国内、国内でも集中と選択。ちゃんとした得意技、特技を改めて確立する必要があるのでは？資源を輸入していることを忘れてる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 163 省庁の縦割りを取り除くことが必要(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 164 特殊な人種や関係者でしか認知していない事が多く, 広く一般に認識させる努力は必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 165 どんな国にするというのが見えないからイノベーションの価値評価もできないのではないかとにかくビジョンと実現のためのロードマップを作るべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 166 戦後の貧しい時代には, 産学官いずれにも高い理想と相互への敬意と連携意欲があったが, 高度成長を経てすっかり分断され, 産学官が別人種の如く, お互いの価値観や行動原理を理解できず, 海外との連携もますます不全状態。産学官のそれぞれが自己の価値観の延長で思い込みで連携に取り組んでいる。特に, 基礎の科学技術研究を支える国家予算を握る官僚が, 2年足らずで役職を移るという慣習で, 専門性に乏しく, 短期で予算獲得のような手柄を立てようとの軽薄な行動で, 日本を劣化させている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 167 国の機関がもっと多様な意見を参考に施策をしないとだめだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 168 もっと啓蒙活動が必要。一般の人は, まったく意識さえしていないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 169 イノベーションの社会実装には, もっと自然科学部門と社会科学部門の協働の場が必須と思う, 特に先端技術は, その倫理的な面も含めて, 幅広い議論がなされないと, 多くの社会的課題(営業秘密, 個人情報, 医療倫理, 環境問題, 独占禁止法, 会計・税制等)を引き起こす可能性がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 170 1. 総合科学技術・イノベーション会議のような出来上がったもののみならず, もっと多様な意見を取り入れる仕組みを工夫してはどうか(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 171 日本の未来50年後, 100年後の社会を考えて, 今何が必要なのかを考える仕組みが必要と感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 172 本来, 科学技術そのものも, 社会の中で, 市民の内側からニーズや課題が発見され, その解決のために大学・企業・行政が, 一体となって解決策を研究すべきであると思う。だが, 日本の中では, それぞれがたこつぼ化し, ニーズや技術の共有や相互利用を進めるインフラ自体がない。知的財産の処理も諸外国から見れば遅れている。若い研究者は委縮し, 新たなブレイクスルーが出てこない。社会を見て, そこへ成果を返していくという姿勢になりえないのではないかと。大変もったいないことである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 173 科学技術イノベーションが経済活動を伴ったものであれば, 自ずと, 社会との関係は深いものになると考えられます。今後, どのような科学技術分野に予算をかけていくのかの方針と, その方針を研究者や社会に明確に伝えていくことが重要だと思います。CSTIの役割は, ますます重要になっていくかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 174 見えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 175 科学技術基本計画が策定されて20年以上がたつが, 国内発のイノベーションがどれだけあったか。むしろ, 世界の潮流から取り残されて「ガラパゴス化」が進んだのではないかと。イノベーションは, 単に新たな科学技術上の発見や発明では生じない。従来の政策や制度の変更を伴って初めて, 大きなイノベーションとなる。CSTIが本気で取り組むつもりならば, 自らの役割を狭く限定することなく, 省庁横断的に従来の科学技術推進政策を批判的に総括し, 世界の潮流とのずれをも可視化することが必須だ。それができないから, 低迷が続いていると考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 176 新に必要と思われる人材とシステムが圧倒的に足りていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 177 科学技術開発を中心にイノベーションを捉えると労多く益少ない状況が懸念される。日本の税金を使って開発した科学技術が海外企業の実業に役立っている状況は改善すべき。多方面から技術を結集して組み上げる力が日本には不足している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 178 SIP成果の社会実装(実験)が話題となっているが, 研究実施側からの一方的な流れでなくユーザー(社会・民間)側との十分な意見交換が必要である。単に枠組み組織を作るだけでなく十分な運用が望まれる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 179 総合科学技術・イノベーション会議はもっとライフサイエンス・医療等に関与すべきである。現行のAMED運用についてもっと干渉すべきであろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 180 研究者側の取り組みが十分とは言えないが, 取り組みを可能とするためには研究者を雑務から解き放つ必要がある。また, 研究者自身が生き残りに汲々としている状況では, 社会貢献活動などに力を割くことも難しいだろう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 181 政府がメディアに対して, 取組を公開するような番組を持って頂きたい。本来は〇〇〇【非営利団体名】がその任務があるはずだが, 〇〇〇が受信料を税金のように徴収するだけで, 本当に日本の国民のためのニュースをやっているかがはなはだ疑問。余談であるが, 公的な報道である〇〇〇が, 中国や韓国よりの報道があったり, 聖徳太子は実在しなかったかという〇〇〇〇〇〇〇〇【公的研究機関名】の在り方は問題。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 182 取り組み自体は行われていることを認識していますが, 民間企業の立場からはまだ十分に効果が出ているとは認識できておりません。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 183 海外の視点でみるとわかる。日本のボトムアップ型による新規技術の創成は、稟議と関係者に理解してもらうための準備・成果物作成に膨大な作業時間を要し、完成までの道のりが遠い。それまでの予算の配分も小さいため、小分けした作業を強いられ、それでも苦労して遂行するものの「出来上がったら持ってこい、しかし安くつくれ」的な思考停止型審議構造が価値の創出を阻んでいる。また時折、担当者の環境が組織により変わるため(移動や転勤)、継続性がなく途中で終わる例も多い。イノベーションは、時として一気呵成に行うことが肝要であるため、見立てを立てる段階で以下を視野に入れる必要がある。1. トップダウンで推進するだけでなく、数社協業で行うためネットワーク化が得意な人材を擁すること、2. 技術の到達と市場導入には複合化が必須のため、M&A、あるいは積極的な技術提携を進めていくこと、そのための優秀で信頼できるアドバイザーと資金面(VC)での共有を早期に図ること、3. 知財戦略は必ず並行して行うこと、など、R&Dを事業化させる実務に携わっていると特に実感する。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 184 今後、社会制度や生活環境、既存規制にそぐわない制度改革を行わないと、成功例として世界発信できない。自由度の部分と違法をもっと的確に、科学技術を進める為に、制度改革ではなく、科学技術が進んだから、この制度は、不要となるような考えで進められると難しく考えなくても良いのでは。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 185 企業はある程度社会の動きを見て活動していると思う。特に研究者は社会とのかかわりを積極的にもち、自分の技術は何の役に立つのか?と考えることが必要だと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 186 北朝鮮や中国からの具体的危機が高まる中で、なぜ日本学術会議は研究成果の軍事転用を拒否するのか理解できません。軍事の裏付けのない外交はあり得ず、米国では日本の自国中心の勝手な平和主義により、東アジアの不安定化要因を招いているとの意見も大きくなりつつあります。大きな課題ではありますが、政府にはリーダーシップを発揮してこの問題に取り組んでもらいたいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 187 別項にも記したが、科学技術に関する情報発信は旧来のマスコミでは明らかに知識・能力不足。科学ジャーナリズムのレベルアップが必要と感じるが、具体案は無い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 188 政府に対する科学的助言は実施されているが、有効活用されているのか、また十分なレベルであるかを正しく評価する仕組み整備が必要である。絶対値評価は困難な場合、他国との相対的比較等取り入れるなど工夫したいものである。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 189 科学技術イノベーションにおいて、例えば自動運転のような一般に分かり易いものでは認知度も高く、社会との関係は比較的深化していると言える。しかしながら、社会基盤を支える基幹産業分野等では、社会との関係深化は充分とは言えず、特に当該分野における研究者そのものの減少は大きな課題となる。国の公募研究などを通して、基礎・基盤研究にも焦点を当て、学連携や研究予算を配分する施策も必要である。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 190 イノベーションを起こすための科学技術を予測することに、時間と資金を費やすことには意味がないように思います。多くのイノベーション技術がそうであったことは歴史で知るので、当時その技術に携わっているヒトはただ必死に研究に没頭しているのみで知りえない。このことは、ロンドンのサイエンスミュージアムの展示物が実物で示してくれている。モノづくり・技術開発・研究開発を必死になってやるヒトを世間が評価・支援して育てることが近道のように感じます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 191 まだまだコミュニケーションが不足していると思います。イノベーションに対する社会の期待が強いのは良くわかりますし、研究者や技術者が真剣に努力しているのもよくわかりますが、歯車がかみ合っていないような気がします。解決する妙案となるとなかなか出てきません。時間も要することですので、関係者がこれからも常に努力を続ける必要があることは間違いないと思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 192 ある国プロジェクトの評価委員が、医学的な研究分野であるにも関わらず富裕層向けの医療サービスの推進を強く提案されており、正義の観点から疑問を抱きました。学者が営利活動について言及するとあまり良いことにならないときもあるように思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

深掘調査

(裏白紙)

【深掘調査】業績評価の反映で期待するもの

NISTEP定点調査2016では、「業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇」が不十分であるとの強い認識が、研究現場の教員・研究者から示されました。そこで、業績評価の結果によるインセンティブ付与についてお聞きします。

業績評価の結果としてあなたが期待するインセンティブ付与は何でしょうか。以下の選択肢から最もお考えに近いものを上位2つお選びください。その他を選択した場合は、具体的なインセンティブを記述してください。いずれの選択肢についても、職種・年功序列に関係なくという条件をつけた。

- | |
|--|
| ① 【給与への反映】 研究活動の業績や成果によって、昇給や諸手当等を通じて給与が変化(増減)する |
| ② 【無期雇用への移行】 任期付の若手研究者においては研究活動の業績や成果に応じてテニユアのポストが与えられる。任期無しシニア研究者においては研究活動の業績や成果に応じて年俸制の導入や任期付き雇用への移行が行われる |
| ③ 【適切な役割分担】 研究に優れる者は研究活動の-effortを上げ、教育に優れる者は教育活動の-effortを上げる等の適切な役割分担を行う |
| ④ 【研究費の配分】 研究活動の業績や成果によって、内部研究経費の傾斜配分が行われる |
| ⑤ 【研究環境の改善】 研究活動の業績や成果によって、研究設備や研究スペースの確保の優先権が与えられる |
| ⑥ 【研究補助者・技能者の確保】 研究活動の業績や成果によって、研究補助者・技能者(実験補助や実験装置の維持管理を行う者)が配置される |
| ⑦ 【研究事務支援者の確保】 研究活動の業績や成果によって、研究業務に関わる事務的支援を行う事務支援者が配置される |
| ⑧ 【サバティカルの付与】 研究活動の業績や成果によって、海外留学や国内留学を通じた研究活動のためのサバティカルが付与される |
| ⑨ その他 |

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
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)	1656	1640	
	①【給与への反映】	516	223	3.8
	②【無期雇用への移行】	246	142	1.9
	③【適切な役割分担】	299	256	2.6
	④【研究費の配分】	263	268	2.4
	⑤【研究環境の改善】	85	191	1.1
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	136	232	1.5
	⑦【研究事務支援者の確保】	45	166	0.8
	⑧【サバティカルの付与】	38	142	0.7
	⑨ その他	28	20	0.2
大学等	回答者合計(人)	1389	1374	
	①【給与への反映】	424	187	3.7
	②【無期雇用への移行】	213	117	2.0
	③【適切な役割分担】	256	217	2.6
	④【研究費の配分】	220	213	2.4
	⑤【研究環境の改善】	71	168	1.1
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	114	198	1.5
	⑦【研究事務支援者の確保】	38	143	0.8
	⑧【サバティカルの付与】	32	115	0.6
	⑨ その他	21	16	0.2
公的研究機関	回答者合計(人)	267	266	
	①【給与への反映】	92	36	4.1
	②【無期雇用への移行】	33	25	1.7
	③【適切な役割分担】	43	39	2.3
	④【研究費の配分】	43	55	2.6
	⑤【研究環境の改善】	14	23	1.0
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	22	34	1.5
	⑦【研究事務支援者の確保】	7	23	0.7
	⑧【サバティカルの付与】	6	27	0.7
	⑨ その他	7	4	0.3
性別 男性	回答者合計(人)	1460	1446	
	①【給与への反映】	476	197	3.9
	②【無期雇用への移行】	211	125	1.9
	③【適切な役割分担】	258	226	2.5
	④【研究費の配分】	232	245	2.4

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
女性	⑤【研究環境の改善】	73	174	1.1	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	113	205	1.5	
	⑦【研究事務支援者の確保】	40	139	0.8	
	⑧【サバティカルの付与】	33	117	0.6	
	⑨ その他	24	18	0.2	
	回答者合計(人)	196	194		
	①【給与への反映】	40	26	2.7	
	②【無期雇用への移行】	35	17	2.2	
	③【適切な役割分担】	41	30	2.9	
	④【研究費の配分】	31	23	2.2	
	⑤【研究環境の改善】	12	17	1.0	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	23	27	1.9	
	⑦【研究事務支援者の確保】	5	27	0.9	
	⑧【サバティカルの付与】	5	25	0.9	
⑨ その他	4	2	0.3		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	22	22	
	①【給与への反映】	11	4	5.9	
	②【無期雇用への移行】	1	3	1.1	
	③【適切な役割分担】	4	3	2.5	
	④【研究費の配分】	2	5	2.0	
	⑤【研究環境の改善】	1	1	0.7	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	2	3	1.6	
	⑦【研究事務支援者の確保】	0	2	0.5	
	⑧【サバティカルの付与】	1	0	0.5	
	⑨ その他	0	1	0.2	
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	616	610	
	①【給与への反映】	202	78	3.9	
	②【無期雇用への移行】	70	38	1.4	
	③【適切な役割分担】	98	70	2.2	
④【研究費の配分】	118	107	2.8		
⑤【研究環境の改善】	33	80	1.2		
⑥【研究補助者・技能者の確保】	56	97	1.7		
⑦【研究事務支援者の確保】	13	72	0.8		
⑧【サバティカルの付与】	14	63	0.7		
⑨ その他	12	5	0.2		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	621	616		
①【給与への反映】	188	81	3.7		
②【無期雇用への移行】	81	42	1.6		
③【適切な役割分担】	130	109	3.0		
④【研究費の配分】	100	100	2.4		
⑤【研究環境の改善】	25	68	1.0		
⑥【研究補助者・技能者の確保】	58	84	1.6		
⑦【研究事務支援者の確保】	20	66	0.9		
⑧【サバティカルの付与】	11	56	0.6		
⑨ その他	8	10	0.2		
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	390	385		
①【給与への反映】	113	59	3.7		
②【無期雇用への移行】	92	59	3.1		
③【適切な役割分担】	65	73	2.6		
④【研究費の配分】	43	54	1.8		
⑤【研究環境の改善】	26	42	1.2		
⑥【研究補助者・技能者の確保】	20	46	1.1		

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	⑦【研究事務支援者の確保】	12	26	0.6	
	⑧【サバティカルの付与】	11	22	0.6	
	⑨ その他	8	4	0.3	
	回答者合計(人)	7	7		
	①【給与への反映】	2	1	3.6	
	②【無期雇用への移行】	2	0	2.9	
	③【適切な役割分担】	2	1	3.6	
	④【研究費の配分】	0	2	1.4	
	⑤【研究環境の改善】	0	0	0.0	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	0	2	1.4	
	⑦【研究事務支援者の確保】	0	0	0.0	
	⑧【サバティカルの付与】	1	1	2.1	
	⑨ その他	0	0	0.0	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	444	444	
		①【給与への反映】	104	71	3.1
		②【無期雇用への移行】	133	59	3.7
		③【適切な役割分担】	71	82	2.5
		④【研究費の配分】	69	57	2.2
		⑤【研究環境の改善】	17	39	0.8
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	28	62	1.3
		⑦【研究事務支援者の確保】	13	37	0.7
		⑧【サバティカルの付与】	5	32	0.5
		⑨ その他	4	5	0.1
	任期なし	回答者合計(人)	1212	1196	
		①【給与への反映】	412	152	4.0
		②【無期雇用への移行】	113	83	1.3
		③【適切な役割分担】	228	174	2.6
		④【研究費の配分】	194	211	2.5
		⑤【研究環境の改善】	68	152	1.2
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	108	170	1.6
		⑦【研究事務支援者の確保】	32	129	0.8
		⑧【サバティカルの付与】	33	110	0.7
		⑨ その他	24	15	0.3
	現場研究者	回答者合計(人)	1501	1487	
①【給与への反映】		460	195	3.7	
②【無期雇用への移行】		217	132	1.9	
③【適切な役割分担】		268	232	2.6	
④【研究費の配分】		248	245	2.5	
⑤【研究環境の改善】		81	175	1.1	
⑥【研究補助者・技能者の確保】		121	212	1.5	
⑦【研究事務支援者の確保】		43	150	0.8	
⑧【サバティカルの付与】		37	127	0.7	
⑨ その他		26	19	0.2	
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	155	153		
	①【給与への反映】	56	28	4.5	
	②【無期雇用への移行】	29	10	2.2	
	③【適切な役割分担】	31	24	2.8	
	④【研究費の配分】	15	23	1.7	
	⑤【研究環境の改善】	4	16	0.8	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	15	20	1.6	
	⑦【研究事務支援者の確保】	2	16	0.6	
	⑧【サバティカルの付与】	1	15	0.5	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑨ その他	2	1	0.2	
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	1003	992	
		①【給与への反映】	341	141	4.1
		②【無期雇用への移行】	163	90	2.1
		③【適切な役割分担】	151	163	2.3
		④【研究費の配分】	163	157	2.4
		⑤【研究環境の改善】	50	118	1.1
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	74	127	1.4
		⑦【研究事務支援者の確保】	22	96	0.7
		⑧【サバティカルの付与】	22	86	0.6
		⑨ その他	17	14	0.2
	公立大学	回答者合計(人)	76	76	
		①【給与への反映】	20	11	3.4
		②【無期雇用への移行】	10	7	1.8
		③【適切な役割分担】	18	8	2.9
		④【研究費の配分】	11	10	2.1
		⑤【研究環境の改善】	3	7	0.9
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	6	16	1.8
		⑦【研究事務支援者の確保】	4	11	1.3
		⑧【サバティカルの付与】	4	6	0.9
		⑨ その他	0	0	0.0
	私立大学	回答者合計(人)	310	306	
		①【給与への反映】	63	35	2.6
		②【無期雇用への移行】	40	20	1.6
		③【適切な役割分担】	87	46	3.5
		④【研究費の配分】	46	46	2.2
		⑤【研究環境の改善】	18	43	1.3
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	34	55	2.0
		⑦【研究事務支援者の確保】	12	36	1.0
		⑧【サバティカルの付与】	6	23	0.6
⑨ その他		4	2	0.2	
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	251	247	
		①【給与への反映】	87	38	4.2
		②【無期雇用への移行】	55	26	2.7
		③【適切な役割分担】	33	45	2.2
		④【研究費の配分】	34	36	2.1
		⑤【研究環境の改善】	11	28	1.0
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	15	25	1.1
		⑦【研究事務支援者の確保】	4	24	0.6
		⑧【サバティカルの付与】	6	23	0.7
		⑨ その他	6	2	0.3
	第2グループ	回答者合計(人)	349	348	
		①【給与への反映】	104	49	3.7
		②【無期雇用への移行】	72	28	2.5
		③【適切な役割分担】	56	58	2.4
		④【研究費の配分】	51	57	2.3
		⑤【研究環境の改善】	20	38	1.1
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	27	51	1.5
		⑦【研究事務支援者の確保】	8	37	0.8
		⑧【サバティカルの付与】	6	24	0.5
		⑨ その他	5	6	0.2
	第3グループ	回答者合計(人)	343	340	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
第4グループ	①【給与への反映】	101	41	3.5	
	②【無期雇用への移行】	35	35	1.5	
	③【適切な役割分担】	58	56	2.5	
	④【研究費の配分】	68	46	2.7	
	⑤【研究環境の改善】	17	53	1.3	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	35	46	1.7	
	⑦【研究事務支援者の確保】	16	38	1.0	
	⑧【サバティカルの付与】	10	22	0.6	
	⑨ その他	3	3	0.1	
	回答者合計(人)	405	398		
	①【給与への反映】	115	53	3.5	
	②【無期雇用への移行】	43	23	1.3	
	③【適切な役割分担】	103	53	3.2	
	④【研究費の配分】	64	65	2.4	
	⑤【研究環境の改善】	22	47	1.1	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	33	69	1.7	
	⑦【研究事務支援者の確保】	10	43	0.8	
	⑧【サバティカルの付与】	8	41	0.7	
	⑨ その他	7	4	0.2	
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	203	200	
	①【給与への反映】	58	25	3.5	
	②【無期雇用への移行】	37	25	2.4	
	③【適切な役割分担】	31	25	2.1	
	④【研究費の配分】	31	34	2.4	
	⑤【研究環境の改善】	15	22	1.3	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	13	25	1.3	
	⑦【研究事務支援者の確保】	5	20	0.7	
	⑧【サバティカルの付与】	7	22	0.9	
	⑨ その他	6	2	0.3	
	工学	回答者合計(人)	441	433	
	①【給与への反映】	154	54	4.1	
	②【無期雇用への移行】	57	39	1.7	
	③【適切な役割分担】	86	74	2.8	
	④【研究費の配分】	49	69	1.9	
	⑤【研究環境の改善】	27	51	1.2	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	29	49	1.2	
	⑦【研究事務支援者の確保】	14	52	0.9	
	⑧【サバティカルの付与】	16	39	0.8	
⑨ その他	9	6	0.3		
農学	回答者合計(人)	173	173		
①【給与への反映】	51	18	3.5		
②【無期雇用への移行】	17	12	1.3		
③【適切な役割分担】	43	24	3.2		
④【研究費の配分】	34	25	2.7		
⑤【研究環境の改善】	5	29	1.1		
⑥【研究補助者・技能者の確保】	16	38	2.0		
⑦【研究事務支援者の確保】	4	14	0.6		
⑧【サバティカルの付与】	2	12	0.5		
⑨ その他	1	1	0.1		
保健	回答者合計(人)	417	415		
①【給与への反映】	104	63	3.2		
②【無期雇用への移行】	76	29	2.2		

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
		③【適切な役割分担】	66	74	2.5
		④【研究費の配分】	92	59	2.9
		⑤【研究環境の改善】	20	55	1.1
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	39	64	1.7
		⑦【研究事務支援者の確保】	13	42	0.8
		⑧【サブティカルの付与】	4	24	0.4
		⑨ その他	3	5	0.1
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	898	892	/
		①【給与への反映】	318	123	4.2
		②【無期雇用への移行】	115	68	1.7
		③【適切な役割分担】	154	145	2.5
		④【研究費の配分】	131	147	2.3
		⑤【研究環境の改善】	46	94	1.0
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	73	134	1.6
		⑦【研究事務支援者の確保】	22	95	0.8
		⑧【サブティカルの付与】	20	73	0.6
	⑨ その他	19	13	0.3	
	なし	回答者合計(人)	758	748	/
		①【給与への反映】	198	100	3.3
		②【無期雇用への移行】	131	74	2.2
		③【適切な役割分担】	145	111	2.6
		④【研究費の配分】	132	121	2.5
		⑤【研究環境の改善】	39	97	1.2
		⑥【研究補助者・技能者の確保】	63	98	1.5
⑦【研究事務支援者の確保】		23	71	0.8	
⑧【サブティカルの付与】		18	69	0.7	
⑨ その他	9	7	0.2		
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	1656	1640	/	
	①【給与への反映】	516	223	3.8	
	②【無期雇用への移行】	246	142	1.9	
	③【適切な役割分担】	299	256	2.6	
	④【研究費の配分】	263	268	2.4	
	⑤【研究環境の改善】	85	191	1.1	
	⑥【研究補助者・技能者の確保】	136	232	1.5	
	⑦【研究事務支援者の確保】	45	166	0.8	
	⑧【サブティカルの付与】	38	142	0.7	
	⑨ その他	28	20	0.2	

【深掘調査】. ご自身の所属する大学・機関や日本の他大学・他機関において、研究者へのインセンティブ付与として良い事例と考えられるものがございましたら、ご自由にお書きください。

- 1 さまざまな大学資源へのアクセスを増やす。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 2 間接経費に重点的配分をするべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 3 同じだけの仕事をしているということが前提になっており、まず特定の教員に多くの負担が行くあり方を正した上で、インセンティブを与えていくべきである。あるいは、負担の多い教員に優先的に与えていく必要がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 4 私立大学は、事務仕事を事務が担当するのが当たり前になっているようだが、国立大学は職員が少なすぎて、事務仕事や運営の仕事が教員に降りかかりすぎている。研究者へのインセンティブというより、研究者らしく研究がしたい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 5 社会貢献に対する評価(特に工学系)(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 6 給与が横並びの日本的(平等主義的)給与体系は廃止すべき。例えば、現状の年俸相当を9ヶ月分と置き換え、米国のように、科研費や外部資金の直接経費から残りの3ヶ月分の給与として支払えるようにする方が良い。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)

- 7 科研費獲得に関わる、給与研究費増額への配慮。センター長などの役職に対する手当、会議に出席するたびに一定時間以上に対する手当など(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 8 産学連携プロジェクトを推進する際に、所属部局から研究スペースを確保、貸与していただいた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 9 無期雇用への移行や給与への反映は絶対必要なインセンティブであるが、むしろこのチャレンジングな職業を積極的に選択する上で、最低限確保されるべき事項であり、現状与えられていないことが問題と捉えるべきと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 10 所属研究所では外部資金の間接経費の1/4が研究者の裁量で使用できる。これによって、外部資金獲得のインセンティブになるだけでなく、間接経費で雇用されたポストはその分のエフォートで科研費に申請できる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 11 上の1から7は非常に良いと思うが、少しだけ1をやっているところがあっても、2から7をやっているところは聞いたことがない。是非やってほしい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 12 明確なインセンティブの付与は無い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 13 装置の修理費、インフラの修理費、秘書の雇用(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 14 自由に研究できる環境が長く欲しいのが研究者であり、挑戦する課題によっては、いつでも順風で成果が出るという訳ではない。成果が上がら大型の資金が重要な研究ステージもある。それにはうまく対応するには、ある程度の期間の身分保障の上で、業績を適切に評価する必要がある。②はうまく運営できれば一番良いように見えるが、全体が縮小前提でかつ業績を何で評価するかのコンセンサスを得ておかないと、疲弊するだけにもなりマイナス面も大きく注意が必要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 15 龍谷大学では、高額の外部資金を獲得した研究者を雑用から解放する仕組みがある。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 16 年金支給年齢が引き上げられるので、定年の廃止、または、定年後の再雇用ポストの拡大(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 17 あらゆる教育的義務からの開放(自発的な教育活動や学会などでの教育セミナーは除く)(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 18 与えられるものを待っている時代ではない。いい研究ならそれをもとに自分で稼げというのが今の国の方針では?それでいいと思う(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 19 西欧の研究者の移動に関して、給与、研究費、positionの安定性の3条件は重要なものである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 20 大学の教授の場合には、性格として「中小企業の長」という性格もあるので、大学からの評価の他に、科学研究費などを通じた研究費の配分が最も大きなインセンティブになる。出来れば大学内で④(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 21 成果が上がっている中堅・若手研究者については、十分量の給与と研究資金が確保されるべきで、「世代間調整」「重複」という名の下の、中堅以下の研究者への給与と研究費が現在総額規制され、ショートし始めているのは、社会的損失です。研究者はいわゆる「定員」から外して、優れた研究者の賃金コストと研究費を適切に負担していくという発想で管理運営していかないと、投資としてのリターンも期待できなくなる懸念があります。いずれ今の若手が中堅になる時期に、間違ひなく、人材(若手・中堅・管理職層のいずれでも)流出が止まらなくなります。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 22 以前所属していた他大学では、ある一定以上の外部資金を獲得すれば、給与へのインセンティブとともに、会議等への参加が免除される制度があった。研究活動や若手研究者育成に時間を割くことができ、その時の成果や人材がいまの研究活動を支えている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 23 研究環境の改善(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 サバティカルの付与を強く希望します。日常接触している人々から離れ、海外の研究者の交流を深めることにより新たな研究アイデアが得られる可能性が高いと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 25 そもそも、業績を評価するためにどのような方法を想定しているのかが不明です。論文のインパクトファクターやサイテーションインデックスは研究者の数の多い分野が有利になる傾向があり、研究内容の実態を正當に評価する基準にはならないことがあります。さらに、短期的に業績の出やすい流行の研究に偏る危険性があり、基礎研究に従事する研究者にとっては、業績評価によりインセンティブが付与される、または、減らされることが必ずしも好ましいとは思えません。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 26 科研Sと同等以上の外部資金を獲得した場合に、主幹教授の称号を与え、給与と研究費で優遇する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 27 よい研究を行えば、定年延長ができる。大隅先生のように。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 28 サバティカル制度(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 業績を上げれば、現在でも昇進するし、自然に研究費を得られることになるので、②,④,⑦などは自然についてくることである。インセンティブになるのは「時間」が一番だと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 獲得した研究費の一部(間接経費の一部)を、給与として個人に与える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 ・専攻単位であるが、国外の長期研究のための予算を獲得した場合などに、サバティカルを付与する制度が発足した。・外部資金獲得のインセンティブとして、大型予算獲得者に対して報奨金が支給されるようになった。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 年俸制教員に20%,10%の俸給アップを示す試みはモチベーション的には効果はある。ただ、正直に言うと、10%アップが当然年俸全体でなく、報償部分(全体の2割くらい)から退職金前渡的な部分を除いた部分に対する%であったので、かなりガッカリはした。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 問1-1に関する補足です。私は有期雇用ではありませんが、上記は有期雇用とした(若手)状況を想定しての回答です。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 若手研究者のポストが少なく、待遇が不安定である。本大学の場合、助教以上に採用されれば、インセンティブは十分であり、活躍できる。数の少なさが問題である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 大講座制のような組織では研究者の業績評価は働かず、ポストは席取りゲームになっているように見える。それに対する良い例としては、ある学科では、大講座制を廃止することで、若手のPIを創出することを実践している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 研究・教育以外の事務仕事の軽減。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 インセンティブが付くといった話自体を聞いたことがありません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 九州大学にはスーパースター養成プログラムという、若手に研究に集中できる環境を与えるポストがあったが、実際こういうプログラムでもないと、優秀な若手ほど雑務が集中するのが大きな問題であると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 39 多くの研究業績(ここでは論文を前提にしますが)は、必ずしもすぐに評価を得るとは限らない。反対に、今大きな評価を得たものが、のちに酷評されることもありうる。したがって、研究者のインセンティブ付与自体をあまり評価しない。また、大学に身をおく研究者たちは、教育も行うが、教育は利回りが小さい・遅く、大きな成果として表に上がることはない。しかし、教育は国家百年の計であり、そういったものがないがしろにせず、成果主義自体を見直していただきたい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 インセンティブの評価表も見たことないし、ブラックボックス。その時その時、教授会?で決めてるのでは。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 異なる研究分野に属する研究者を比較して評価を行う事は難しいのではないかと思います。個人を評価するよりも大学に対して有益な行動(外部資金獲得、教育活動に従事、国際共同研究の実施等)に対して適宜インセンティブを与えるのが良いのではないのでしょうか?(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 42 研究活動の評価は非常にむずかしい。本研究機関でも、内部昇格の判断基準を学部毎に設定したが、結局最小公倍数のような非常に低いレベルの評価基準しか設定することができなかった。特に、分野が異なる研究者の間での比較はきわめて困難である。結局、外部資金の量くらいしか基準になり得ない。しかし、外部資金がたくさん取れる研究だけが優れた研究なのか? 教育に対する評価は一体何が公平なのか? 単純にインセンティブ付与がよいことであると断定すること自体が危険な気がする。そもそも研究者はインセンティブを与えなければよい仕事をしないと見なされているのだろうか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 そもそも、どのようにフェアに研究業績を評価するかということを考えるべき。良いインセンティブを探す、というのは、設問がおかしくないか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 論文の公表に応じて研究費を増額する制度。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 45 大型予算取得時の代表となった際に、パート雇用の事務支援者を確保してもらえる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 大型資金を獲得した任期付若手教員の無期雇用が行なわれた。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 47 実例があるわけではないが,研究が得意な人と教育向きな人がいるのに,教員評価はほとんど研究成果で行われているので,教育エフォートが高い人はきちんと教育実績で評価できるようなシステムがないと不公平だと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 48 業績の多様な評価による給与への反映.外部資金を獲得した際の給与への反映。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 権威ある学会などで表彰された研究者について賞与の額を増やしたり特別昇給を施すこと。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 50 大学教員は退職まで先端的な研究をしなければいけない評価システムを改め,教育や研究機関運営のキャリアを明示的に設計する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 51 海外留学をしたいと考えてはいるが,その一方,学内事務業務の激増と雇用の不安定さから,いちど職に就いてしまうと,海外への渡航が難しい.現在の教授陣はそのような時代ではなかったため,留学するのが当たり前で,一度も留学していないことが,現在の若手のステップアップに不利になるようなこともある.国内留学がもっと価値のあるものとなるような施設,もしくは制度ができればよいのにも思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 52 良い例はありません。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 53 1講座1教授制の廃止(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 54 テンユアのポストと言っても,空きがなければポストは存在しない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 55 外部資金の獲得額に応じて特別賞与の補助があった。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 年俸制(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 科研費の申請で,不採択であってもその評価が不採択者の内上位である場合(A評価),大学から再度申請するための申請奨励資金が一定額配分されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 研究の発展にしたがって助教の数を増やす。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 一見上の①から⑧はどれも魅力的に思える.しかし,先行するページの自由意見欄にも書いたように,あまり良すぎず”ご褒美”や研究継続に深刻に影響する”勝敗”を付けることは,かえって研究者をダメにする危険性が高い.例えば上の①や②は死活問題にもなりうるので,研究不正を誘発し,結局そこに付けた研究費も当該の研究者もダメにしてしまう.③~⑤の場合,スペースや研究費等が増えた年は良いが,減らされると急には対応できないため,雇用契約を途中で切られる研究支援者などが増え,装置なども稼働しなくなって,その周辺の研究環境全体が悪化する.それを見れば,研究者を志す者も減るであろう.そうすると,貰えれば良いが,仮にもらえなくても研究活動に大きな支障はないといったインセンティブが最も理想的ということになる.上の例でいうと⑦や⑧である.むしろ贅沢な研究環境は不要だが,諸外国に優秀な研究者が流出しないようなレベルで,安定した研究費と設備を継続することが,インセンティブよりも重要であろう.それが20年ほど前の日本の大学の実態であったと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 テンユアトラック制度において,公開された評価制度とテンユア資格獲得による任期無し昇進への移行(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 自分の所属機関の他学部で,学部独自にサバティカルを付与している.インセンティブを与える場合,教育負担など,研究活動以外の評価も考慮されるべきである.大学において研究と教育を切り離すことはできず(実際,優れた研究者は優れた教育者でもある場合がほとんどである),役割を分担すればいいというものではない.上述の本学におけるサバティカルは,研究業績だけでなく教育の面も考慮したものであると聞いている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 62 科研費の間接経費(全額または一部)が研究代表者に還元される。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 間接経費の取得額に応じてボーナスが増える。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 64 いろいろなアイデアがあると思うのでどこかの大学で実験的に実施して欲しいです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 山形大学においては,産学連携事業で,優れた研究成果を上げている研究者に対しては,十分に広い研究スペースが与えられております.これは,とても良いことであると考えております。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 そういった意味ではさきかけは良い制度と感じている.あのような制度がさらに多くなると共に,研究者全体がそのような考えで貪欲に研究活動を行うようになることを強く望む。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 給与への反映(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 オープンアクセス費用の負担を所属機関が請け負う.オープンアクセスは,世界中の誰でも論文にアクセスすることができるため,研究者の成果を広く世に知らしめる方策である.しかし,十数万から数十万の費用を請求されるため,研究費からの捻出は,制限されることが想像に難しくない.国立研究開発法人農業生物資源研究所では,オープンアクセス費の支払いを機関予算で実施されていたが,農研機構との合併により,このインセンティブはなくなったと聞いている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 69 テクニカルスタッフのサポートが得られない(スタッフがいない)ことが問題だと感じている。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 70 インセンティブではないが,テニョアトラックで採用した助教は,ある一定期間(3年か5年)後に業績審査を行い,ある規定以上の研究業績,教育業績,社会貢献を有した場合,テニョアのポストを与え,講師または准教授に昇任させている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 学内における学術賞や学術奨励賞などの受賞経験研究意欲やモチベーションの維持向上に大きく寄与することと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 予算が削られ,大学全体として雑用が増えて研究に使える時間が減っているところから改善が必要であり,この設問自体が問題解決に至らない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 研究ができる人に研究をするための時間・資金を優遇するようなインセンティブは必要かと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 問1-1で1位,2位を選ぶのは難しい。任期付きの研究者にとっては②でしょう。競争的資金の獲得に苦労している研究者は④でしょう。①~⑧のすべてが重要です。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 PI (Principle Investigator)の付与と,研究環境整備。研究者が研究者として楽しく仕事をする為の環境。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 76 上記のように,基盤となる教職員スタッフの流動化,つまり優秀で実績を出した研究者に人的配分を変える,というのがいいと思います。つまり若手の教員枠を流動化して(任期付で個人の流動化という問題ではなく,組織として流動化させる仕組み),より透明性を持つために,競争的研究費の間接経費をこれに活用する(つまり大型研究費を取っている研究者はすでにそれに匹敵する間接経費を取めている)のが,一番わかりやすく,また公正透明性が高いと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 77 教育負担を減らして,研究に集中できる環境をつくる。前任の国立大学では,科研費を一定額以上獲得した時に,xx大学表彰として,年一回の給与に反映されていた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 上記には上げていませんが,若手には給与報酬での反映がわかりやすい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 科研費が採択にならなかった人たちの中で,研究計画が比較的すぐれているにもかかわらず採択にならなかったものに対して,学内で研究費を支援していること。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 80 研究実績があるほど要職につき,管理業務に忙殺される。毎年新たな施策が公募され,研究所として予算獲得のための申請書や報告書作成などに追われ,研究時間が削られる。もっと長期の施策にして,研究に専念してほしい。また海外が所長を外部から採用するように,管理に特化した職を作れば,現場の負担が削減されるのではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 81 間接経費を当該教室の研究環境(講座費など)にも補填すべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 82 任期付き研究者ポジションの任期なしへの移行(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 定年後の勤務継続(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 84 研究推進機構により,研究教授,研究准教授の名称が付与されることとなった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 職人技をもつ技術職員が,安定的に雇用されている日本の現状は,アメリカなどに比べて良いと思います。私の所属する大学にも,優れた技術職員さんがいて,その人の技術をベースに新しい研究が展開したケースが複数ありました。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 論文発表数,博士指導論文数などに準じて給料を上げる。今の状況では論文を書こうが書かまいが,月給は一律で低く,研究費も余計に配分されない。生産性の高い研究者に対するインセンティブは全くない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 「職階・年功序列に関係なく」が全てに付記されており,関係するがない。職階・年功序列も加みする必要もあると思う。大学内での運営業務も職階・年功に置いて行っており,研究だけしていれば良いと言う風潮は大学運営を崩壊させてしまう。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 88 欧州では,Technical staffが充実している。日本も昔の講座制のころは,技官ポストが多数ありうまく機能していた。今のノーベル賞ラッシュは,そういう制度面も効果があったのではないか。再度設計してもよいのではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 89 昇給や内部研究費の増額はモチベーションを上げる効果が大いと思われるが,それが実現できない場合は,例えば,功労賞,業績評価特別賞などとして,全く自由に使用できる賞金が手渡される,というのはインセンティブ付与として効果的ではないだろうか。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 全く実施されていない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 論文数に応じた給与の増減。外部資金取得による講義のバイアウト。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 大学の経営基盤の一つとなる外部資金獲得実績の給与への反映など。下世話な話ではあるが,十分な給与支給が与える生活基盤の安定化は,結局のところ研究者が研究・教育にまい進する最も大きな動機づけになる。適正な人事を行うこと,すなわち研究成果,外部資金調達などの実績に応じた職位や人員配置が行われることも重要と考えられる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 93 退職教員の後に人が雇われないので研究分野が消滅している。研究分野を担う人材が一人になっており、連携研究が困難になり、論文数としての成果が少なくなっている。他大学との連携を模索する方法もあるが、予算を伴う連携は可能としても、予算を伴わない日常的な連携は難しい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 外部資金の間接経費の一部が、年俸制職員の場合は翌年7月に支払われる。これは、昨年度採用～の正職員は、年俸制しかえらべず、内部昇進の人は特に希望しない場合は年俸制にする必要はないので、完全にフェアとは思えないが、全員に適用されるのであれば、よいだろうと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 95 学部資金の獲得状況に応じた報奨金(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 給与や研究費の増よりも、支援者の割り当てなど研究に投入できる「可処分時間」を増やす取り組みが最大のインセンティブとなる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 研究環境として最も重要なのは日本の場合にはチーム構成である。何年かチーム体制を担保される(=短期追加ポストを確保される)ことが最大にインセンティブであり、若手も伸びるし、チームの活力も上がる。個人への給料増加は、何もメリットを生まない。給料を求めるなら教育職には就くべきではない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 大学の教員(研究者)は評価書作成などの作業に追われ、研究時間が十分に取れていない。そこで、研究の-effortを増やす、などは良いと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 直近3年間の業績評価結果に基づく成績上位者に学長裁量経費からの研究費の追加配分を行っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 私は適切なインセンティブ付与を強く希望するものであるが、誰かにインセンティブを付与すると、他の者に配分される資源が削減されるので、実行するとすると多大な反対が起こり、結局立ち消えになってしまう。大学の運営形態も含めて更なる検討が必要と思われる。学問の自由、学問の健全な発展には大学の自治が不可欠である。しかし、残念ながら、大学の自治は無能・無気力教員の既得権保護のために機能しているのが現状である。それを改善するのが学長のリーダーシップであり、学内の民主的選挙ではなく、学長選考会議による学長指名であったはずである。しかし、現状は、地域社会の利権や学内政治によって学長が選出され、社会的ニーズや研究教育の世界的動向を無視した恣意的運営が行われている。また、教授会は無能・無気力教員の保護に汲々とし、悪平等主義に取りつかれ、研究者へのインセンティブ付与など、眼中にないのが現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 研究以外のタスクを課さない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 インセンティブに関しては、1-8項目の全てが実施されれば素晴らしいと思います。私は私立大学に所属しております。よって、文部科学省から通達のようなものを私立大学に対して出して頂かないと現状が変わるような気がしません。制度改革を促すようなシステム作りをお願い致します。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 優れた研究者は人を育てる。それが研究者の生きがいにつながる。かつての日本の研究機関は、優れた研究者に人事権を与えて後継者を育成させていた。それが人材を育て国家の力となっていた。もちろん、場所と道具と研究費を与えることが前提であるが、研究者が研究者として輝けるインセンティブを与えるべきだと考える。給与を多く出せば研究者ががんばって働くと思っているのか？お金が欲しいなら研究者などになっていない。他の価値観を持って生きている。ただし、少しでも給与が下がれば研究はしない。また、一人の研究者が多く報酬を貰うよりも、研究者の人口を増やし、多様な研究が世に出る可能性を整えたほうが国力増強になるのではないのか？若い研究者を非正規で雇用し、若い研究者人生を担保にとって研究させるのはやめるべきである。インセンティブによる任期なしではなく、はじめから任期なしにすべきである。インセンティブによる任期なしを導入している機関も多いが、これらの機関では任期なしになったとたん、その研究者は燃え尽き、研究の活性度は下がっている。まともな精神を持つ若い研究人材は減り枯渇し、科学技術立国は衰退する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 研究成果とは何でしょうか？私は論文の数と質だと思います。競争的資金をたくさん獲得している方がいて、大変威張っておられますが、大した成果は出ていません。外部資金を多く獲得した方に、私どもの大学は講義免除などの優遇措置を取っています。お金が入ればいいという考え方は卑しく思います。大学は基礎研究を行う場であり、論文の数と質がすべてではないでしょうか？それに対して研究費を配分する形に改めるべきであると思います。なお、インセンティブに関しては、とりあえず、上のように答えましたが、あまり重要であるとは感じていません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 自由研究制度：1年間個人が設定した活動(サバティカルや留学なども含む)に専念し取り組むことができ、会議や講義担当なども免除される制度がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 106 1年間の海外留学(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 107 ありません。本学では「インセンティブ＝研究費の配分」ですが、研究者はお金だけでは動かないことがわかってきました。大学には、他の工夫を求めたいです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 当該研究者への研究員の雇用(人手の手当て)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 外部資金獲得額に応じて基盤経費が上乘せされる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 全体の給与水準を切り下げた上で、講義や学内業務の担当量に応じて手当を支給する。一方、獲得した研究費が多い教員にも間接経費の一部を賞与として支給する。(海外での事例だったかもしれませんが)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 研究に専念する期間を確保するため、競争的資金などある特定の資金を獲得した場合教育への責任時間を減らして欲しい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 112 ピアレビューでトップ学内研究者とみなされた数人に、任期付助教等と研究費をつける学内プロジェクトが始まった。この恩恵を受けたが、このような取り組みはどこかの予算を削ることなく今後も拡充できるよう、文科省、大学は努力されたい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 113 外部資金の間接経費の一部に相当する額が、その外部資金を獲得した教員の内部研究経費に上乗せされること。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 現在農学部では科研費の獲得予算に応じてインセンティブが基盤経費に付与されている。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 115 年度ごとに論文等の研究業績内容に応じて個人研究費の傾斜配分が行われる点。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 116 自分の所属機関に関しては、大学運営業務の割合が高すぎるのが不満である。研究成果をあげた教員に対しては、何とか会議や何とか委員会、学科長や学部長職の免責を付与してほしい。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 117 実験補手が雇用されているので、雑務の負担がかなり減っていることはとても良いことである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 優秀な業績を上げた若手研究者を毎年表彰している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 【研究環境の改善】職階・年功序列に関係なく、研究活動の業績や成果によって、研究設備や研究スペースの確保の優先権が与えられる当教室では研究自体があまり重要性をもっているようには扱われていないと感じます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 今は行われていませんが、外部資金の獲得総額を講座ごとに順位づけし、1位には一定額の報奨金を学内研究費として追加配分する事例を経験しました。研究者個人に獲得資金の1%だったかを追加配分する事例を見たこともあります(かなり昔)。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 国内他大学(〇〇大学と記憶していますが、記憶違いかもしれません)にて、採択された科研費の間接経費の一部を研究者自身の給与にする取り組みはインセンティブ付与として良い事例と考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 122 上記設問にもあるように、自身の給与や待遇への見返りか、研究活動への見返りかの二分になります。私の学校では、給与への反映を行っているため、そうではなく、研究費への反映を行ってほしいと望んでいます。また、それ以前に、研究活動の評価法の不公平さが、不満を感じる一番の原因だと思っています。IF5以上の論文2報出すのと、IF2未満の論文5報出すのでは、後者が評価されます。研究の分野によって、論文の作成のしやすさは大きく変わりますがそれを一様に数値化して評価するため、倫理的に問題のある'細分化による数打ち'が行われ、'質'が問われなくなっていることに不満を覚えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 123 時間とお金(給与と研究費)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 124 下記の論文数拡大も含めて、周囲を見回すと最も効果的なインセンティブは小幅ではない①と③であろうと推測されます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 獲得研究費に対し、ある程度の割合で取得者に研究費が与えられること。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 126 高等専門学校において研究時間の確保が最も大きな研究推進の因子となる。教育以外の業務の低減が最も大きなインセンティブとなる。どこの機関でも同様であるが「じっくりと物事を考える時間」「学生とともに議論する時間」を教員や研究者に与えてほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 成果に応じた勤勉手当の支給。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 128 外部資金を取ってきた研究者に、その金額に応じた内部研究費をさらに上乗せするというのを聞いたことがあります。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 外部資金PJ・産業界との共同研究で多大な時間を使って成果を挙げても、給与や賞与の形で研究者が個人に報いられることがないのは、極めてアンフェアな制度。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 130 賞与に反映される(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 131 大きな研究活成果は得られませんが、事務雑務に追われ、論文執筆の時間が確保できず、日本の成果を世界へ発信する機会が割かれております。職階・年功序列に関係なく、上記問1-1における③④⑤⑥⑦が実現すれば、日本の科学技術はより一層進歩すると思えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 132 若手研究者へのテニュアポスト(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 133 定年を過ぎても業績や成果によって特任研究部長としてのポストが確保される(NCNP)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 134 上司からのねぎらいの言葉。たとえ、いくばくかの昇給があったとしても、基本的に認められていない雰囲気があれば、研究業務に対するインセンティブは失われるであろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 135 所属機関で業績評価に使用されている独自の活動ポイント表(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 136 理事長賞、プレスリリースへの所内協力、外部資金インセンティブ研究費(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 137 年功序列以上の、研究者へのインセンティブ付与は特になんとも感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 138 公的意味合いの強い会社のため、明瞭なインセンティブは無いように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 139 所属している研究機関では、規定上、大学での非常勤講師の報酬や、JSTさきがけの給与など、外部からの収入を得ることができません。国内ほとんどの大学では、教員がこのような外部からの収入を得ることを認めている中で、所属機関では改善される気配がしません。研究者が自分の裁量で収入を増やせるようになれば、それは職業としての魅力になるはずだと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 誠に残念ながら、ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 研究成果(論文・成果情報・品種)で加点されて、研究費が配分される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 ・すぐれた研究業績を上げた者については、種々の雑務や行政機関への異動などを免除し極力自身の研究に専念できる環境を整えるべきであると思う。・日本は給与の面においてまだまだ年功序列の面が強いように思う。それでは研究のモチベーションが上がらない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 所属する機関では幹部の審査を経て研究費を獲得できる内部グラント制度を設けている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 外部獲得資金から差し引かれた間接経費のうち、獲得総額の10%がインセンティブ措置として研究費に戻る仕組みになっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 外部研究費の間接経費が内部研究経費として研究者にキャッシュバックされる。業績評価に伴い、ボーナス査定が変動する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 146 業績にもとづいてセンター長賞,理事長賞などが送られ、その一環として研究費の付与があった(理研)。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 147 所属の研究部門では前年度の論文数や特許出願数に応じて運営費交付金が割り当てられている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 148 優れた研究業績を残した任期付研究員のプロパー職員(定年制雇用)への採用(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

【深掘調査】組織的な産学官連携を行う上での問題点とその背景要因

第5期科学技術基本計画においては、オープンイノベーションの重要性が言及されています。その中で、大学や公的研究機関と民間企業との組織的な連携の必要性が述べられていますが、組織的な産学官連携を行う上での問題点とその背景要因についてお聞きします。

現状、組織的な産学官連携の活動を行う上でご自身の所属する組織において、あなたが問題点と感ずる選択肢を上位2位まで選んでください。また、1位に選択した問題点の背景要因についてご自由にご意見をお書きください。なお、その他を選択した場合は、具体的な問題点について記述してください。

【大学・公的研究機関の回答者用】

- ①【連携への理解】組織的な産学官連携の目的や効果が、現場の研究者に理解されていない
- ②【連携への評価】組織的な産学官連携への参画が研究者コミュニティにおいて評価されない
- ③【組織的な管理体制】企業との交渉・調整体制が確立・機能していない
- ④【組織的な研究体制】組織内のベストメンバー（研究者）を集めた研究体制の構築ができない
- ⑤【手続き・意思決定の時間】企業との共同研究契約等に係る手続き・意思決定に時間が掛かる
- ⑥【ポストク・学生の参画体制】ポストドクターや博士課程学生を産学官連携に参画させる体制が整っていない
- ⑦【企画提案力】企業に対して魅力的な研究開発プロジェクトの企画・提案ができていない
- ⑧【資金管理】企業に対して共同研究に関わる必要経費を提示することができていない
- ⑨【知財管理】組織的な産学官連携における知的財産マネジメントが組織内で確立していない
- ⑩【リスク管理】リスクマネジメントが十分に行われていない
- ⑪【プロジェクト管理】企業からの共同研究に係る投資に対して、研究成果の適切な進捗・成果管理やマネジメントを行うことができていない
- ⑫ その他
- ⑬ 現状、問題点はない
- ⑭ わからない

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)	285	244	
	①【連携への理解】	27	31	1.5
	②【連携への評価】	29	22	1.4
	③【組織的な管理体制】	57	22	2.4
	④【組織的な研究体制】	29	32	1.6
	⑤【手続き・意思決定の時間】	9	20	0.7
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	11	19	0.7
	⑦【企画提案力】	50	45	2.5
	⑧【資金管理】	13	13	0.7
	⑨【知財管理】	8	9	0.4
	⑩【リスク管理】	10	16	0.6
	⑪【プロジェクト管理】	9	13	0.5
	⑫ その他	14	2	0.5
	⑬ 現状、問題点はない	13	0	0.5
	⑭ わからない	6	0	0.2
大学等	回答者合計(人)	237	205	
	①【連携への理解】	23	27	1.5
	②【連携への評価】	25	21	1.5
	③【組織的な管理体制】	48	15	2.3
	④【組織的な研究体制】	25	29	1.7
	⑤【手続き・意思決定の時間】	9	12	0.6
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	10	17	0.8
	⑦【企画提案力】	43	38	2.6
	⑧【資金管理】	8	13	0.6
	⑨【知財管理】	3	7	0.3
	⑩【リスク管理】	9	12	0.6
	⑪【プロジェクト管理】	8	13	0.6
	⑫ その他	9	1	0.4
	⑬ 現状、問題点はない	11	0	0.5
	⑭ わからない	6	0	0.3
公的研究機関	回答者合計(人)	48	39	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
	①【連携への理解】	4	4	1.3
	②【連携への評価】	4	1	0.9
	③【組織的な管理体制】	9	7	2.6
	④【組織的な研究体制】	4	3	1.1
	⑤【手続き・意思決定の時間】	0	8	0.8
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	1	2	0.4
	⑦【企画提案力】	7	7	2.2
	⑧【資金管理】	5	0	1.0
	⑨【知財管理】	5	2	1.3
	⑩【リスク管理】	1	4	0.6
	⑪【プロジェクト管理】	1	0	0.2
	⑫ その他	5	1	1.1
	⑬ 現状、問題点はない	2	0	0.4
	⑭ わからない	0	0	0.0
	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	191	177
	①【連携への理解】	27	12	1.7
	②【連携への評価】	16	24	1.5
	③【組織的な管理体制】	33	16	2.1
	④【組織的な研究体制】	29	22	2.1
	⑤【手続き・意思決定の時間】	10	12	0.8
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	10	24	1.2
	⑦【企画提案力】	30	34	2.5
	⑧【資金管理】	8	8	0.6
	⑨【知財管理】		6	0.2
	⑩【リスク管理】	2	3	0.2
	⑪【プロジェクト管理】	7	15	0.8
	⑫ その他	10	1	0.5
	⑬ 現状、問題点はない	5		0.3
	⑭ わからない	4		0.2
	大企業	回答者合計(人)	5	4
	①【連携への理解】	1		2.0
	②【連携への評価】		1	1.0
	③【組織的な管理体制】		2	2.0
	④【組織的な研究体制】			0.0
	⑤【手続き・意思決定の時間】		1	1.0
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	1		2.0
	⑦【企画提案力】	1		2.0
	⑧【資金管理】			0.0
	⑨【知財管理】			0.0
	⑩【リスク管理】			0.0
	⑪【プロジェクト管理】			0.0
	⑫ その他	1		2.0
	⑬ 現状、問題点はない			0.0
	⑭ わからない	1		2.0
	中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	8	7
	①【連携への理解】		2	1.3
	②【連携への評価】	2		2.5
	③【組織的な管理体制】	2		2.5
	④【組織的な研究体制】	2	1	3.1
	⑤【手続き・意思決定の時間】		1	0.6
	⑥【ポストク・学生の参画体制】			0.0
	⑦【企画提案力】		2	1.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数		
		第1位	第2位			
	⑧【資金管理】	1		1.3		
	⑨【知財管理】			0.0		
	⑩【リスク管理】			0.0		
	⑪【プロジェクト管理】		1	0.6		
	⑫ その他			0.0		
	⑬ 現状、問題点はない			0.0		
	⑭ わからない	1		1.3		
	大学発ベンチャー	回答者合計(人)	8	7		
		①【連携への理解】		2	1.3	
		②【連携への評価】	2		2.5	
		③【組織的な管理体制】	2		2.5	
		④【組織的な研究体制】	2	1	3.1	
		⑤【手続き・意思決定の時間】		1	0.6	
		⑥【ポストク・学生の参画体制】			0.0	
	⑦【企画提案力】		2	1.3		
	⑧【資金管理】	1		1.3		
	⑨【知財管理】			0.0		
	⑩【リスク管理】			0.0		
	⑪【プロジェクト管理】		1	0.6		
	⑫ その他			0.0		
	⑬ 現状、問題点はない			0.0		
	⑭ わからない	1		1.3		
橋渡し等	回答者合計(人)	178	166			
		①【連携への理解】	26	10	1.7	
		②【連携への評価】	14	23	1.4	
		③【組織的な管理体制】	31	14	2.1	
		④【組織的な研究体制】	27	21	2.1	
		⑤【手続き・意思決定の時間】	10	10	0.8	
		⑥【ポストク・学生の参画体制】	9	24	1.2	
		⑦【企画提案力】	29	32	2.5	
		⑧【資金管理】	7	8	0.6	
		⑨【知財管理】		6	0.2	
		⑩【リスク管理】	2	3	0.2	
		⑪【プロジェクト管理】	7	14	0.8	
		⑫ その他	9	1	0.5	
		⑬ 現状、問題点はない	5		0.3	
	⑭ わからない	2		0.1		
性別	男性	回答者合計(人)	442	393		
			①【連携への理解】	53	39	1.6
			②【連携への評価】	39	42	1.4
			③【組織的な管理体制】	85	36	2.3
			④【組織的な研究体制】	53	51	1.8
			⑤【手続き・意思決定の時間】	17	29	0.7
			⑥【ポストク・学生の参画体制】	17	40	0.8
			⑦【企画提案力】	77	74	2.6
			⑧【資金管理】	21	20	0.7
			⑨【知財管理】	8	13	0.3
			⑩【リスク管理】	11	19	0.5
			⑪【プロジェクト管理】	15	27	0.6
			⑫ その他	23	3	0.6
			⑬ 現状、問題点はない	16	0	0.4
	⑭ わからない	7	0	0.2		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
女性	回答者合計(人)	34	28	
	①【連携への理解】	1	4	0.9
	②【連携への評価】	6	4	2.4
	③【組織的な管理体制】	5	2	1.8
	④【組織的な研究体制】	5	3	1.9
	⑤【手続き・意思決定の時間】	2	3	1.0
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	4	3	1.6
	⑦【企画提案力】	3	5	1.6
	⑧【資金管理】	0	1	0.1
	⑨【知財管理】	0	2	0.3
	⑩【リスク管理】	1	0	0.3
	⑪【プロジェクト管理】	1	1	0.4
	⑫ その他	1	0	0.3
	⑬ 現状、問題点はない	2	0	0.6
	⑭ わからない	3	0	0.9
職位 社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	208	185	
	①【連携への理解】	20	22	1.5
	②【連携への評価】	18	15	1.2
	③【組織的な管理体制】	40	20	2.4
	④【組織的な研究体制】	30	19	1.9
	⑤【手続き・意思決定の時間】	7	12	0.6
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	12	18	1.0
	⑦【企画提案力】	35	34	2.5
	⑧【資金管理】	10	10	0.7
	⑨【知財管理】	2	7	0.3
	⑩【リスク管理】	7	14	0.7
	⑪【プロジェクト管理】	7	11	0.6
	⑫ その他	10	3	0.6
	⑬ 現状、問題点はない	9	0	0.4
	⑭ わからない	1	0	0.0
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	192	174	
	①【連携への理解】	24	13	1.6
	②【連携への評価】	17	22	1.5
	③【組織的な管理体制】	37	15	2.3
	④【組織的な研究体制】	22	28	1.9
	⑤【手続き・意思決定の時間】	9	13	0.8
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	6	18	0.8
	⑦【企画提案力】	33	30	2.5
	⑧【資金管理】	10	10	0.8
	⑨【知財管理】	4	5	0.3
	⑩【リスク管理】	3	3	0.2
	⑪【プロジェクト管理】	6	17	0.8
	⑫ その他	11	0	0.6
	⑬ 現状、問題点はない	5	0	0.3
	⑭ わからない	5	0	0.3
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	31	27	
	①【連携への理解】	6	4	2.6
	②【連携への評価】	3	6	1.9
	③【組織的な管理体制】	2	0	0.6
	④【組織的な研究体制】	4	4	1.9
	⑤【手続き・意思決定の時間】	1	3	0.8
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	3	3	1.5

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑦【企画提案力】	4	6	2.3	
	⑧【資金管理】	1	1	0.5	
	⑨【知財管理】	0	0	0.0	
	⑩【リスク管理】	1	0	0.3	
	⑪【プロジェクト管理】	2	0	0.6	
	⑫ その他	1	0	0.3	
	⑬ 現状、問題点はない	2	0	0.6	
	⑭ わからない	1	0	0.3	
	研究者、助教クラス	回答者合計(人)	3	3	
		①【連携への理解】	0	0	0.0
		②【連携への評価】	1	0	3.3
		③【組織的な管理体制】	1	0	3.3
		④【組織的な研究体制】	1	0	3.3
		⑤【手続き・意思決定の時間】	0	1	1.7
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	0	2	3.3	
	⑦【企画提案力】	0	0	0.0	
	⑧【資金管理】	0	0	0.0	
	⑨【知財管理】	0	0	0.0	
	⑩【リスク管理】	0	0	0.0	
	⑪【プロジェクト管理】	0	0	0.0	
	⑫ その他	0	0	0.0	
	⑬ 現状、問題点はない	0	0	0.0	
	⑭ わからない	0	0	0.0	
その他	回答者合計(人)	42	32		
		①【連携への理解】	4	4	1.4
		②【連携への評価】	6	3	1.8
		③【組織的な管理体制】	10	3	2.7
		④【組織的な研究体制】	1	3	0.6
		⑤【手続き・意思決定の時間】	2	3	0.8
		⑥【ポストク・学生の参画体制】	0	2	0.2
		⑦【企画提案力】	8	9	3.0
		⑧【資金管理】	0	0	0.0
		⑨【知財管理】	2	3	0.8
		⑩【リスク管理】	1	2	0.5
		⑪【プロジェクト管理】	1	0	0.2
		⑫ その他	2	0	0.5
		⑬ 現状、問題点はない	2	0	0.5
	⑭ わからない	3	0	0.7	
雇用形態 任期あり	回答者合計(人)	231	206		
		①【連携への理解】	29	21	1.7
		②【連携への評価】	18	20	1.2
		③【組織的な管理体制】	43	18	2.3
		④【組織的な研究体制】	32	26	1.9
		⑤【手続き・意思決定の時間】	10	13	0.7
		⑥【ポストク・学生の参画体制】	11	25	1.0
		⑦【企画提案力】	42	40	2.7
		⑧【資金管理】	9	10	0.6
		⑨【知財管理】	3	8	0.3
		⑩【リスク管理】	4	11	0.4
		⑪【プロジェクト管理】	9	12	0.6
		⑫ その他	8	2	0.4
		⑬ 現状、問題点はない	11		0.5

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
任期なし	⑭ わからない	2		0.1
	回答者合計(人)	245	215	
	①【連携への理解】	25	22	1.5
	②【連携への評価】	27	26	1.6
	③【組織的な管理体制】	47	20	2.3
	④【組織的な研究体制】	26	28	1.6
	⑤【手続き・意思決定の時間】	9	19	0.8
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	10	18	0.8
	⑦【企画提案力】	38	39	2.3
	⑧【資金管理】	12	11	0.7
	⑨【知財管理】	5	7	0.3
	⑩【リスク管理】	8	8	0.5
	⑪【プロジェクト管理】	7	16	0.6
	⑫ その他	16	1	0.7
	⑬ 現状、問題点はない	7		0.3
⑭ わからない	8		0.3	
業務内容別 学長・機関長等	回答者合計(人)	123	107	
	①【連携への理解】	12	14	1.5
	②【連携への評価】	9	7	1.0
	③【組織的な管理体制】	21	13	2.2
	④【組織的な研究体制】	14	10	1.5
	⑤【手続き・意思決定の時間】	6	9	0.9
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	7	9	0.9
	⑦【企画提案力】	20	18	2.4
	⑧【資金管理】	7	5	0.8
	⑨【知財管理】	3	4	0.4
	⑩【リスク管理】	4	11	0.8
	⑪【プロジェクト管理】	4	6	0.6
	⑫ その他	8	1	0.7
	⑬ 現状、問題点はない	8	0	0.7
	⑭ わからない	0	0	0.0
マネジメント実務	回答者合計(人)	162	137	
	①【連携への理解】	15	17	1.5
	②【連携への評価】	20	15	1.7
	③【組織的な管理体制】	36	9	2.5
	④【組織的な研究体制】	15	22	1.6
	⑤【手続き・意思決定の時間】	3	11	0.5
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	4	10	0.6
	⑦【企画提案力】	30	27	2.7
	⑧【資金管理】	6	8	0.6
	⑨【知財管理】	5	5	0.5
	⑩【リスク管理】	6	5	0.5
	⑪【プロジェクト管理】	5	7	0.5
	⑫ その他	6	1	0.4
	⑬ 現状、問題点はない	5	0	0.3
	⑭ わからない	6	0	0.4
大学種別 国立大学等	回答者合計(人)	168	145	
	①【連携への理解】	18	19	1.6
	②【連携への評価】	19	17	1.6
	③【組織的な管理体制】	31	10	2.1
	④【組織的な研究体制】	19	18	1.7
	⑤【手続き・意思決定の時間】	6	10	0.7

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	7	11	0.7	
	⑦【企画提案力】	27	31	2.5	
	⑧【資金管理】	8	11	0.8	
	⑨【知財管理】	2	3	0.2	
	⑩【リスク管理】	6	5	0.5	
	⑪【プロジェクト管理】	6	9	0.6	
	⑫ その他	7	1	0.4	
	⑬ 現状、問題点はない	8	0	0.5	
	⑭ わからない	4	0	0.2	
	公立大学	回答者合計(人)	16	15	
		①【連携への理解】	1	2	1.3
		②【連携への評価】	0	1	0.3
		③【組織的な管理体制】	2	2	1.9
		④【組織的な研究体制】	3	2	2.5
⑤【手続き・意思決定の時間】		1	0	0.6	
⑥【ポストク・学生の参画体制】		2	4	2.5	
⑦【企画提案力】		5	0	3.1	
⑧【資金管理】		0	0	0.0	
⑨【知財管理】		0	0	0.0	
⑩【リスク管理】		1	3	1.6	
⑪【プロジェクト管理】		0	1	0.3	
⑫ その他		0	0	0.0	
⑬ 現状、問題点はない		0	0	0.0	
⑭ わからない	1	0	0.6		
私立大学	回答者合計(人)	53	45		
	①【連携への理解】	4	6	1.3	
	②【連携への評価】	6	3	1.4	
	③【組織的な管理体制】	15	3	3.1	
	④【組織的な研究体制】	3	9	1.4	
	⑤【手続き・意思決定の時間】	2	2	0.6	
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	1	2	0.4	
	⑦【企画提案力】	11	7	2.7	
	⑧【資金管理】	0	2	0.2	
	⑨【知財管理】	1	4	0.6	
	⑩【リスク管理】	2	4	0.8	
	⑪【プロジェクト管理】	2	3	0.7	
	⑫ その他	2	0	0.4	
	⑬ 現状、問題点はない	3	0	0.6	
⑭ わからない	1	0	0.2		
大学グループ 第1グループ	回答者合計(人)	8	6		
	①【連携への理解】		1	0.6	
	②【連携への評価】	2		2.5	
	③【組織的な管理体制】	3		3.8	
	④【組織的な研究体制】			0.0	
	⑤【手続き・意思決定の時間】		2	1.3	
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	1		1.3	
	⑦【企画提案力】		1	0.6	
	⑧【資金管理】		1	0.6	
	⑨【知財管理】			0.0	
	⑩【リスク管理】			0.0	
	⑪【プロジェクト管理】		1	0.6	
	⑫ その他	1		1.3	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑬ 現状、問題点はない	1		1.3	
	⑭ わからない			0.0	
	第2グループ	回答者合計(人)	26	24	
	①【連携への理解】	2	2	1.2	
	②【連携への評価】	4	3	2.1	
	③【組織的な管理体制】	2	1	1.0	
	④【組織的な研究体制】	1	2	0.8	
	⑤【手続き・意思決定の時間】	1	1	0.6	
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	2	3	1.3	
	⑦【企画提案力】	8	3	3.7	
	⑧【資金管理】	2	2	1.2	
	⑨【知財管理】		1	0.2	
	⑩【リスク管理】		3	0.6	
	⑪【プロジェクト管理】	2	3	1.3	
	⑫ その他	1		0.4	
	⑬ 現状、問題点はない			0.0	
	⑭ わからない	1		0.4	
	第3グループ	回答者合計(人)	53	47	
	①【連携への理解】	5	6	1.5	
	②【連携への評価】	1	1	0.3	
	③【組織的な管理体制】	13	1	2.5	
	④【組織的な研究体制】	8	9	2.4	
	⑤【手続き・意思決定の時間】		1	0.1	
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	1	4	0.6	
	⑦【企画提案力】	14	13	3.9	
	⑧【資金管理】	3	5	1.0	
	⑨【知財管理】	1	1	0.3	
	⑩【リスク管理】	3	2	0.8	
⑪【プロジェクト管理】	1	4	0.6		
⑫ その他	1		0.2		
⑬ 現状、問題点はない	1		0.2		
⑭ わからない	1		0.2		
第4グループ	回答者合計(人)	127	109		
①【連携への理解】	14	12	1.6		
②【連携への評価】	14	16	1.7		
③【組織的な管理体制】	25	11	2.4		
④【組織的な研究体制】	15	18	1.9		
⑤【手続き・意思決定の時間】	6	5	0.7		
⑥【ポストク・学生の参画体制】	5	8	0.7		
⑦【企画提案力】	19	16	2.1		
⑧【資金管理】	3	5	0.4		
⑨【知財管理】	1	5	0.3		
⑩【リスク管理】	5	7	0.7		
⑪【プロジェクト管理】	5	5	0.6		
⑫ その他	5	1	0.4		
⑬ 現状、問題点はない	7	0	0.6		
⑭ わからない	3	0	0.2		
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	175	163	
	①【連携への理解】	26	12	1.8	
	②【連携への評価】	16	24	1.6	
	③【組織的な管理体制】	30	14	2.1	
	④【組織的な研究体制】	26	21	2.1	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑤【手続き・意思決定の時間】	8	11	0.8	
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	6	20	0.9	
	⑦【企画提案力】	30	30	2.6	
	⑧【資金管理】	8	7	0.7	
	⑨【知財管理】		5	0.1	
	⑩【リスク管理】	2	3	0.2	
	⑪【プロジェクト管理】	7	15	0.8	
	⑫ その他	9	1	0.5	
	⑬ 現状、問題点はない	4		0.2	
	⑭ わからない	3		0.2	
	なし	回答者合計(人)	16	14	
		①【連携への理解】	1		0.6
		②【連携への評価】			0.0
		③【組織的な管理体制】	3	2	2.5
④【組織的な研究体制】		3	1	2.2	
⑤【手続き・意思決定の時間】		2	1	1.6	
⑥【ポストク・学生の参画体制】		4	4	3.8	
⑦【企画提案力】			4	1.3	
⑧【資金管理】			1	0.3	
⑨【知財管理】			1	0.3	
⑩【リスク管理】				0.0	
⑪【プロジェクト管理】				0.0	
⑫ その他		1		0.6	
⑬ 現状、問題点はない		1		0.6	
⑭ わからない	1		0.6		
大学・公 的機関等 知財活用 (企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	8	8	
	①【連携への理解】	1	1	1.9	
	②【連携への評価】		2	1.3	
	③【組織的な管理体制】	3	1	4.4	
	④【組織的な研究体制】			0.0	
	⑤【手続き・意思決定の時間】			0.0	
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	1	1	1.9	
	⑦【企画提案力】	2	2	3.8	
	⑧【資金管理】	1		1.3	
	⑨【知財管理】			0.0	
	⑩【リスク管理】			0.0	
	⑪【プロジェクト管理】		1	0.6	
	⑫ その他			0.0	
	⑬ 現状、問題点はない			0.0	
⑭ わからない			0.0		
なし・分からない	なし・分からない	回答者合計(人)	9	7	
	①【連携への理解】	2	0	2.2	
	②【連携への評価】	1	1	1.7	
	③【組織的な管理体制】	1	1	1.7	
	④【組織的な研究体制】	0	0	0.0	
	⑤【手続き・意思決定の時間】	0	1	0.6	
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	1	3	2.8	
	⑦【企画提案力】	1	0	1.1	
	⑧【資金管理】	1	1	1.7	
	⑨【知財管理】	0	0	0.0	
	⑩【リスク管理】	0	0	0.0	
	⑪【プロジェクト管理】	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	
	⑫ その他	0	0	0.0
	⑬ 現状、問題点はない	0	0	0.0
	⑭ わからない	2	0	2.2
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	476	421	
	①【連携への理解】	54	43	1.6
	②【連携への評価】	45	46	1.4
	③【組織的な管理体制】	90	38	2.3
	④【組織的な研究体制】	58	54	1.8
	⑤【手続き・意思決定の時間】	19	32	0.7
	⑥【ポストク・学生の参画体制】	21	43	0.9
	⑦【企画提案力】	80	79	2.5
	⑧【資金管理】	21	21	0.7
	⑨【知財管理】	8	15	0.3
	⑩【リスク管理】	12	19	0.5
	⑪【プロジェクト管理】	16	28	0.6
	⑫ その他	24	3	0.5
	⑬ 現状、問題点はない	18	0	0.4
	⑭ わからない	10	0	0.2

【深掘調査】. 組織的な産学官連携を行う上での問題点についての背景要因をお書き下さい(大学・公的研究機関について)。

- 1 産学官連携による人材育成を進めるうえで、学生の参画は極めて重要であると認識しているが、学生が企業との共同研究等に従事した場合に、研究成果の公表と契約上の秘密保持との整理が困難になるケースがある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

・研究者側は開発のために企業(産)と開発し、仕様を満たせばそれを量産するということで終わってしまっている。(官)に関しては科研費等で経費をもらうという一方的な流れである。産学官が連携するところまで深く関連していない。(①の意見)・産学官連携よりも自身の研究のほうが優先されている。(①の意見)・大学と企業が、ゼロベースで顔つき合わせてとことん話す場があれば良いと考える。目先の利益でしか考えられない企業ベースのアイデアにつき合うよりも、両者がとことん話してバカバカしいアイデアを実現して行くような取り組みのほうが互いにエキサイティングなのは。(③の意見)・全学の産学連携本部と部局ごとの共同研究契約が別々に行われており、情報の共有が十分に行われていない。規模の小さい共同研究契約は、研究時間の安売りにも成りかねないので、大学としての方針を各研究者に伝え、ポストク雇用費なども含めた十分な予算での共同研究を推奨するようなカラクリを作っても良いかと考える。(③の意見)・大学側と企業側の、取り組みへの意欲や組織文化の差異があるため、どうしても交渉、調整にはコストがかかる。そのコストがプロジェクトを企画・立案する当該研究者の負担になる場合には、取り組みへの意欲を削ぐことにもつながりかねない。組織としての管理体制のスキルの向上や、調整コストを下げる努力が望まれる。(③の意見)・大学として、成果の価値を高めることを支援するという体制が十分でない。経営という観点からは、顧客の満足度を上げるための工夫を素人の研究者にやらせるのではなく、プロのサポートがあっただけだとおもう。(③の意見)・各研究者が、それぞれ自立した意識が強いので、チームを取り取りまとめるのは、困難なことが多く感じられます。(④の意見)・契約書の調整に時間がかかりすぎる(⑤の意見)・若手のキャリアを育てようという意識が希薄。PIIに時間的、財政的余裕がない。(⑥の意見)・利益相反についての意識が不十分である。(⑩の意見)・研究に関しては情報の公開が重要な原則であり、産官学連携の過度の深化は大学の文化になじまないものと思われる【続く】
- 2 この問題の解決のためには、大学とは別個の組織を設けて共同運営するなどの制度の創設などが適切かもしれない。(⑩の意見)・事実というよりも価値を伴う研究の場合、産官学との距離感と連携による意義のバランスの取り方が困難(⑩の意見)・私の専門の人文系では民間企業との連携は限定的であり、その範囲では問題がないと理解している。(⑬の意見)・大学としてはかなり頑張っていると思う。しかし、実際に産学官連携を行っている分野は限られている。これは多くの場合、企業側のニーズに基づいているからである。より広い視野から研究分野を俯瞰し、マッチングを検討する専門員が、未開拓分野に対して適切な助言およびサポート、プロモートをする体制が必要だと思います。(その他理由)・人社系でも技術の可能性の模索必要(その他理由)(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

本部産学連携機構の体制が脆弱であり、部局横断的な連携、大学全体の組織的な提案ができていない。このため、本部産学連携機構の企画部門を中心に体制強化を図り、企業毎に担当URAを配置し、責任者の明確化、連携毎に大学・企業からなるステアリング・コミッティ「連携推進協議会」を設置するなど、新たな連携スキームの構築を進めているところである。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 3 本学でも遅ればせながら、企業との組織対組織の連携を急ぎ進めているが、企画・交渉・調整・決断を行う体制が圧倒的に不足している(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

共同研究等の契約内容に関する個別の条件を精査できるほどの人員が確保できていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 4 機密契約への学生参入の困難さ(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

国立大学は、法人化以前の手続きや意志決定の仕組みから法人としての仕組みへ精神的な面も含めて完全には変わっていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 5 企業、大学の双方にとって魅力的な研究開発プロジェクトを立案するための教員間(特に異分野の教員間)で効率よくブレインストーミングするためのマインドセットが醸成されにくいことが要因で、どうしても一人のスーパースターの牽引による共同研究が多くなる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 6 人材を含め素地が不十分(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

個別の細分化されたテーマに関する連携には大きな問題はないが、大規模な組織的連携については課題がある。研究者集団の主体的な連携活動として組織し、研究者個々のモチベーションにつなげる必要があるが、そのための産学官の対話および大学としての動機付けの議論が不十分のまま、外発的に連携が行われるという印象を持たれがちである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 7 研究者コミュニティの他、学内の評価においても産学連携業務に係る評価が学術研究(論文)と比べ低いと思われる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 8 産学連携部門の人員が十分でないことや企業ニーズを汲みとるための活動経費を十分な確保が難しいことから、企画提案力が弱いと考える。アメリカの大学と比べるとサポーティングスタッフが大きく不足していると考えられる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 9 本来利潤の追求およびstakeholderへの還元のみを目的とした民間会社と大学・公共研究機関との企画、経営体制が異なる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 10 いくつかの分野で、必ずしも産学連携に視点を置いていない研究者がいる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 11 組織的な産学官連携への参画とその成果が、個人の教員の業績評価に繋がっていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

大学から企業へ向けての情報発信が不十分で、学内に有用な研究成果が埋没している可能性がある。また、大学の研究者は、産学連携を意識しつつ基礎研究に取り組むという意識が低い。さらに、シーズとニーズをつなぐ目利き役が圧倒的に不足している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16

- 17 間接経費率を増やすために、企業に対して必要経費を提示することが重要と考えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 18 企画提案力を有する人材が配置できていない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 19 研究者同士のコミュニケーションが取れている場合でも、共同研究等に発展する場合、対企業との交渉が必要になってくる。大学研究者が個人で対応するには負担が大きく、うまく交渉できる研究者は限られている。大学の支援を受けたいが、十分な支援体制が整っていないため、重要な大学資源である研究者をうまく利益に結びつけられていないように感じられることがある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 20 研究者の評価項目の中に、自身が研究代表者ではない組織的な産学連携に関する記載欄がない。結果として、エフォートが正しく評価されるかどうかかわからず、参画に躊躇する可能性がある。また、必ずしもやりたい研究ではない可能性や、期限がある研究の可能性があり、自由に研究をしたい研究者にとっては、メリットが感じられない可能性が高い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 21 産学連携を組織的に支援する仕組みがない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 22 産学連携が教員評価の対象となっておらず、インセンティブに乏しいこと(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 23 研究者側において、相手企業の財政,研究力,及び問題の解決点の理解が非常にむづかしい。このため,大企業との共同研究では大企業主導,中小企業とは研究者の独りよがり的な共同研究が非常に多いと感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 窓口・交渉人材が絶対的に不足している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 大学においては依然として基礎研究に重きを置く風土が残っており,産学官連携の重要性が理解されていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 産学官連携の意義を良く理解している研究者も一定の層で存在するが,組織全体を見るとまだまだ広く理解されているという段階には達していない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 研究分野にもよるが,企業における研究開発のスピードや情報管理等と,大学における学生教育を交えた研究開発のスピードや情報管理等にまだまだ大きな差がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 特許費用など共同研究期間終了後に発生する費用の捻出に苦慮している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 組織が大学に存在しないので,現在,産業界と名付けた産学の連携体制の構築を行なっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 多能が要求される分野である。地方ではそうした人材を確保できない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 大学の企業に対してのアピールが弱い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 研究者の意識変革が必要。若手研究者に期待している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 ニーズとシーズのマッチングの推進,効率化をさらに進める必要があると感じます。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 現時点で大学全体のリスク管理を行う部署が存在しておらず,また,それにかかる人員も不足しているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 本学では基礎研究力の強化,若手の人材育成に力を入れて行きたいと考えているが,現在専任教員を対象とし研究支援が中心であり,資金的にも十分ではないことからポスドク等への組織的支援体制の整備までは至っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 講座・教員単位での共同研究は当事者間でのプロジェクトのため推進力があるが,組織的な連携協定については,調印までは実現は早い,機関プロジェクトとして推進させるために組織内に人員を配置することが難しく,兼任での対応のため,事業目的意識に積極性が低い状況が,産学連携を機能的に推進させるに至っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 企業と連携する場合,マネジメント等を担うスタッフの確保が財政上,困難な場合がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 研究者が個人個人で研究を推進しているため,組織として企業へ提案することができないため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 高等教育機関としての国立大学は,広範囲におよぶ学問領域について教育・研究を進めることが最も重要な使命である。したがって,③の状況は,ある程度致し方ないことである。組織的な産学官連携を強力に推進しすぎることは,国立大学の本来の使命にそぐわないことになる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 企業から求められる分野において大学の研究力が追いついておらず,企画・提案をすることができない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 41 企業との問題意識の共有,企業ニーズや自らの強みを踏まえた企画・提案を組織的に進めるための体制の整備が遅れており,このためのFD活動をより強化する必要性を感じている。その一方で,現場の大学教員は,18歳人口の減少に対応した受験生,入学生の確保や,多様化する学生の指導も含めて,日々の教育研究活動に追われている状況にあり,特に若手の教員に対して,もう少し余裕をもって教育研究活動に取り組める環境を整備し提供することが,これからの大学にとって必須と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 42 大学教員の中には、研究の自由の観点から、組織としての取組に積極的には取り組まない場合がしばしばあるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 大学執行部と現場のコミュニケーションが不足しており,執行部と研究者との意識や情報の格差が大きい。また,研究IRが不足しており,大学の本当の強みを正確につかみ切れていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 44 企業ニーズと大学の研究の間のギャップを調整するような人材や組織の整備が遅れている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 45 産学連携窓口は設置されているものの,専門家の配置や人数が十分でない。また,URAの育成,配置も遅れている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 46 研究室の研究内容を広報する活動が各教員に委ねられ,組織的に行われていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 47 組織的な産学官連携のための学内組織の整備が進展中であり,すでに特定分野の地域産業との連携は強化され共同研究等が開始または開始できる状況にあり,それらの分野に係わりのある研究者の意識には高いものがあると考えられる。ただし,その他の分野に所属する研究者に関しては組織的な産学官連携の目的や効果が十分に認識されているとは思えない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 特許費用など共同研究期間終了後に発生する費用の捻出に苦慮している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 基盤的運営費交付金が減少していく中で研究支援要員の十分な配置が困難な状況であること。(マンパワー不足)(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 大学研究者には未だ自主・自律的に研究を行う意識があり,大学の目的に沿う研究体制の構築のために職務命令としての研究テーマを受容するには至っていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 企画提案力とも関連しますが,大学全体の研究ポテンシャルの多面的で正確な把握に基づいた組織対組織を含めた戦略的な研究項目の選定とターゲットに指定した領域の研究者に対する資源配分の方式など解決すべき問題点がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 52 企業が必要としている研究課題が十分把握できていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 大学発ベンチャー企業の増による利益相反事例の煩雑な事務手続き。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 54 多くの研究者が,研究課題が企業の要求・提示にあっていれば,産学連携が機能していると考えている。実際の産学連携研究のマネジメントでは,体制が整っていないために生じる問題が阻害要因になることを研究者が理解をしている人数は大変少ない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 55 民間企業等との共同研究は,その多くが教員個人ベースで実施されており,TLO・URA等からの民間企業への総合的・組織的な企画提案は少数である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 研究者が個々に持つ企業とのネットワークにより共同研究等を推進しているケースが多い。URA及びURAセンターが一層役割を果たし組織的に企業への企画・提案を推進する必要がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,女性)
- 57 組織内の研究者を集めた研究体制を構築し,企業に対して研究開発プロジェクトを企画・提案する機能が確立していない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 組織的な連携協定までは,実現は早い。協定後プロジェクトへ人員を配置することが難しく兼任での対応のため,事業目的実現のために機能的にプロジェクト推進が実現できていない(大学,第3G,その他,男性)
- 59 必ずしも産学連携プロジェクトに対し専門的に関与していない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 教員には多忙感があり,積極的に産学連携に貢献しようという意識の低下がみられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 結局は個々の研究者と企業とのやる気とのつながりで物事が進むので,大学等はそれをできる限りサポートできる環境を醸成して,研究者コミュニティが安心して取り組めるようにすべきと考えるから。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 組織として研究体制を組む必然性の意識が醸成されていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 学内の研究をリードする研究者をトップマネジメント層が十分に認識し,それらを効果的に連携したり強化を行う体制が現状では不十分である,という認識があるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 企業のニーズと大学のシーズのマッチング等,本学の強みを活かした企画・提案が十分にできていない。産学連携を成功させるためにはURA等コーディネーターの存在が重要と考えるが,本学の規模では十分な人数を確保することが難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 高知県内の民間企業所属研究者の少なさがあるように感じられる。詳細は問1-2に記載(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 先端産業国際ラボの設置など,戦略的な仕掛けを行っているが,担当する研究者への負担が増しており,組織としてのプロジェクト管理が難しい状況にある。適切な人材の配置を考えているものの,実現できていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 企業のニーズを正確に把握する体制が整っていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 68 企業からの共同研究や公官庁からの受託研究を、主に学内の研究者を組織化して、研究を効率的に実施するための、研究企画・研究コーディネーター人材(「研究インテグレーター」)の育成システムについて議論を開始している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 企業との契約には双方の主張が食い違うことがあり,相応の時間がかかってしまう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 大学全体が財政的圧迫状態にあり,連携を推進するための人材や組織改革に着手しにくい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 特定の研究分野に対して,研究費などの資源の集中的な投下などにより,大学としての強みを明確化する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 研究者の業績評価が研究論文に偏っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 組織対組織の協定を行うに当たって,企業の意思決定システムへの理解が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 人材が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 未だに教員個人の力に頼るところが大きいため産学連携が伸びない。組織の力を発揮するには研究補助員の増員が待たれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 企業ベースと大学内ベースにギャップがある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 産学官連携部門は従前よりあるが専任者が少ないこと,学内教員との連携が十分に取れていないこと,大学執行部の意思が伝わりにくいなどの課題があり,現在企画力も備えて組織的連携体制の再構築を急いでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 大学等の研究機関においては,個人の研究者の能力(業績)で評価される。教員採用でも個人の研究能力(業績)での独創性が重視されている。組織活動では,業績につながらない実務的な活動や業績が個人の独創物か組織の他の研究者の成果かの区別が難しいものがある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 大学は元々教員一人ひとりの創意工夫によるアクティビティがベースであり,それが積み上がって大学の力になっている。ところが今求められている課題は,それとは異なる性質のものであり,その課題に対応しようとしても適応できる教員が大変少ない。従って,大学内だけでは組織が出来ず,外部の有力者を取り込むことが必須であると感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 将来性のあるニーズを抱えてはいるが,企業側がリスクを取る姿勢に欠ける面もある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 純粋な工学部を有さないため,企業への導出を担うコーディネーターの育成・確保が遅れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 公的機関であるため,事務手続き・規則が煩雑。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 保有している特許等を学外に向けて戦略的に発信・活用していく体制が整っていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 自らの強みである研究の独創性と企業ニーズのマッチングをどう図るのかについて確かな方針が確立しきれていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 私立大学として教育の質向上を第一に掲げる中で,産学連携への参画についての評価の仕組みが作りにくい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 基礎研究やイノベーションを創出する人材育成を大学に委ねる思想(余裕?)が企業にない。経営トップ層とコンピューター・情報新技術時代の世代とに,まだジェネレーションギャップがある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 キャンパス内で毎年開催される大学フェア等による企画と学内事務体制が整っているため,順調に進んでいる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 大学経営者の認識が進んでいない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 共同研究契約において手続・意思決定に時間がかかる。初期の段階においても最終的成果を対象とした話が多すぎる。共同研究契約をステップに分け進めるほうが効率的。契約条項を簡素にすべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 企業に対する提案の場が少ない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 産学連携の成果は学術的な評価と直結すると言うよりは社会的な評価が主体であるものも多いため,時間や労力を要するわりには教員に対するインセンティブに欠けると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 必ずしも産学連携プロジェクトに対し専門的に関与していない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 医師初期研修の必修化以来,大学院入学者が減少し,入学したのも診療業務などを並行して行ういわゆる「社会人入学者」が多くなっている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 殻に閉じこもっている教員が多く,社会の変化に対応し切れていない。一方,産学連携の重要性をいろいろな機会でも説明していることにより,変化が現れつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 95 大学で実施している研究は研究者の自由な発想の下で行っており、それを差し置いてまで産学官連携に沿う研究を実施するためには相当の動機付け(インセンティブ)が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 統合的なマネジメント人材の不足。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 トップダウンによる研究体制を行う際,学内に人材が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 個人の研究の延長で産学連携を考えている教員がほとんどである。それどころか,産学連携まで行かなくても,科研費で研究できれば十分と思う教員が多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 組織として,大学の交付金が減少して,教育にも何らかのプロジェクトによる資金の獲得が求められ,その管理運営などを含めて,全体として大学教員,研究者に時間の余裕がなくなっている。論文を書く時間や産学連携活動にかける時間も確保しづらくなり,全体として研究競争力が低下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)
- 100 社会連携や地域連携は余裕のある教員,好きな教員がやるもので,科研費主体,あるいは教育をしっかりやっていたら良いと思っている風潮がある。限られたステークホルダーしか見ていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 本学は開学当初より技術開発センターを設置し,共同研究のための個々の教員:民間企業の連携体制は既に構築されている。ただし,現状ではまだ民間企業等との組織:組織の連携体制の構築を目指している段階で,その際,特に資金管理に関する必要経費の考え方が定まっていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 人材不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 組織的には,体制は整備しているが,URAの人数が少ないことと,その人の専門が異なると連携が進まないことがある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 産学官連携部門は従前よりあるが,専任者が少ないこと,学内教員との連携が十分にとれていないこと,大学執行部の意志が伝わりにくいなどの課題があり,現在,企画力も備えた組織的連携体制の再構築を急いでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 大学内の専門的な知的資源を,目的的に産学官連携に向けてマネジメントしていくためには,研究能力とは別の能力やセンスが求められるが,このような適材を学内外から求め,かつ,共通理解を得て構想を実現していくのはかなり難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 大学の教員が,本学の伝統である教育を重視しており,産学連携の重要性の意義を十分に理解していない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 107 基礎研究を土台とした研究者養成の大学院大学であるので,企業との関係は少ない。一部,関連する専攻では特別なインターンシップなどを設けている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 108 組織的な産学官連携への参画を折に触れ説明しているが,なかなか理解が得られていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 109 教員には,これらの連携が必要との認識はあるが,学内での組織体系が産学官連携を効率よく進めていくうえでの組織が十分に構築されていないことが問題と考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 企業との交渉を担当する,専門のコーディネーター部門が整備されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 111 事務組織の専門職職員の人員不足。大学全体における,教員・事務職員比率の考え方。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 112 産学連携を行うメリットを感じられる現場の研究者が限られており,大多数の研究者にとっては研究要素の少ない産学連携活動に魅力が少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 113 研究の進捗管理はさらなる共同研究の発展・充実には不可欠であると考えているが,現在の組織ではそこまでの体制になっていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 114 既存の枠組みを超えた企業との連携を計画する力が執行部にはない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 115 適切な体制で取組を進めていると考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 116 研究成果の適切な進捗・成果管理やマネジメントを行うためには,URA人材など相当数の研究支援者が必要となり,現実的にそのような体制を構築するのは難しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 117 マンパワーが不足しており,本学の有する研究シーズを企業側に十分にPRできていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 118 純粋な工学部を有しないため,企業への導出を担うコーディネーターの育成・確保が遅れている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 119 個々の研究者の研究内容や能力を見極めて,研究プロジェクトを企画・立案できるプロデューサー的な人材やそれをサポートする人材などが不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 120 現在の共同研究は,各研究者のシーズを元に進めている案件がほとんどであり,企業のニーズを当方で分析し,企画提案した例は少ない。これは,URAなど,研究支援人材にほとんど固定費をさくことができないという,私学ならではの問題かもしれない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 121 教員にはこれらの連携が必要との認識はあるが、学内での組織体系が産学官連携を効率よく進めていく上で組織が十分に機能していないことが問題と考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 122 研究開発力を高めていくためには若年層の人材育成が不可欠であるが、ポスドクや博士課程学生が産学連携プロジェクトで外に積極的にかつ経済的にも意味のある(手当の支給等)体制が充分整備されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 123 産学連携部門における企業との契約交渉・調整,リスクマネジメントなどの管理体制が整備途上で不十分である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 124 本学には,本年4月から産学コーディネーターを常勤させ,学内研究成果と企業とのマッチング業務を行っているが,業務が輻輳しており,かつ検討体制構築に向けた人材や人員が不足している現状から,企業に対する積極的な提案の検討・実施に向けて具体的に進めて行く環境整備が図れないため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 125 組織としての体制ができていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 126 産学官連携への参画者が事実上固定されてしまって負荷が大きいにも関わらず,教員評価で有利とも言えず,現状以上の貢献をお願いできない。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 大学の場合,研究の推進力は,個々の研究者の知的好奇心によるためトップダウンになじまないとの考えが大きいことと,基本的な組織単位である学部や学科の壁を超えた体制構築が難しいことが考えられると思います。(大学,第4G,その他,男性)
- 128 目的大学としての使命を果たす重責と教育への重点化のため(大学,第4G,その他,女性)
- 129 本学におけるシーズ・ニーズの収集・発信ができておらず,担当者はいるが組織的な体制が構築できていないため。(大学,第4G,その他,女性)
- 130 直接的な利益を生み出すことが難しい基礎研究において,連携により産業界とどのようなウィン・ウインの関係を築くことができるかが,コミュニティーの研究者及び産業界の双方にとって明確ではない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 131 プロジェクト研究を推進していることから,研究成果を挙げることが最優先され,研究者の産学官連携に対する意識が低い.そのため,研究成果をどのように企業ニーズに対応させるか,という企画・提案が十分にできない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 132 産学官で進める中心課題が定まっていない(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 133 知財管理等にまじめに取り組むほど事務手続きは煩雑になって行く側面があり,現在は過渡期。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 134 基礎研究に特化した組織であるため,研究から生み出された技術・試料などを民間に提供することは行っているが,限定的である.逆に,産学官で協力して基礎研究を推進する基盤は,整っていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 135 天文学という基礎研究が,産業界でどのように連携できるのか,個々の研究者がイメージを持っていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 136 現場の研究者は,自らの研究成果創出に追われており,産学官連携と,自分の研究との関連性,自らのキャリアパスなどの将来的波及効果などについて考える余裕がない.この背景には,短期間に求められる成果至上主義が大きな要因と考えられる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 137 組織的な産学官連携の目的や効果を宣伝する必要があると思います。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 138 もともと天文学は基礎科学の代表であるため,産学連携には向かない分野である.それゆえ,そういった動きも鈍く,それに伴い評価も低い。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 139 産学官連携が研究者コミュニティー,研究機関においてあまり評価されていない.それに起因し,企業に対して魅力的な研究開発プロジェクトの企画・提案を行う努力が足りない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 140 基本的に個人単位の研究活動となっており,組織として協力して研究をパートナー企業とともに行うという意識や訓練がされていない.有能な研究者は,やはり個人レベルで共同研究を実施していることも多く,組織的に活動する余裕がないということもある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 141 決裁に時間を要する.理由は紙による稟議のため不在者が居た場合に時間を要する.特に教員の海外出張等による不在の場合に時間を要する.ITを活用してオンライン化することにより,一時的な投資は必要とするが,長期的には効率化を達成できる.オンライン化により,例えば海外出張している教員も押印に相当する操作を実施可能になる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 142 そもそも産学官連携に対する意識が低く,組織的な対応ができていない(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 143 大学発ベンチャー企業の増による利益相反事例の煩雑な事務手続き(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 144 研究者の授業等へのノルマが高く,研究専念となる環境を創るのが難しい状況にある.資金の確保により,研究者への支援組織の形成や手当が不可欠である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 145 大学の企業に対してのアピールが弱い。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 146 事務方にオールランドプレーヤー力(財務,総務,学務)が求められている。循環人事を廃し、プロフェッショナル人材の育成が必要と感
じている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 147 教員は自分の分野以外の研究に,組織の指図を受けて行う慣習はない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 148 大学の先生の感覚と企業経営者の感覚に差があり,その差を埋める人材が不足している。そのため,共同研究が上手く動いていない
場合が出てきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 149 教育,研究の観点から,PDやDC学生を産学連携活動に積極的に参画させる体制ができていない。その上,彼らが当該活動に参画す
ることでの成果の評価体制も明確ではない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 150 ベストメンバー候補者はすでに多くのプロジェクトを抱えていることが多く,さらに組織対組織の新たな共同研究に参画できる余力が
ないことが多い。ベストメンバー以外で研究グループを構成すれば外部資金獲得の点では大きなメリットとなるが,一方で,企業からは
魅力あるものには見えないであろう点が悩ましい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 151 7学部の総合大学ながら医療系に伝統があり,本格的な工学部を有しないため,大学知財や技術の企業への導出や企業のニーズの
把握を行うマッチング担当のコーディネーター育成の面で弱点がある。人件費削減の中でも,大学組織として産学官連携部門の強化
を図りたい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 152 大学・産業・政府(自治体)が連携してとりくめる体制作りがまず必要(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 153 教員の研究の社会的意義,企業ニーズに対する理解が十分でない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 154 研究者の研究時間を最大化する支援体制が不十分(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 155 資金(研究費と人件費)の調達が,私立大学では不十分である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 156 私立大学では教育のロード,学部卒研究生への研究指導ロードが非常に大きく,(最近では,学生にグローバル体験・企業体験をさせる
ためのロードも大きい),研究者の持ちネタを十分に進化・深化させて,企業に魅力的で超先進的な技術を提供できるまでに熟成させ
る時間がない。また,そのための若手研究者(ポスドク)が十分にいない。院生を鍛えながら,共同研究にアサインしている状況で,院生
の意向・興味を無視した課題のアサインもできない(⑦,④ともに)(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 157 私学のため教員人数に限りがあり体制作りが難しい(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 158 企業との交渉・調整を専門におこなう人材の確保において,人件費の確保や,そのような能力を持った人を探すうえでも困難であ
る。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 159 企業との普段のコミュニケーションが不足している。単に,就職や共同研究だけではなく,踏み込んだ関係作りが必要と感じる。(大学,社
長・学長等クラス,男性)
- 160 研究体制の構築はトップダウンだけではできない。トップダウンでできることは教育の義務から外すこと,有能な事務担当者を付ける
こと,研究場所を用意することだけである。これらは今はたいの大学で可能である。研究資金の獲得はリーダーである研究者の責
任である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 161 博士後期課程に在籍する学生数が少ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 162 事務局・支援機能がまったく不十分である。非正規雇用の事務職員では,研究プロジェクトの支援は不可能である。(大学,社長・学長
等クラス,男性)
- 163 現在の200万円程度の共同研究費においては,大学は成果に対する対価を得ることが出来ていないと考えているため。(大学,部長・
教授等クラス,男性)
- 164 研究内容が企業等のニーズに合致するとは限らない。最初から,ニーズに合わせた研究を行おうとする者も少ないのではないだろう
か。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 国内企業は,国内大学との共同研究が自社経費削減しながら成果を短期間に得られるツールと考えているところが多く,作業量に対
して十分な研究費を支払わない企業が多い。しかし,海外の大学に対してはかなりの工学の研究費を支出しているケースが多い。(大
学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 論文の公表を目的とした学術研究と実用研究では,大学の研究者としては論文公表を目的とした研究に重点を置いている。(大学,部
長・教授等クラス,男性)
- 167 いろいろなことを進めようとしても,手続きに極めて長い時間が掛かる。その間に,熱が冷めてしまう。スムーズな意思決定ができる体制
整備が必要だと感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 大型かつ組織的な産学連携事業を進めようにも,大学の資源,人材,施設の利用が十分に動員できる環境にならない(大学,部長・教授
等クラス,男性)
- 169 大学教員の仕事が多様な大学改革の中で,多様化しており,とても産学連携強化に振り向けられる人員を割けない。(大学,部長・教授
等クラス,男性)
- 170 実学志向,成果志向の教育研究を大学,特に国立大学に求めるのは間違いだと思う。国立大学は(理想的には)学問の真理の追究を
目指すべきで,専門学校のような教育機関ではないし,発明やイノベーションという目先の実利に繋がる研究を行う機関にははいけ
ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 171 研究を推進する意義を研究者がもう少し考えるべきと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 URAやコーディネータをプロジェクトマネジメントにさく余裕もなく,また,そのような適正人材の確保も難しいのが現状である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 専門人材の不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 プロであり本務とすべき研究マネージャーが不在であり,研究者がマネジメントしている.おそらくマネージャーに支出すべきファンドがなく,さらに地方にそのような人材が微塵も存在しないものと考えられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 研究者にとって産学官連携よりも自らの研究の推進が最大のモチベーションであるので,正当に評価する仕組みがないとさらなる推進は難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 研究動機を刺激するような制度設計ができていない.科学のおよび社会的に意義のある研究へのリスペクトが得難い大学環境となっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 大学教官のほとんどの人が,自分自身の研究を推し進めたいだけであり,産学官連携の興味がない.企業からきた教官の方が,大学に来たのでやらないと声を大にして言っているのが現状である.教官を評価するシステムを変えないと,意識改革は困難である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 工学系の教授であれば,研究成果を社会に還元することを意識して,ある程度の産学官連携を考えてほしい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 研究成果の評価及びその知財管理(発明届の申請)が本人が主体に行っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 コンプライアンス教育も含め,リスク管理意識が乏しくリスクマネジメントが出来ていない.特に利益相反に関する意識が低すぎる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 企業範囲が狭い(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 大学組織として産官学の連携を行う部署はなく, ための人材もない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 産学官連携に適した研究シーズが埋もれているため,これらを掘り起こして企業との交渉を行う部門がない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 産学官連携活動を専任で行う人材の不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 個別の細分化されたテーマに関する連携には大きな問題はないが,大規模な組織的連携については課題がある.研究者集団の主体的な連携活動として組織し,研究者個々のモチベーションにつなげる必要があるが,そのための産学官の対話および大学としての動機付けの議論が不十分なまま,外発的に連携が行われるという印象を持たれがちである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 リーダーとなり得る人材の産官学連携による研究体制の構築それに伴うイノベーション創出への意識が低い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 研究成果と企業のマッチングの場がない.橋渡しをする人材がいない.橋渡しのアイデアがない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 学問領域によっては産学官連携が困難な分野もある.特に人文系など.学内にそう言った声がある程度以上ある場合には,学内全体として産官学連携を進めよう・組織的な連携を進めよう,という雰囲気醸成するのが難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 組織的な産学官連携の意義や何たるかなど,理解の浸透が現場の教員や研究者になされていない点である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 日本企業の共同研究費は安すぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 人的パワー(人数)が足りていないことにつきますと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 初歩的な課題であるが,産学官連携の中核的役割を果たすべき①民間の研究者,②大学や公的な研究機関の研究者が,その効果を理解できていない.効果を実感できれば理解も進むはずで,連携研究のまず一步の踏み出しをトップおよび制度として実践させるべきだと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 個別には企業に提案ができていない教員も存在するが,たとえば,複数教員を束ねて大きなプロジェクトを提案するような取り組みが不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 産業,技術の変遷が早いため,企業自体の研究開発のロードマップが揺らいでいる.その実情を大学研究者が捉えることも難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 基礎的な研究を主としている自然科学分野では,学術論文出版以外の成果を研究者の業績と認めない風土がある.評価軸の多様化が不可欠である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 官に丸抱えの状況であり,産学官連携という発想がない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 本学においては,未経験部分が多く,事務担当職員のチャレンジ精神にかける.新たな取組みには,どちらかというと消極的である。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 198 大学の場合、どうしてもトップダウンにはなりにくい、学長の統率力が重要になる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 199 研究者どうしが垣根をつくりきりわけを行いたがる傾向にあり、日本全体のベストメンバーが一丸となって取りくむ体制の構築が難しい状況となっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 200 産官学連携の目的の理解が十分でない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 201 事務方の専門職としての教育制度がないため実務能力が不足している(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 202 研究成果の公開や活用に関する企業の論理とアカデミアの論理にGapがありこの点の理解の深化をする必要がある。またオープンイノベーションのありかたについても企業間・大学間で十分な共通認識がなく、より細かな連携形態の分類に従った支援体制の構築が必要ではないか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 203 基礎研究が主となる研究所のため、産学官の連携が研究の主要事項に上りづらい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 204 企業と大学研究者とのリエゾン機能がまだ不十分な気がする。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 205 大学の世界ランキングを高めるための方策が優先される状況のもとでは、産学官連携への取組みが高く評価されることはない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 206 本部と出先の機関(学部)の間の意思疎通がなされていない。学部の自治を重要視すること。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 207 社会イノベーションを行うという強い意志を持つ研究者が少ない。自分の領域を深めるのに精一杯である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 208 連携ありきから入ってしまった結果の不整合を、研究者がカバーすることが多く、かえって手間がかかる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 209 事務手続きが煩雑だけでなく産学連携活動に必要な費用を認められないことが多く、実施が困難になっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 210 大学側の手続きの煩雑さ(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 211 下記の選択肢の①～④は殆どすべての大学に存在している共通問題である。私は②を一位に選択した理由は、大学の若手教員の中では「産学連携をやればやるほど損になる」噂すらある。実用化問題を解決するための産学連携は成功してもハイレベルの論文を書きにくいし、研究成果である特許は昇格の業績にならないし、研究に費やす時間は仕事のノルマにカウントされないし、研究のための経費は大学からもらえないし逆に大学に管理経費を払わないといけない、等々あげられる。産学連携は大学教員の教育研究業績として評価されないの、「やればやるほど損になる」ことになってしまう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 212 若手研究者の業績評価を行う際に、産学連携の実績が無視される傾向があると共に、適切に評価できる体制(判断できる能力そのもの)が整備されていないことが、若手の参加を難しくしている感じられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 213 地方私立大学は、教育が最優先事項であり、組織的な研究組織を形成することは容易ではありません。開学17年が経過し、徐々に研究書式が形成されつつありますが、産学官連携を行う上で、産業界が魅力的と感じる研究力には至っていないと感じます。そのため、④を選択しました。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 214 産学官連携活動を行う上で、人材を十分に確保できていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 215 大学における基礎研究が本当の実用化に供するイノベーションに繋がるためには、世界で初めての発見が基本に無ければ無理だと言う事実を本当に理解したコーディネーターが日本にはほとんど居ないのが致命傷である、研究者の能力・人格などの通信簿をきちっとつけられないのが問題であろう。ノーベル賞受賞の基礎研究者、大隅先生が基礎研究をイノベーションにどうつなげるのお聞きしてみることをお勧めしたい。山中先生ではなく。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 216 まだまだ個人間の連携が主体で、産学連携のマネジメントを行う組織と人材が十分でない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 217 1994年から産学官連携に関する事務局を設置している。現在順調に推移している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 218 大学における組織的な産学官連携を担う部署の多くは、企業・省庁出身の二線級の人材が主で、企画提案力がない。また、教員等から評価されておらず、結果として組織的な研究体制を組めない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 219 組織内のベストメンバー(研究者)を集めて組織的な体制で進めようとする、研究者の研究テーマについてある程度の変更が余儀なくされるが、研究者はそれを嫌う。従って、結果的にベストメンバーにならないケースが多い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 220 産学連携で実際にシステムや製造物を提案してゆくためには今や一人の教授だけでは十分対応できない。しかし大学は今まで教授をトップとし、助教や学生が続くような体制で研究がなされてきた。これを打ち破って対等な立場で企業が求める試作品を提案することなどは苦手である。これを打ち破らなければならない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 221 自学内の最新研究が把握できていない。把握する体制が整っていないために、学内プロジェクトを形成しにくい(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 222 産学連携を行うこと自体は自由であるが、連携を行っている研究者の割合は(基礎研究のみの場合や産業と結びつかない研究も多い)さほど高くは無く、古い偏見を持つ研究者も居る。また、研究論文や成果発表などが制限される場合もある。(大学、部長・教授等クラス、女性)

- 223 学生に知財のしくみなど、産学連携を考えるなら基本的知っておくべき事柄を教育をする機会がない(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 224 大学の研究者が、産業の現場を知らない。水産では、経営体の規模が小さいために、研究成果を現場に落とし込むキャパシティがない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 本学は、人員が少ないながら、相対的にもかなり良いパフォーマンスを挙げていると思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 ①の理由のとおり、組織的な産学官連携の効果が学内で共通理解されていない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 文系・理系・医歯薬系を含む総合大学であり、複数キャンパスを有する故に、各学部があたかも単科大学である。本部機能はあるが、法人本部機能であり、大学本部としての機能の脆弱性を感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 ポスドクや大学院学生が共同研究に参画して旅費や人件費を受取できる体制はあるが、学部学生が共同研究に参画する場合には手続きが非常に煩雑であり、実質的に参画が困難な状況である。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 企業と大学の上層部では事前に話しがなされていたとしても、それらが、企業と大学それぞれの現場の研究者に十分に伝わっていないケースが多い。そのため、連携のための協議の場は設けられるものの、その後になかなか話しが進まない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 学部や研究領域を越えた組織的な研究体制の構築をしなければ、大型外部資金の獲得は困難である。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 231 大学の研究者は研究テーマを選定の自由を持っているという認識が抜けていない。(大学,その他,男性)
- 232 組織としては地元企業との連携に力を入れようと考えているものの、研究者からの反応はイマイチである。それは研究者自身の業務において、自らの研究活動・大学としての教育活動が中心であり、企業との連携はそれに+αになってしまう。そのため、積極的になりにくいのではないか(大学,その他,男性)
- 233 設問がおかしいのではないかと？無理やりに連携する必要がない。(大学,その他,男性)
- 234 企業の実情を知らない、URA制度を取っていますが、知識不足です。(大学,その他,男性)
- 235 ここ1-2年で相当組織化が進んで来たが、まだ実感として組織対組織の連携に至っていない。(大学,その他,女性)
- 236 教員の業績評価、特にプロモーションでは論文発表や科研費等の公的資金の獲得が重視され、産学連携の実績は重視されない。そのため、産学連携に積極的な研究者は全学の3-4割にとどまると感じている。(大学,その他,女性)
- 237 教育指導および事務処理などを独立研究者が一人で行うことが多く、コミュニティ内での連携が不十分である上に、論文至上主義の人事などにより、評価されていない。また、申請に対する評価が旧帝大系に偏っており、不採択の可能性が高いためでもある。(大学,その他,女性)
- 238 公的資金での積算方式の妥当性をそのまま適用すべきか明確でない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 239 組織が自由に使える間接経費や寄附金の額が少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 240 そもそも産学連携に意義を見出す研究者は就職の際に企業を選択しているのではないかと。大学院で専攻した研究対象にとらわれる傾向が強い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 241 企業からの資金とこちらの資金のブレンドがほとんどできない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 242 メンバーの視野が狭い。(視野を広める活動が不十分)ニーズがわからず、ニーズオリエントドな提案ができない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 243 組織全体の運営費上の問題から、知財担当の専門家を常勤で配置できない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 244 途中で記載したが、日本の文化にも由来するので、挑戦すること、改革の重要性を育てる教育が必要である。また、世界規模で飛び交う情報の流れにリアルタイムで参加できるアカデミア人材の無さで、大学の国際化が喫緊の課題(これが出来ないとなれば何が問題か理解できない)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 245 大学院生が研究勢力として参画できる体制が整っていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 246 研究所への交付金による研究資金が少なく、研究を進めるには競争的外部資金獲得が不可欠のため、組織的な研究運営の継続が極めて困難である(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 247 研究者の希望・研究計画が、企業の要望・時機に必ずしも一致しない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 248 つくばに移転してから約40年が経過して研究施設・設備の老朽化が進んでおり、これらの更新が必要な時期になっている。しかし、施設整備のための予算が極めて限られているために研究施設・設備の更新は遅々として進まない状況にある。このままでは研究活動の持続性が保てなくなる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 249 運営交付金の減少と財政悪化により、研究所の運営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)

- 250 本来は研究開発戦略を立てるべき組織にも関わらず、事務処理をする中間の無駄な管理職が多過ぎる。事務処理はPFIでもITでも可能であるので、ある分野で戦略を練ることのできる権威を残して人員削減すべきである(税金の無駄使い)。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 251 企業と交渉を行うエキスパートが不足(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 252 対応する職員の人数が足りず, 十分な管理ができていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 253 産学連携の目的が表向きの理由と実際の理由が, 民間の経営層, 実務層, また研究機関の経営層, 研究者でそれぞれ異なって理解されていることが多く, ①, ③の共通理解, 調整がうまくいかない場合は産学連携もうまくいかない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 254 企業の論理に不案内なところがあり, スピード感や利益感覚についての理解がまだまだ足りない。よって, 魅力的な提案ができない。また, 提案しても, 実行するためのリソースが不足している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 255 オープンイノベーションのみでなく適宜柔軟な連携形態によりイノベーションを目指すべき。そもそもイノベーション自体の定義も広範であり, 民間企業においても目指すものは異なる。また公的研究機関の研究開発によるイノベーションが目指すべきものはより飛躍的・挑戦的なものであって良い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 256 適切なCOIマネジメントのもとで, 民間企業ととくにプリコンペティティブな領域における基盤研究を行う妥当性に関する理解に乏しく, 経済的関係性のリスクを強調し, 連携を困難なものにしている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 257 知財戦略に関する専門家が組織内に不足している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 258 特に, AI等の先駆的分野においては企業との共同研究が今後一層重要になってくるが, 成果物に係る知財の取扱いを巡り交渉が難航するケースが多い。知財は企業戦略にも係る重要な要素であり, 難航するのやむを得ない面もある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 259 不良な企業等の排除, 知的財産権交渉等, リスクがある面に対するノウハウがない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 260 予算上の制約もあり, 部署間の情報共有, 橋渡しが難しい(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 261 大学との繋がりは深い, やはり企業との繋がりが手薄。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 262 複数の研究室を横断する研究企画は困難(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 263 すでに産学官連携の活動は行っているが, 業務量に比べて人員が少なく全員が多忙なため, これ以上はなかなか手が回らない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 264 いろいろな組織から来た人が, よく理解しないまま自分の存在感を示すためにか発言するため, 現場が混乱することがままある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 265 複数のアカデミアや企業が参画する産学官連携では, 往々にして俯瞰的視点に欠ける現場担当者に遭遇する。これが相乗効果の醸成に水を差す要因のひとつとなる。相乗効果の醸成には, 間に立ってステアリング機能を担う人材の目利き力が大きな役割を果たすと考えるが, この種の人材の確保が, まだまだ十分とは言えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 266 法人全体で産学連携の実績が乏しく組織的な支援体制が不十分であるため。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 267 運営費交付金が毎年削減される中で, 理事長裁量経費の確保が困難なため。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 268 国研時代の感覚が研究者側(技術の安売り)企業側(税金で運営されているのだから対価はゼロもしくは格安)双方に残っている。直接経費, 間接経費の算定基準など今後見直していきたい。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 269 「問題点が全くない」というと語弊があるが, 下記選択肢の課題解決のため調整役として努力をしている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 270 事業化に繋げようとする共通認識が醸成されないケースが多い(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 271 決裁の権限が集約していない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 272 スピード感を持って取り組むべきであるが, 専門的知識を有する者がいないため, それを実行することができない。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 273 人事の都合上, 知財になじまない外部からの出向者が維持管理を担当するため, 組織内に知財関係の知見が蓄積されにくい。(公的研究機関, その他, 男性)
- 274 産学官連携の際, 研究者の中には, 自己の研究を必要とする企業を見つけてほしいとの要望があり, 企業ニーズを理解しようとしていない。産業と自己の研究の整合を計ろうとしない場合がある。(公的研究機関, その他, 男性)
- 275 ・大学によってバラツキはありますが, 産学官連携の優位性等が伝わっていない。・研究者によっては, 市場ニーズ(企業ニーズ)の情報に乏しい。(公的研究機関, その他, 男性)
- 276 研究者は, 自身の興味に基づく研究に目が行きがちで, 企業が望むビジネスプランに対応することがうまくできていない。(公的研究機関, その他, 男性)

- 277 大学組織の「特異性」を大学内外の「組織的活動」を担う人材が理解していない。(もしくは、「否定」している)大学は企業組織、研究機関組織とは全く違う組織理解が必要。(公的研究機関,その他,男性)
- 278 研究シーズのアピールの仕方が研究者視点で限られた応用展開しか視野のないので,研究シーズとしての可能性,価値の評価,活用法を企業側で拾えないために,産学連携,事業展開できない。(公的研究機関,その他,男性)
- 279 研究者の流動性が低いため,現状打破がなかなかできない.組織より研究者自身の意向が優先されるか。(公的研究機関,その他,男性)
- 280 客観かつ本質的な有意・有用(優位)性検証を意識したマネジメントが必要.出口評価に欠けた単なる各個別実施報告は形式的.本質的な進捗(課題解決の検証,マイルストーン),新課題と解決計画,体制強化の必要性,競合有意性検証,知財(権利保護と実施可否)・薬事(治験・申請・承認)・事業戦略(品質・コスト・市場・競合)を明確にした報告とその評価およびフォローアップが不可欠.産学連携の場合,個別報告ではなく出口側が全体を俯瞰し報告書とすべき。(公的研究機関,その他,男性)
- 281 まだ,そこまで確実なことは言えないので(公的研究機関,その他,女性)
- 282 組織内の決裁に時間がかかる(公的研究機関,その他,女性)
- 283 実際に研究を進める上でのマネジメントは企業の方が効率的に進める事ができる.大学に求めるのは,企業では思いつかないアイデアがあるかどうか?である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 284 まずマネジメント的なところが企業思考のマネジメントに変わっていないところがウィークポイントになっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 285 連携について研究者にやる気を出させるような契約を結べるかどうかが重要で,そのような契約書を国際・国内的に作成できる人材がほばいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 286 大学における研究の最終目標は論文であり,産学連携による成果は事業化して社会実装を目指すものですから研究者としての成果につながりにくいと思われがちです.しかし,ベンチャー企業に必要な3条件は,プラットフォーム技術,特許,そして信用のある雑誌に投稿されて論文になっているかどうかです.すなわちしっかりとサイエンスで担保され,特許でも保護されている確かな技術でないと投資家は参画してくれません.産学連携においては論文化は目的ではありませんが,手段になりうるのです.こういった理解が不足しているのではないのでしょうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 287 連携を含めた外部との関係に理解がない.地域に生きる大学と名乗るだけでそうは思っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 288 組織的な産学官連携ありきで,その目的や効果が二の次になっているのではないかと感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 289 以前に産学連携を行ったことのない企業にとっては,大学との連携により得られる効果はまったくの未知数であり,限られた予算の中で,ROIが見えにくい.大学側からの魅力ある提案次第では,まさに今流行のオープンイノベーションに繋がるはずだが,多くはその流れはスタートアップに向かってしまっている。(民間企業等,その他,男性)
- 290 産学官連携活動が始まりかなりの年数が経過し,研究者個人の産学官連携に関する意識は大分上がってきたと思うが,まだまだ低いように思われる.研究者自身が意識を高めないと,組織的な産学官連携まで至らない.長年言われてきた意識改革をどのように進めるかが,相変わらず大きな課題として残っているように感じる。(民間企業等,その他,男性)

【深掘調査】組織的な産学官連携を行う上での問題点とその背景要因

第5期科学技術基本計画においては、オープンイノベーションの重要性が言及されています。その中で、大学や公的研究機関と民間企業との組織的な連携の必要性が述べられていますが、組織的な産学官連携を行う上での問題点とその背景要因についてお聞きします。

現状、組織的な産学官連携の活動を行う上でご自身の所属する組織において、あなたが問題点と感ずる選択肢を上位2位まで選んでください。また、1位に選択した問題点の背景要因についてご自由にご意見をお書きください。なお、その他を選択した場合は、具体的な問題点について記述してください。

【企業の回答者用】

①【組織的な管理体制】	大学や公的研究機関との交渉・調整体制が確立・機能していない
②【組織的な研究体制】	企業内のベストメンバーを集めた研究体制が構築できない
③【手続き・意思決定の時間】	大学や公的研究機関との共同研究契約等に係る手続き・意思決定に時間が掛かる
④【ポストク・学生の参画体制】	ポストドクターや博士課程学生を産学官連携に参画させる体制が整っていない
⑤【研究者の能力】	大学・公的研究機関との組織的な連携に参画する能力を持った研究者が少ない
⑥【戦略の策定】	外部の知識やリソースを活用した研究開発戦略が策定できていない
⑦【目利き力】	将来有望となる大学・公的研究機関の研究シーズに対する目利き力が弱い
⑧【資金】	組織的な産学官連携で必要とされる資金規模を企業内で用意することができない
⑨【知財管理】	組織的な産学官連携で得られた知的財産マネジメント(知財の取り扱い、維持・管理)が確立していない
⑩	その他
⑪	現状、問題点はない
⑫	わからない

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 イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	415	356	
	①【組織的な管理体制】	50	35	1.6
	②【組織的な研究体制】	62	45	2.0
	③【手続き・意思決定の時間】	42	34	1.4
	④【ポストク・学生の参画体制】	8	19	0.4
	⑤【研究者の能力】	23	45	1.1
	⑥【戦略の策定】	57	50	2.0
	⑦【目利き力】	46	60	1.8
	⑧【資金】	58	40	1.9
	⑨【知財管理】	18	18	0.7
	⑩ その他	12	10	0.4
	⑪ 現状、問題点はない	28		0.7
	⑫ わからない	11		0.3
大企業	回答者合計(人)	191	172	
	①【組織的な管理体制】	24	18	1.7
	②【組織的な研究体制】	24	17	1.7
	③【手続き・意思決定の時間】	26	20	1.9
	④【ポストク・学生の参画体制】	3	12	0.5
	⑤【研究者の能力】	6	15	0.7
	⑥【戦略の策定】	41	19	2.6
	⑦【目利き力】	30	41	2.6
	⑧【資金】	14	12	1.0
	⑨【知財管理】	10	13	0.9
	⑩ その他	5	5	0.4
	⑪ 現状、問題点はない	7		0.4
	⑫ わからない	1		0.1
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	140	121	
	①【組織的な管理体制】	15	12	1.5
	②【組織的な研究体制】	25	21	2.5
	③【手続き・意思決定の時間】	6	9	0.8
	④【ポストク・学生の参画体制】	4	4	0.4
	⑤【研究者の能力】	12	23	1.7
	⑥【戦略の策定】	8	17	1.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑦【目利き力】	8	8	0.9	
	⑧【資金】	38	19	3.4	
	⑨【知財管理】	5	5	0.5	
	⑩ その他	5	3	0.5	
	⑪ 現状、問題点はない	9		0.6	
	⑫ わからない	5		0.4	
	中小企業	回答者合計(人)	72	64	
		①【組織的な管理体制】	9	7	1.7
		②【組織的な研究体制】	17	11	3.1
		③【手続き・意思決定の時間】	2	7	0.8
		④【ポストク・学生の参画体制】	1	1	0.2
		⑤【研究者の能力】	9	11	2.0
		⑥【戦略の策定】	7	11	1.7
		⑦【目利き力】	4	3	0.8
		⑧【資金】	9	9	1.9
	⑨【知財管理】	3	3	0.6	
	⑩ その他	3	1	0.5	
	⑪ 現状、問題点はない	4		0.6	
	⑫ わからない	4		0.6	
大学発ベンチャー	回答者合計(人)	68	57		
	①【組織的な管理体制】	6	5	1.3	
	②【組織的な研究体制】	8	10	1.9	
	③【手続き・意思決定の時間】	4	2	0.7	
	④【ポストク・学生の参画体制】	3	3	0.7	
	⑤【研究者の能力】	3	12	1.3	
	⑥【戦略の策定】	1	6	0.6	
	⑦【目利き力】	4	5	1.0	
	⑧【資金】	29	10	5.0	
	⑨【知財管理】	2	2	0.4	
	⑩ その他	2	2	0.4	
	⑪ 現状、問題点はない	5		0.7	
	⑫ わからない	1		0.1	
橋渡し等	回答者合計(人)	84	63		
	①【組織的な管理体制】	11	5	1.6	
	②【組織的な研究体制】	13	7	2.0	
	③【手続き・意思決定の時間】	10	5	1.5	
	④【ポストク・学生の参画体制】	1	3	0.3	
	⑤【研究者の能力】	5	7	1.0	
	⑥【戦略の策定】	8	14	1.8	
	⑦【目利き力】	8	11	1.6	
	⑧【資金】	6	9	1.3	
	⑨【知財管理】	3		0.4	
	⑩ その他	2	2	0.4	
	⑪ 現状、問題点はない	12		1.4	
	⑫ わからない	5		0.6	
性別	男性	回答者合計(人)	393	335	
		①【組織的な管理体制】	48	32	1.6
		②【組織的な研究体制】	58	43	2.0
		③【手続き・意思決定の時間】	39	32	1.4
		④【ポストク・学生の参画体制】	8	17	0.4
		⑤【研究者の能力】	22	44	1.1
		⑥【戦略の策定】	55	45	2.0

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑦【目利き力】	44	58	1.9	
	⑧【資金】	55	37	1.9	
	⑨【知財管理】	15	17	0.6	
	⑩ その他	11	10	0.4	
	⑪ 現状、問題点はない	28	0	0.7	
	⑫ わからない	10	0	0.3	
	女性	回答者合計(人)	22	21	
		①【組織的な管理体制】	2	3	1.6
		②【組織的な研究体制】	4	2	2.3
		③【手続き・意思決定の時間】	3	2	1.8
		④【ポストク・学生の参画体制】	0	2	0.5
		⑤【研究者の能力】	1	1	0.7
		⑥【戦略の策定】	2	5	2.0
		⑦【目利き力】	2	2	1.4
		⑧【資金】	3	3	2.0
	⑨【知財管理】	3	1	1.6	
	⑩ その他	1	0	0.5	
	⑪ 現状、問題点はない	0	0	0.0	
	⑫ わからない	1	0	0.5	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	203	176	
	①【組織的な管理体制】	26	17	1.7	
	②【組織的な研究体制】	27	18	1.8	
	③【手続き・意思決定の時間】	17	11	1.1	
	④【ポストク・学生の参画体制】	6	11	0.6	
	⑤【研究者の能力】	12	27	1.3	
	⑥【戦略の策定】	28	24	2.0	
	⑦【目利き力】	24	31	1.9	
	⑧【資金】	32	20	2.1	
	⑨【知財管理】	5	9	0.5	
	⑩ その他	5	8	0.4	
	⑪ 現状、問題点はない	16	0	0.8	
	⑫ わからない	5	0	0.2	
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	165	140	
	①【組織的な管理体制】	17	11	1.4	
	②【組織的な研究体制】	28	24	2.4	
	③【手続き・意思決定の時間】	22	16	1.8	
	④【ポストク・学生の参画体制】	1	6	0.2	
	⑤【研究者の能力】	11	15	1.1	
	⑥【戦略の策定】	25	20	2.1	
	⑦【目利き力】	15	23	1.6	
	⑧【資金】	16	17	1.5	
	⑨【知財管理】	11	8	0.9	
	⑩ その他	5	0	0.3	
	⑪ 現状、問題点はない	8	0	0.5	
	⑫ わからない	6	0	0.4	
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	28	27	
	①【組織的な管理体制】	7	3	3.0	
	②【組織的な研究体制】	4	1	1.6	
	③【手続き・意思決定の時間】	3	5	2.0	
	④【ポストク・学生の参画体制】	1	1	0.5	
	⑤【研究者の能力】	0	2	0.4	
	⑥【戦略の策定】	1	5	1.3	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数		
		第1位	第2位			
	⑦【目利き力】	4	5	2.3		
	⑧【資金】	6	2	2.5		
	⑨【知財管理】	1	1	0.5		
	⑩ その他	1	2	0.7		
	⑪ 現状、問題点はない	0	0	0.0		
	⑫ わからない	0	0	0.0		
	研究者、助教クラス	回答者合計(人)	9	5		
		①【組織的な管理体制】	0	1	0.6	
		②【組織的な研究体制】	1	0	1.1	
		③【手続き・意思決定の時間】	0	1	0.6	
		④【ポストク・学生の参画体制】	0	1	0.6	
		⑤【研究者の能力】	0	0	0.0	
		⑥【戦略の策定】	1	1	1.7	
		⑦【目利き力】	2	1	2.8	
		⑧【資金】	1	0	1.1	
	⑨【知財管理】	1	0	1.1		
	⑩ その他	1	0	1.1		
	⑪ 現状、問題点はない	2	0	2.2		
	⑫ わからない	0	0	0.0		
その他	回答者合計(人)	10	8			
		①【組織的な管理体制】	0	3	1.5	
		②【組織的な研究体制】	2	2	3.0	
		③【手続き・意思決定の時間】	0	1	0.5	
		④【ポストク・学生の参画体制】	0	0	0.0	
		⑤【研究者の能力】	0	1	0.5	
		⑥【戦略の策定】	2	0	2.0	
		⑦【目利き力】	1	0	1.0	
		⑧【資金】	3	1	3.5	
		⑨【知財管理】	0	0	0.0	
		⑩ その他	0	0	0.0	
		⑪ 現状、問題点はない	2	0	2.0	
		⑫ わからない	0	0	0.0	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	141	126		
			①【組織的な管理体制】	21	11	1.9
			②【組織的な研究体制】	21	16	2.1
			③【手続き・意思決定の時間】	13	9	1.2
			④【ポストク・学生の参画体制】	3	5	0.4
			⑤【研究者の能力】	8	20	1.3
			⑥【戦略の策定】	24	17	2.3
			⑦【目利き力】	18	26	2.2
			⑧【資金】	16	10	1.5
			⑨【知財管理】	2	5	0.3
			⑩ その他	3	7	0.5
			⑪ 現状、問題点はない	9		0.6
		⑫ わからない	3		0.2	
	任期なし	回答者合計(人)	274	230		
			①【組織的な管理体制】	29	24	1.5
			②【組織的な研究体制】	41	29	2.0
			③【手続き・意思決定の時間】	29	25	1.5
			④【ポストク・学生の参画体制】	5	14	0.4
		⑤【研究者の能力】	15	25	1.0	
	⑥【戦略の策定】	33	33	1.8		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑦【目利き力】	28	34	1.6	
	⑧【資金】	42	30	2.1	
	⑨【知財管理】	16	13	0.8	
	⑩ その他	9	3	0.4	
	⑪ 現状、問題点はない	19		0.7	
	⑫ わからない	8		0.3	
産学官連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	324	277	
	①【組織的な管理体制】	37	22	1.5	
	②【組織的な研究体制】	47	36	2.0	
	③【手続き・意思決定の時間】	32	28	1.4	
	④【ポストク・学生の参画体制】	8	15	0.5	
	⑤【研究者の能力】	20	30	1.1	
	⑥【戦略の策定】	44	39	2.0	
	⑦【目利き力】	36	51	1.9	
	⑧【資金】	43	32	1.8	
	⑨【知財管理】	16	15	0.7	
	⑩ その他	11	9	0.5	
	⑪ 現状、問題点はない	23		0.7	
	⑫ わからない	7		0.2	
	なし	なし	回答者合計(人)	91	79
①【組織的な管理体制】		13	13	2.1	
②【組織的な研究体制】		15	9	2.1	
③【手続き・意思決定の時間】		10	6	1.4	
④【ポストク・学生の参画体制】			4	0.2	
⑤【研究者の能力】		3	15	1.2	
⑥【戦略の策定】		13	11	2.0	
⑦【目利き力】		10	9	1.6	
⑧【資金】		15	8	2.1	
⑨【知財管理】		2	3	0.4	
⑩ その他		1	1	0.2	
⑪ 現状、問題点はない		5		0.5	
⑫ わからない		4		0.4	
大学・公的機関等知財活用(企業等)		あり(過去3年間)	回答者合計(人)	254	224
	①【組織的な管理体制】	31	20	1.6	
	②【組織的な研究体制】	40	27	2.1	
	③【手続き・意思決定の時間】	26	19	1.4	
	④【ポストク・学生の参画体制】	7	15	0.6	
	⑤【研究者の能力】	17	28	1.2	
	⑥【戦略の策定】	34	33	2.0	
	⑦【目利き力】	27	38	1.8	
	⑧【資金】	38	24	2.0	
	⑨【知財管理】	9	12	0.6	
	⑩ その他	7	8	0.4	
	⑪ 現状、問題点はない	16		0.6	
	⑫ わからない	2		0.1	
	なし・分からない	なし・分からない	回答者合計(人)	161	132
①【組織的な管理体制】		19	15	1.6	
②【組織的な研究体制】		22	18	1.9	
③【手続き・意思決定の時間】		16	15	1.5	
④【ポストク・学生の参画体制】		1	4	0.2	
⑤【研究者の能力】		6	17	0.9	
⑥【戦略の策定】		23	17	2.0	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
	⑦【目利き力】	19	22	1.9
	⑧【資金】	20	16	1.7
	⑨【知財管理】	9	6	0.7
	⑩ その他	5	2	0.4
	⑪ 現状、問題点はない	12	0	0.7
	⑫ わからない	9	0	0.6
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	415	356	
	①【組織的な管理体制】	50	35	1.6
	②【組織的な研究体制】	62	45	2.0
	③【手続き・意思決定の時間】	42	34	1.4
	④【ポストク・学生の参画体制】	8	19	0.4
	⑤【研究者の能力】	23	45	1.1
	⑥【戦略の策定】	57	50	2.0
	⑦【目利き力】	46	60	1.8
	⑧【資金】	58	40	1.9
	⑨【知財管理】	18	18	0.7
	⑩ その他	12	10	0.4
	⑪ 現状、問題点はない	28	0	0.7
	⑫ わからない	11	0	0.3

【深掘調査】. 組織的な産学官連携を行う上での問題点についての背景要因をお書き下さい(企業について).

- 1 産学官連携の活動の役割分担がきちんとできていない. 研究プロモート役と営業活動役のスペシャリストが配置されておらず, 1個人に複数の役割を分担させるために, 各活動に秀でた人材が輩出されにくい.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 学内での専門職の固定化ができていない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 民間並みに責任所在担当者を明確にすべき. スピード感に欠ける.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 研究者は研究さえできればいいというスタンスに傾斜しがちであり, また, 民間にわかりやすい表現力があるかどうかという点で難がある.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 ビジネスとしてのリターンに対する意識が希薄である.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 ベストメンバーには現業があるため, リソースをかけにくい(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 弊社グループは中小・ベンチャー企業であり, 優秀な人材を確保してはいるが, 日々の収益活動に時間が割かれてしまい, 研究開発に時間を多く使えない. マネジメントとしてはその活動を大学に求めたいが, 大学は論文としてのトップレベルの研究開発を求める.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 大学発ベンチャーの芽生えはこの10年間で大きく変わった. 質の良い目が増えた. しかし, この芽を見出すインキュベーションマネージャーが不足し, 育てるサイエンスパーク, リサーチパークのような組織が国内には十分でない. 単に大企業や大学にいたという経験だけで,アントレプレナーを育てることはできない. 自分自身が研究, 開発, 産学連携の十分な経験がない限り無理であり, よくあるTLOにもほとんどインキュベーションマネージャーになれる人材はいない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 産官学で相互のコミュニケーションがはかれていない. 個別の利益に拘束されオープンな議論につながらない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 10 ベンチャー企業では大学や公的機関にシーズを探しに行けるような時間的な余裕はない. 学会やシンポジウムを開きに行っても製品化につながるようなシーズは1%にも満たない(非効率). 本当に有望なシーズだけを集めた分野別のシーズ公開シンポジウムのようなものがあるとありがたい.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 11 どうしても優秀な人材にプロジェクトが集中してしまう点と, 意思決定のスピード化に伴い, 継続的な研究テーマが実施しにくくなっている.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 12 業務内容が多岐に渡り過ぎているためリソースが分散し過ぎていて, ベストメンバー選出が困難.(各部署が人を出したがない)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 13 企業人を大学・国研に派遣することは比較的容易であるが, ポスドク・博士課程の学生を企業に派遣することには抵抗が強い.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 14 中小規模の企業にとって研究資金を捻出することは常に経営上の課題です.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 15 教官の自由度のないことと教育研究以外の時間が多いことを認識すべき.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 大学側は, 資金確保を最優先にとらえておられる傾向が強い. 従って, お金の無い中小企業との連携が具体的に起こる例は非常に少ないと考える.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 17 研究者の能力そのものを向上させてほしい.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 18 弊社は小企業ながら, トップダウンで研究開発重視の姿勢を貫いて, 少数の研究者で世界的レベルの研究成果を上げている. しかし, ステップアップして規模を広げるに必要な, 人的・資金的余裕がない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 事業を始めて十余年, 自己資金を使い果たしてしまった.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 ”1000万円”では小ヒットしか望めないのでは. また, 研究成果【シーズ】のゴールである商品・サービスに関し, そのサイクルを勘案した収支見通しを基に実用化をあきらめる決断も時には必要.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 研究課題の固定化, 幅広い研究分野に目が向かないし, 研究費もない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 資金が足りない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 組織が硬直化. 外部からも実績重視で採用するから, 若い人の機会が奪われている.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 大学レベルの議論に参加できる社内技術者を育てていくには, 時間と人材・資金が必要となる.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 規模の小さい企業では, 資金的にも人的にも, 1つの産学官連携のみに大きなリソースを割くことが難しい. 製薬分野の中小企業は, より基礎に近いところを先生方と共に進め, 大きくなりそうなところで, より大規模の企業にバトンタッチすることになるが, 製品から遠い分, 成功率が必ずしも高くないことや, 資金を得にくいことがネックとなる.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 26 戦略策定の過程が見えにくい。問題点の把握が実は不十分ではないか?と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 27 公的助成金は商品化のステップが進むとともに助成率が下がり小企業では資金の確保が困難(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 28 より多くの研究者を集めてしっかりした体制づくりをしたいが,雇用資金の制約があるため,掛け持ちでプロジェクトを行っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 29 財政基盤が脆弱でその日暮らしに止まり,人的余力が持てない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 30 能力はあると思うが,自社内のテーマに基づいた開発に時間を取られており,複数のテーマを運用する余裕がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 31 実用化を目指すための生産技術の開発には興味がない先生がほとんどである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 32 ベンチャー企業なので,基本いろいろなパワー不足しているために,まずは事業継続に力点を置かざるを得ないので。懸案事項に手が回らないのが現状。基本は資金力の問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 33 我が国の国民性かも知れないが,政府も含めて,VCや(製薬)企業など資金供給側が,リスクマネーを出したがるが,創業関連は,特に開発に時間がかかるので,嫌がられる。資金がないために,開発に時間がかかり,機会損失を受けることになる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 34 企業も大学も公的研究機関も連携になれていない。私も組織間の連携を大学在任中に随分努力したが,組織間の体質の違いを克服するのは容易ではない。個々の関係者の実行の積み上げを見ながら連携をすべきである。組織の長や管理職が集まっても何も生まれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 35 知財の取り扱いを定めていない場合も多い。経験上,知財の取り扱いを定めている場合も,基本的に大学よりの内容となり実際のビジネスの現状に即していないと思います。そのため,実際に大学の知財を採用する民間企業は,ほぼ居ないのでないでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 36 装置の試作,オリジナル評価機の製作等の費用は1000万円を超える場合が多く,負担となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 37 小企業はお金を借りるのも,返すのもたいへん。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 38 実用化研究に,大学などがかかわりづらい,大学としての成果が上げられない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 39 中小企業に1000万円の資金調達は厳しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 40 ベンチャー企業であるが故の慢性的な資金不足。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 41 20年間産学連携を試行しているので要領は理解している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 42 弊社はベンチャー的研究機関であるため資金力が弱く,人材の確保が極めて難しいため関連大学の学生を雇って研究をさせているのが実情である。企業の体をなしていないと言ってもよいような状況なのでまずは潤沢な資金を得て,組織作りをするのが喫緊の課題である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 43 社会還元の実現可能性の評価が甘い。実用化のプロセスで求められる課題の認識が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 44 現時点では,自社の研究戦略にマッチした産官学連携を行うテーマが無く,他社の事例でもあまり順調に行っている案件も多くないと考えているため,本格的に取り組めていないという背景もあります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 OJTで多種の課題に対する鍛錬を受け育成されるような場が限られてきていることも一因であるが,企画力を有する人材が非常に少なくなってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 社内知見の横通しについて改善の余地あり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 企業と大学側の双方にスピード感が無い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 ベテラン研究者の定年やグループ会社への移籍などにより,目利き力を有する研究者が減少している。研究者の目利き力の強化策が課題となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 将来技術よりも短期的な開発が優先されがちなため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 ハイリスク・ハイリターン技術の開発が今後の日本企業のためにも必要であるが,このような研究には会社としても多くの投資ができない,また研究者もそれを上層部に説得力を持って伝えられない。(なお本研究者は公的資金から一部の人件費や設備費のサポートをいただき,ハイリスク・ハイリターンの研究を推進させていただいている。)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 大学の研究者の行っている研究目標と,企業が求める研究対象とがマッチしない場合,双方にメリットが出るように目標を設定できる人材が不足しており,どちらか一方の理想に従うと他方にとって参画する意欲がそがれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 52 弊社のコア技術はトライボロジーに関連する技術ですが、トライボロジーを研究している大学や研究機関の情報が乏しく、産学連携の活動が限定的となっているのが現状である。学会等には積極的に参加しているが打開できていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 ポストク含めた若い研究者の労務費を1企業で要することは難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 われわれの抱える課題に対してどこと組むことがベストか確証のないままスタートし、お互いの管理/評価体制が確立/機能せず、win-winで継続結果を出せるケースが非常に少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 流行の影響が大きい事業のため製品ライフサイクルが短く、開発費用の回収に必要な中長期の開発と販売の戦略の策定が難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 オープンイノベーションに関わるテーマは比較的長期テーマであり、研究開発費の回収を求められる環境下では、実証化までの開発戦略の立案が難しい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 最上流の成果を下流(実際に製品に搭載する)技術に落とすまでのスピード感が重要であると考えているが、連携の枠組みの中ではそれを阻害する要因が多いと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 企業も人材リソースが十分ないので、エース人材は事業的優先度の高い(先の見えたテーマ)に割り当ててしまい、将来期待するテーマは二の次となってしまう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 オープンイノベーション思考がまだ全社的に浸透出来ていない。保守的体質がまだまだある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 手続きの標準化が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 どうしてもまだ自前主義の呪縛が無意識なものも含め残っているという印象。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 62 研究分野が多岐にわたり、1つの研究テーマで用意できる資金に限界がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 63 知財で権利を強く主張されると連携活動を躊躇してしまう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 64 未来を俯瞰したビジネス的価値を創出する戦略と技術開発のニーズ・シーズマッチングの調整が難しいと考えています(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 65 社内の情報を社外に求める場合の社外秘との境界線の判断が、一般社員では難しく出身大学研究とのシナジーやコラボの効果が出しにくい社風であるため、社外の情報を上手く取り込み切れていない。自社の反省も含めて記載する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 66 専門的な分野はネットや人脈などで知ることができるが、横断的な分野が必要なビジネス分野では特定することが難しい場合が多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 67 大学研究室の専門性や研究レベルがヒットできるネットワークや交流やシステムが理解できていないことで、時間がかかるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 68 要素技術として設定された技術課題に対して 最も適切な研究機関や研究レベルの目利きができていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 69 ⑦の目利き力に起因するものであるが、どの将来技術に対し手の内化をどの程度まで行い、どの部分をどこに任せるとかを決めきれない。そのため、開発のスピードが非常に遅い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 70 今この方向に必要なシーズのマップを作っているところ。これをベースに充足させていきたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 71 目先の製品開発にリソースを優先投入しなければいけない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 72 事務手続きが煩雑で、簡単な備品購入でも時間がかかる。改善はされつつあるが企業に比べ遅すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 73 企業内での専門性を保持している人材がどうしても不足する。特に、新規事業などに参入する場合は、その分野の技術系人材が社内では不足しており、且つ、外部からの人材確保が困難であり、研究開発が促進しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 74 継続的な活動にして行く為の ニーズ,シーズを明確にして どのようなテーマをどのように活動していくかをきちんと話し合っ決めて為のプロセスや時間が必要と考える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 75 特に人的リソースの制約(人手不足)から継続的,組織的に自社の研究開発体制の中に産官学の連携を取り込む管理体制が十分に整備できていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 76 大きくは、目指す方向性に一致している協業を進めているが、協業を行う戦略がまだまだ不十分で、過不足の把握などが十分にできていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 77 どうしても個別対応になってしまう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 78 公的な研究機関の研究者と共同研究ができる社内人材が少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- リーマンショックの後の当社研究所人員の整理で、優秀な人員を事業所に出す一方で、研究所の人材強化はなおざりになっていた。現在、研究所再構築中であるが、自ら世の中を洞察したり、果敢にチャレンジする若手研究員が育っている状況ではなく、組織強化・人材強化を再構築中のため(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 79 産学官連携は、積極的に行われており、特に大きな問題点はない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 80 企業として学官と連携した成果の事業化のプロセスが描けていない(企業化のビジネスモデル), 描きにくい。複数の企業の連携が必要な場合が多く、各企業間での利害が一致しない。また、⑦に関係するが有望な大学・公的研究機関には、当然のごとく多くの企業が集中し、そのため複数企業を含めた事業体を作るが、前述記載の通り企業間での思惑があり、最終的に事業化の課題を残す場合が多い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 81 研究テーマよりも人脈や地域的な点で、共同研究が開始されるケースが多い。本来は開発戦略から必要なリソース確保に繋がるべき、現在改革中である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 82 建設産業は、生産性が悪い産業であり広範囲で人員の不足が生じている。他産業に比べて利益率が悪いことをその一因と考えられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 83 大学からの受け入れはほとんど出ていません。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 84 弊社は販売額の3%位を開発費に当てている自動機のメーカーだが応用的な開発が主体で学術的な研究ではない為。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 85 基礎研究の予算を握る官僚が、2年弱での役職異動の慣習で専門性と長期展望が無く、目先の予算獲得という短期成果を求めて場当たりの軽薄な行動、その予算に頼る国立大学・研究所は官僚の家畜化しており、十分な資金を期待できない産学連携は片手間、大学の基礎研究の価値を理解できない大企業も革新技术の目利きも投資もできない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 86 専門の人を配置出来ないため、担当者は兼任で負担が増えてしまい本来の業務に影響してしまう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 87 産学官連携で得られた成果の知的財産マネジメントが難しそう。民間企業なので、知財トラブルにはまきこまれたくない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 88 顧客のニーズに起因する課題の把握と具体的な開発方向について、経営層での産学官に対する認識が低く、産学官による取り組みへの優先度が低くなる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 89 新たなテーマに投資するリソース(人員, 設備, 予算)の確保が困難(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 90 産学官連携時の「主幹」が明確に示されない場合が多く、各位各様の立場で対応する為、收拾が付かない場合が多々ある。コントローラーが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 91 自社のコア技術を応用した研究項目と大学や公的機関との方向性が合わない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 92 情報が乏しく、判断するだけの材料がない。また、情報公開も限定的となっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 93 将来的な技術のタネを仕込むべく産学官連携プロジェクトへの参加を進めているが、大学や公的研究機関との結びつきがまだまだ弱く、技術シーズ発掘の力が弱い(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 94 理想は、産学連携研究テーマを行い、学生がそのまま就職してくれる継続的連携であるが現実はなかなかそうはならない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 95 数名の開発部員で大学との研究にあてることは難しく、事業に近いものの開発になってしまう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 96 博士課程前期修了者を多く採用しており、その人々に役割を担ってほしいのだが、基礎学力と研究開発の方法などについての、知識および経験のレベルが不十分。博士課程後期修了者でも、同様な場合が散見される。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 97 産学連携に結び付く課題が的確に見つからない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 98 研究開発戦略も重要であるが、それ以前に中長期の経営戦略や事業戦略がうまく固まっていないので、オープンイノベーションを活かしきれしていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 99 産学官が連携する際の橋渡しや技術移転、共同研究を調整する機関がない。デスパレーを埋める動きが進んでおらず、産と学官とのギャップは狭まっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 100 大学側の責任者が不在で、だれが、どの部署が責任を持って進めるのか体制が不十分とともに、その能力と意識も低い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 101 連携して成果と一緒に発揮できる研究者、発揮できる研究内容が見当たらない、あるいは過去経験での失敗を踏まえ、体制を整えようという経営判断にいたらない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 102 ・最近では企業内の目先の研究に集中せざるを得なくなり、外部の知識やリソースを活用する余裕が少なくなっているように見える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 103 共同研究契約の締結に時間がかかりすぎ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 104

- 105 中小企業ではありますが、研究開発体制ができ、産学連携も活用していますが、自助努力で企業としての豊富な利益及び年間5000万から1億円の研究開発費が必要と感じています。更に企業として付加価値経営を推進しなければならないと思っています。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
- 106 大学の関連会社に所属していることから、「大学」の問題点を記載します。問題点：大学からの主体的な発信、そこに民間企業(国内に限らず海外企業に対しても)を巻き込もうとする取り組みが圧倒的に不足している。背景：価値を自ら社会に問おうとする姿勢の欠如、そこに向けた活動を展開する能力の欠如。内向き・蝸壺の姿勢。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 107 将来需要が期待される技術・製品・サービス等と研究シーズを結び付けられる目利き力が十分に組織として備わっているとは思えない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 108 事業の好調さもあって、基礎研究分野に対する投資が弱く、基礎的な研究基盤が弱体化している。そのため、基礎研究や応用研究のアウトプットを社外に求めること傾向が強い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 109 大学との共同研究は、以前からされていますが、契約する上で、大学が成果報酬として、売上や利益の一定比率で要求することが、大きな妨げになっていると感じます。これはある意味、企業活動そのものなので、経営に携わることにもつながり、この要求には違和感を覚えます。場合によっては、売上はあっても赤字となる場合もあります。大学もリスクを覚悟で契約するのでしょうか？また、特許を出願するとすると、学会発表や論文発表に制約を受けることになるので、成果がでないことになり、研究者が学生さんの場合、発表できないと教育になりません。ここで思考停止になると、研究開発戦略の策定に至りません。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 110 研究内容に対して組織的な研究体制を維持できるだけの十分な資金を確保するのが難しい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 111 進捗管理や成果の確保の難しさがあり、NEDO、JST案件以外での個別の産学官連携に対する開発予算確保が難しい(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 112 将来動向や急激な環境変化を踏まえた研究戦略の立案は難しい状況であり、十分な戦略策定に至っていないと感じている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 113 顧客ニーズの多様化によりプロダクトアウトによるもの創りが通用しなくなった今日、市場ニーズ・兆しの把握が極めて重要になっているが、これを担う人材・しぐみが不足している。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 114 目先の利益優先で基礎研究が後回しになってしまう(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 115 提出する書類が多いこと、機関・省庁によりそれが統一されていないことで負担となっています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 116 事業化につながる研究戦略が弱いと感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 117 資金的に余裕がない。事業化優先企業(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 118 事務手続きが煩雑(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 119 公的機関毎や、同じ公的機関においても年度毎に、契約書や契約書の解釈が変更になり、その理解を企業の契約担当部門の他、研究実施部門も行わなければならないのが実情である。また、数年前に立てた目標からの変更が難しいことも問題であると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 120 組織間の縦割りを乗り越えることが難しい(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 121 自らの問題・課題解決のために、外部と本格的・組織的に共同研究した経験がほとんどない。経営陣がそうした方策に思い至らない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 122 産学連携を定常的に行っていくことが必要だと意識を持った人間が少ない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 123 取材が有名な研究者に偏りがち、無名だけれども将来性のある研究者を発掘してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 124 補助金・助成金等の多くの判断基準が短期間での経済効果に偏りすぎている。企業の立場からすれば、頂けるお金はありがたいが、その中でも真に必要なのは、時間を要する開発であるはずである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 125 産学連携は従来から経験があり、条件交渉も勘所を掴めるが、産学官はまだノウハウが蓄積されていない。当面試行錯誤が続くと思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 126 大学での知財権に対する認識が甘い(尊重していない)。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 127 規模の小さい企業にとって、今後どうなるか分からない技術に先行投資(特許ライセンス含む)できる予算を捻出することはハードルが高く、マネージメントの理解を得るためには多大な労力を必要とする。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 128 テーマ(連携の狙い)設定が年々難しくなっており、中長期視点での研究シーズの目利きがなかなかできていない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 129 大学発特許だけでは、良いビジネスにつながることは少なく、企業の持つ強みと組み合わせられて初めて、ビジネスの流れが見えてくるものと思います。そのため、大学と企業との共同研究から生まれた特許については、企業の持ち分を優先して扱えるようにしてもらえると、企業の参加障壁が低くなるものと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 130 1テーマに関わらずことのできる研究員が限られる(少ない).特に基礎研究分野.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 131 共同研究を開始した時点では,まだ事業性が必ずしも見えているわけではなく,またいくつかある候補の中のどの手法が事業につながるのかもわからない.その中で知財の将来の取り扱いについて定めるのはなかなか難しい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 132 研究機関毎に知財契約が異なり,契約に至るまでの事務作業等で,企業側としては,新たな共同研究機関の開拓に消極的になったり,知財権とは関係の低い基礎研究部分に限定して研究機関の研究領域とするなどの問題が想定される.せめて国立研究法人のみでも,知財権に関して,不実施補償等など,より具体的な問題まで踏み込んだ統一のガイドラインが出来ないものでしょうか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 133 オープンイノベーションの目的が新規事業領域の開拓の場合,既存の強い領域での研究開発に内部リソースが優先される傾向にあり,迅速なリソース判断が困難.強い事業領域での開発をオープンイノベーションで加速する場合は,意志決定に時間を要する.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 134 大学成果への期待ではなく,つきあいで共研先を決めている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 135 アカデミアとの共同研究では基礎的なフェーズが多く,その場合多額の予算は準備できない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 136 産官学連携に関する情報伝達ツール(ウェブサイトなど)が一元的に構築されていないので効率的にアクセスしづらい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 137 大学の資源を活かして新しい価値創出を進めようとする企業は小規模であることが多く,小さな企業では十分な資金を調達できない.また調達に時間がかかり,競争力を逸しがちである.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 138 研究課題に関する講座を持つ大学が少なく,入社後に社内で教育を行っている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 139 社内の各部署がそれぞれ,大学・公的研究機関と連携.属人的な繋がりも多く,組織対組織の取組みとなっていないケースも存在.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 140 短期的な利益を創出するためのコストダウンに注力する力が強く,将来への投資・戦略が弱いように感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 141 人材資源を切り詰めてしまっている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 142 AIやIoTなどの最新技術に関連する研究開発課題を担える人材の補充が困難.人気の高い分野のため,リクルートやキャリア採用も難しい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 143 会社の経営状況からお金のかからない技術開発が望まれている.持ち出しのない(金額次第)産学連携なら問題とならないが,大学側も事情は同じと考えられるので難しいところである.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 144 創薬に関わる基礎・探索研究分野では益々ハイスクな因子があり,大学・公的研究機関の研究シーズに対する目利き力が弱いとの実感である.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 145 そもそも,自社の研究開発戦略があやふや.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 146 公的研究機関からの要請に応えるため社内事務手続きが煩雑で時間のかかるものとなっている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 147 大学・公的研究機関における契約条件の設定が産業の発展を考慮したものとは言い難く,条件交渉において極めて時間を要する.当該組織が知財を活用して自ら資金を確保しなければならない状況が強化されて以降,こうした傾向が依然として継続している.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 148 ニーズに対して,研究シーズを俯瞰して見極める能力を持った人材の不足(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 149 組織的な連携をベースとした共同研究や開発をマネジメント出来る人材が少ないことと,その中での研究リーダーが少なく,適切な研究体制が組めない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 150 医療分野では,将来の見通しについての不確定要素が多いため,注力すべき分野をしばりこむのが難しい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 151 研究シーズを社内に取り込み活用することに慣れていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 152 大学シーズをキャッチアップする力が企業側で十分に育成されていない.欧米企業と比較して.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 153 まだ自前主義の傾向がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 154 新たな取り組みを行うには,従前の仕組みを変える必要があるため.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 155 新規に新しいテーマに充てるだけの研究人材リソースは,余裕ある形で確保できていない.企業戦略上,研究部門が果たす貢献の在り方,将来どの分野に新規の事業柱を立てるのかといった部分の将来戦略に曖昧性がある.このため,研究人材を確保しその方向で,公的研究機関と長い目でつながり,新技術を開発していくといった組織上の戦略欠如と.それゆえの体制不備があり,共同研究等は都度対応となることが多いと感じている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 156 産学連携で得られた成果物の取り扱いの方針が決まっていないように思います。案件ごとに条件が異なるので一概には言えませんが、ガイドラインと意思決定者が明確になれば交渉しやすいと思います。交渉対象(大学,研究機関)ごとに条件が大きく異なるように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 157 包括的な産官学連携に見合う投資効果が得られるか不透明(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 158 欧州と比較した場合での評価(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 159 社内外の手続きが煩雑なため拒否感があり,相当有望な技術である旨を説明しないと承認されない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 160 コンプライアンス強化,リスク回避等のためのルール(手順)化とその遵守という取り組みは正しいものの,反面として手続に掛かる時間と労力が増加している。こうしたことに関わり,研究初期の初動の遅れが課題と認識している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 161 オープンイノベーションを積極的に活用する過渡期であり,ポストドクや学生の参画については今後の検討項目である。現状困っているわけではないので緊急性はないと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 162 開発スピードが遅い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 163 基本的に研究者や管理者は自身が担当するテーマの遂行で精一杯。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 164 契約書に記す日付をよく遡及して押印するように要求されることがよくある。民間企業においてはこの行為はよくないと見做されます。にも拘らず契約日が迫ってくると急ぐように促すのは如何なものかと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 165 オープンイノベーションに対する理解力不足が原因(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 166 企業における開発が短期的に,かつ複合的になってきており,その中で大学のシーズを活用すれば,即事業につながるというシナリオが描きにくくなっている。そのため,事業につながる戦略が策定できない,したがって資源が投入できないという形になってきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 167 知的財産権の取り扱いに関する条項で常に時間を要する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 168 学問と今日とは二つの道でない。賢いだけでは,国際社会に対して勝ち残れず,幅広い社会知識と企業理念の浸透,教育が難しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 169 弊社でのオープンイノベーションの場合,計画・実行にあたり,数社の企業が絡んでいる。また,各ステージ・分野(基礎研究(各分野)→試作研究(統合)→量産(顧客)→フォローアップ)別に協業メンバーも変わってくる。市場の予測・状況もダイナミックに変わる。そのため,弾力的な管理体制が必須となるが,交渉・調整以前に,我々のスピードや変化についてこれる組織を見つけ難い場合がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 170 企業が求めている戦略と大学,公的機関の考えが異なると感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 171 検討範囲が限定的である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 172 研究者に質の問題。ノーベル賞を取るような研究を進めて,結果を得ることを求める研究者と与えられた研究を進めるだけの研究者の違い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 173 日常業務が繁忙で優秀な人材を産学連携に割くことができない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 174 情報の量やチャンネルが少なく,有効な商品開発が難しい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 175 通常業務の問題解決に有能な人材が登用され,研究活動がおろそかになる。将来的なメリットが予測できないと研究費用も確保しづらい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 176 人材の育成不足を感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 177 中小企業なので,経営・人材・待遇その他の要因により,予算が少なく短期的なテーマにしか取り組むことができません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 178 企業内の資金不足。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 179 連携の経験が乏しい為,力が備わっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 180 共同研究成果の扱いに対する認識のズレ(大学は学会発表,論文文化を優先)から,戦略的な特許出願が困難。また知財コーディネーターの法外な要求が散見され,共同出願が困難になるケースもある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 181 システムティックに情報が入らず,漏れがあることが生じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 182 民間企業としては利益の確保が重要である。大学・研究機関との知財の配分に関して,大学・研究機関とは事務局との交渉となり,企業からの利益還元についての考え方が聞き入れられない場合が多く,特に中小企業の場合はそのやり取りが煩雑で負荷が大きく得るものが少ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 183 産学官連携のプロジェクトは長期化するケースが多い。いくつかの要因があるが、企業側が考える開発スケジュールと大学・官のスケジュールとのギャップが大きな要因である。企業側では複数の重要なプロジェクトを同時に進行させていくため、単一のプロジェクトに対してベストメンバーを長期間維持することが困難である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 184 実務経験の無い研究者が企業の役に立つことは少ない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 185 大学や公的機関の研究者と対等に議論できるだけの基盤を持った研究者が少ない。そのため大学の提案に対し、検証不十分なまま飛びついている例がみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 186 大きな意味での大学連携を、戦略的に構築する知識、目標が違う上でのプラットフォーム作り、特に多企業連携などが困難である。人材不足。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 187 不実施補償などを含めた知的財産の取扱いでの企業と大学での考え方の違い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 188 ①産官学金等の連携(ビジネスマッチング)を過去に実施してきたが、研究テーマ(課題)に対しての研究者との価値観や重要性の解決で、双方にとって結果が見いだせていない。現在、複数の産官学金連携をテスト的な運用で、問題点抽出と対策に取り組んでいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 189 個別研究の研究体制は十分にできているが、組織横断的・部局横断的な研究体制を構築すべく検討段階にある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 190 研究機関ではない(研究にかかわる報道機関)のため(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 191 現在、サステナビリティに関連する中長期の課題・目標を精査しており今後グループ内で共有することにより目利き力の向上を見込む。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 192 各機能部署で外部の知識やリソースを活用した研究開発連携は進めているが、全社の中長期戦略の中での位置づけや相手先選定プロセス、連携活動そのものへのリソース配分等を明確化しておらず、有効性評価の実施も十分とはいえない。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 193 大学や研究機関との共同研究の結果、特許出願に至った場合の出願費用、維持費用等について、権利は折半でも企業に全額負担を求める大学、研究機関がほとんどである。特許出願を急ぐため大学側の言い分を飲むことがほとんどであるが、対等のパートナーとして活動するための資金的な整備をお願いしたい。もしくは、費用負担に応じた権利の分割を受け入れてもらいたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 194 契約書チェックなど社内の多くの部門に係るため、社内の手続きが煩雑であり、時間を要する。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 イノベーションのための探索的研究を行うような資金が潤沢ではない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 客観的に評価・審査を行う体制が確立されていない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 投資に見合った成果が得られるかどうかの担保が求められる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 大学側は所有する知財だけでなく、将来生まれる知財についてもできる限り権利保有を主張するため、企業側としてはその取り組み方に制限が生じてしまう。また、教授の情報管理意識が低い為、企業の開示情報を制限しなければいけない。(たとえ情報漏洩あっても今後の事を考慮し、大学側へクレームは言えない)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 組織的連携では従来の枠組みよりも幅広くシーズを集めることが出来る。一方で、繋がり薄い部局や専攻が持つ固有シーズは熟知できていない場合があるため、企業ニーズとのマッチングが課題となる。第2位の、そこにどれだけ投資できるかの判断にも関わる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 不確定要素が多くリスクの高い状態では投資は難しく、投資のしやすい低リスクの状態にもってゆく為の研究開発にも投資が必要、というジレンマがある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 技術の囲い込みと人材の流動化のギャップ。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 毎年の経営状態によって、研究開発予算および研究者数に見直しに係るため、長期的・安定的な研究テーマ設定が出来ないことがある。また、経営方針の転換によっても研究テーマを変える必要があるが、そのための能力のある人員も十分ではない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 当社の規模の中小企業では大がかりな産学官連携研究する資金は十分に取れない。逆にそのような補助金でテーマ戦略を策定できれば良いが、やはり成果を導き出す過程も難しいかもしれない。研究に没頭できる人材の確保も難しい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 社内の技術開発が進むにつれて、より深い技術領域での解題解決が望まれている。そのため関連する研究を行っている大学機関と共同開発などの取り組みを行う際に、計画の共通解が得られにくく、また共同開発を行えたとしてもステップアップのための十分なアウトプットが得られにくいことがある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 個別の案件ごとに大学・公的研究機関の研究者と共同研究したり助言を受けたり等は可能だが、組織的な連携となると途端に難しくなる(過去に例はあるが現状機能していない)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 206 所属企業の性質上、理系の研究員が多く、研究やプロジェクトの推進においては学際的な知識、能力をもった人材が必要とされる場合があるが、そうした人材が配置されにくい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207 高額な案件は、簡単には進められない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)

-
- 208 大学・公的機関が期待する知財の成果配分割合が企業にとって負担と感ずる場合がある。(民間企業等, 研究員・助教クラス, 男性)
-
- 209 地方での人的資源の確保に難がある(民間企業等, 研究員・助教クラス, 男性)
-
- 210 予算の充実(民間企業等, その他, 男性)
-
- 211 大学・公的研究機関の, 長期的な研究テーマの情報が少なく, 開発計画に入れられない。(民間企業等, その他, 男性)
-
- 212 産学官連携研究は企業側のビジネスに直結するよう研究機関をコントロールする事が困難であるため, 資金を割り当て難い背景がある。(民間企業等, その他, 男性)
-

【深掘調査】. 組織的な産学官連携の活動を行う上で、ご自身の所属する組織の連携相手側のセクター(大学・公的研究機関にご所属される方は企業側について、企業に所属される方は大学・公的研究機関側について)において、問題点を感じる場合がございますら、ご自由にご意見をお書きください(必須項目ではありません)。

- ・情報の公開が大学の研究活動の原則であること、未成年を含む学生の教育も主要任務であることについて理解いただけるとよいと思う。・即効的な利益を期待しすぎ。大学はそう言う機関ではない。人材育成も含めて、長期安定的に一緒にやってもらいたい。・企業が成果を求める単位が単年度になってきており、数年にわたる研究を行うことが難しくなっている。・目先の利益や業績しか見えない企業(とくに日本の薬品会社)とは、現状、面白い取り組みはできない。・大学の教員の忙しさを認識していない企業も多く、1時間当たりの単価で考えるようなことをしてもらえない。特に共同研究契約していない企業から、問い合わせがあった際に、無下に断るわけにもいかず、困ることがある。・私も総長補佐を今年度担当しまして、産学官連携関連の会議および産学官の集まりに参加して、これまでの意識の低さを自覚しました。日本の力を高める、あるいは地域の活性化を行うために、お互いの中での交流、意見の交換をする機会をもつ必要があると思います。かつ、それに参加していない研究者等に伝える機会をもつことも重要だと思います。・企業が営利組織として目先のことにとらわれてしまうと継続的な発展が見込めないで、企業トップの方とは、理念を共有できる機会をできるだけ多く持てるのが望ましいと思います。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 1 研究テーマの実証サイクルを企業が短く要求するケースが多い。1~2年の場合は大学研究室が対応できにくい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 企業側と組織的な産学官連携の活動を行うために検討を開始するも、多くの場合、研究部門の担当者のみで経営部門の参画が無いため、従来型の小規模共同研究をいくつか束ねた程度の構想にしか発展せず、本格的な産学官連携体制を構築するまでに至らないのではないかと。また、特に大企業の多くは、自社の業種と関連する分野の国内の研究者と従来から密接な関係を築いていることが多く、海外大学等と大型プロジェクトを推進する際のようにビジネスライクな経営行動を取りづらいたことが、国内大学と大型プロジェクトを企画する際の阻害要因になっている場合があるのではないかと。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 3 本学の変化に対する理解や活用に向けた企業意識が徹底していない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 知財の扱いについて、大学は特許などを実施してビジネスを行うことはほとんどなく、一方で大学の知をできるだけ社会に出したいという社会貢献への大学の姿勢への配慮が希薄である。また、連携対象になる開発事業の基礎となる定常的研究活動、また、これから行う連携活動の管理・環境整備維持などに要する経費に関しての理解が不十分である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 5 地域内には製造拠点は多くあるが、研究開発部門を立地している企業が少ない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 産学官連携を開始するためには、産業界のニーズあるいは課題を提供し、それをアカデミアが理解した上で、どのような連携ができるかを議論する必要があると考えているが、このシステムが日本には存在していないので、産学官連携がスムーズに開始されていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 7 前問で⑧⑩としたが①【連携への理解】についても組織連携・産学連携に習熟した教員比率が少ない(1100人中300人程度であり、倍増が目標)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 大学研究者・教員が減る中で、URA職が増えている。URAと初めから特定せず、若手教員として採用し、一定期間後に、URAも含めたキャリアパスを選択できる仕組みがよいと考える。URAを経由してベンチャーを起業した方もいるが、URAを雇用できる資金も減り始め、URAのキャリアパスも課題になりつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 9 地域において十分な研究資金を提供していただける企業が少ない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 企業側が利益を守るために成果を表に出したがる場合、研究の進展にブレーキがかかることがある。企業側の情報開示は大学におけるものとは比較にならないほど制限が強いと感じることがある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 研究者と企業のマッチングをいかにしてうまく行かせるかが課題である。企業が研究者を見つけるのか、研究者が企業を見つけるのか、いずれにしても現状ではよいマッチングは運頼み。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 12 直接経費、間接経費という考え方が通じにくい(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 13 自他の機関の実情に精通し、高次元で組織間を繋ぐ(企画、交渉、調整・運営等)ことが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)
- 14 ・大胆なチャレンジ精神が企業に乏しい。・アントプレナーシップに欠ける。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 15 間接経費に対する考え方が業界ごとに異なること。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 16 企業は欧米の研究機関との連携は積極的だが、日本の大学等との産学官連携を育てる意識が欠落している。現状のままではヒト・モノ・カネ・情報は持続的に海外に流失してしまう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 17 企業との連携は、短期的に実用的成果が求められるプロジェクトが多いため、特定の分野になりがちである。もう少し、中期的・基礎的研究への連携が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 18 2~3年という短期間ではなく、更に長い期間の連携が行われることが望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 19 我が国の科学技術の今後の発展に向けて、産学官連携を「次代の科学技術を担う若手研究人材の育成に資するもの」として捉え、この観点をより重視して連携活動を進めていくことが必要と感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 20

- 21 企業によっては、研究費は負担するが、発明やノウハウの公表を好まない場合もある(特許等を取得しない)。このような研究成果の取扱は、大学等では評価されにくいし、公的な研究機関としては好ましくない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 22 規模の小さな企業との対応において企業側を補うような支援も大学が行う必要があると考えています。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 23 基礎的な研究に対して、連携を図る企業が少ない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 企業との連携によるテーマでは学生の学位論文にはなりにくい面があるため、円滑に遂行するためには研究者の雇用が必要になるがそのための予算が少ない。また、学生に参画してもらっても2~3年で入れ替わるため時間がかかる課題を設定しにくい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 25 組織的な産学連携では、リスク管理・成果管理・日程資金管理が大学と企業側で同じレベルで意識共有されなければならない。このようなことがある程度共通認識として双方の研究者に理解されていることは、少なく、一時的に連携ができて数年間を経ると連携が困難となりがちである。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 26 民間企業等との受託研究・共同研究においては、直接経費として教員や当該研究室スタッフの件費で積算し、計上するケースは稀少であって、本来はこれらの件費は民間企業が負担するべきと思う。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 27 産学連携は、事業遂行に人員と労力を要する。機関内で柔軟な組織作りと専従者の配置が難しく、産学連携を活性化させるに至らない。また長期的な視野での取り組みが期待されるが、有期雇用での職員を採用して事業支援スタートするケースが多いが、労基5年ルールで人員の再配置も余儀なくされ、プロジェクトを本気で推進しようとする人材の確保ができない限り組織的な産学連携は推進できないのではないかと。(大学,第3G,その他,男性)
- 28 県内企業には研究開発型の企業が少なく中小企業が多いため、共同研究を進めていく機会が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 組織的な産学連携には、①大学と企業との連携、②大学内での教員の参画という2つの課題がある。大学の運営予算が減少する中で、①に対応する組織を設置して人材を配置することが大きな負担になっている。②については、産学連携の学内での受け皿(実施する教員)をいかに広げるかが課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 企業は経営と従業員の首がかかっているのではやはり本気度が違います。親方日の丸の大学人との温度差はいつも感じています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 高知県には企業内研究者数が国内46位の県の半数しかおらず、都会に比較するといないに等しい数である。これは、企業の研究力、研究の価値に対する認識の低下に繋がっており、産学連携が都会ほどには進まない環境が最大の課題である。現在、県内企業に属す研究者数の増加計画を開始したところであるが、成果が出るには1年や2年ではとても無理な話である。このような地方の現状を中央では十分に理解しているようには感じられない。有識者会議の内容には、中央(東京)スタンダード意識が見え隠れしており、東京が発展したその次が地方の順番であり、地方の苦しみを本気で解決しようという熱意も感じられない。地方課題の多様性も無視しているように感じられる。産学官連携の成功は地方創生の強力な手段ではあるが、論理の中心に東京の国際都市としての発展がある限り、地方を優先して創生させる構造は出来ないであろう。もはや、地方には中央に若者を抛出する余力がないにも拘わらず、ブラックホールの如く若者を吸引し消耗する東京の体質が解消されて、東京自身が若者を地方に輩出する体質にない限り、産学間連携による地方創生は成らないことは自明の理であると考ええる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 総合大学としての強みを活かし、文理融合型のイノベーションを指向するものの、どうしても技術中心の産学官連携の域を脱しきれない。強力なプロデューサーの必要性を痛感している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 間接経費にたいする企業側の理解が進んでいない。国立大学全体と産業界で議論することが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 大学は本来長期的なビジョンに興味を持ち企業は短期的なビジョンに興味を持つので、興味的一致が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 産学官連携に積極的な企業等が必ずしも多くない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 企業との連携では、短期的な実用的成果が重視されていますが、大学の基礎研究とのギャップがあり、連携活動のプロセスを評価することが重要である。短期間ではない連携活動のプロセスの結果が研究成果であり、実用化につながる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 いろいろ相手への課題はあると思いますが、信頼関係が構築できれば、解決できると考えています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 共同研究を行う際、共同研究の意味や目的を理解されず知財等の権利を企業が独占しようとするケースが見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 県内には研究に資金と時間を割く企業が少ないため、中々共同研究をする機会が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 官(地方自治体)の関係プロジェクト予算についても、変化が激しいため、大学と自治体とが一体となった取り組みが行いにくい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 41 地域産業と強化連携を行うテーマ選定に苦慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 42 本学の特色であるカニクイザルを使用した非臨床試験を大々的に発信したいが、動物愛護団体への配慮も必要なので、どうしても発信範囲が限られるのが大きな問題点である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 43 問1の選択肢にあげられた事項は全て、本学の組織対組織の産学連携の問題点と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 44 どの機関も資金的余裕がなく、資金確保のために短期的な課題に没頭している状況であり、長期的な施策や戦略を立てるに至っていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 45 産学連携がどのようなものであるか、事務サイドの認識が必ずしも高くなく、この連携に十分対応できる事務職員の確保、育成が現時点での問題点と考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 産官学の連携がどのようなものであるか、事務サイドの認識が低い。この連携に十分対応できる事務職員の確保、育成が現時点の問題点と考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 知財権について不実施補償を認めない等、米国の大学に較べると知財に関する企業側の権利主張が強すぎるように感じます(例えば、サンプル提供についても、そのサンプルを使って生まれた知財は企業側に属することを主張する等研究の妨げになっている事例が見受けられます)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 大学においては、企業と研究者をマッチングできる人材がまだまだ不足していると感じています。(大学,第4G,その他,男性)
- 49 学問分野によって、産学連携の形態や必要性は異なると考えられる。そのため一律に産官学連携を推進するには抵抗もある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 50 企業側を本気にさせるだけのリソースをアカデミアが当てられない現状がある。その場合、企業側は、人を送り込むなど(金銭面より)人材面での参画を強めることができれば、状況は変わってくると思われる。従来、そういった人材面での交流が企業には希薄であったと思われる。企業側もアカデミアに研究題材を投げるだけでなく、アカデミアという場所をもっと活用するように意識改革すべきと思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 51 大学と企業との接点では、異なる風土の下で育った人(あるいは組織)が接触するので、通常一定の摩擦が生じます。共同研究については、研究者同士は研究の風土あるいは文化を共有して問題があまり発生しない場合が多いと思われませんが、契約手続きを行う者同士は共有しているものが少なく相互理解に時間を要します。また、共同研究の成果をプレスリリースする場合も、広報担当者間に同様な摩擦が生じます。その点を最初に予め解消しておこうとすると、共同研究そのものを始めることが困難にもなりがちです。その問題を第三セクターにより解消する方法は経験したことがないので問題点は分かりませんが、担当者が出向の形をとって実施するとすると、大きな組織間や全体が大きな取組でないと実施することが困難だと思えますし、実施までに時間を要して、機動性に欠ける可能性もあると思います。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 52 小規模な大学では組織は小さく、相手側も組織的な対応に苦慮するようになる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 53 企業等が本気になる体制を構築することが求められている。企業が国外の大学に求めるような研究活動を実現するためには、研究実施のための柔軟な組織体制の整備や人材確保が不可欠であり、この機能の付加が求められる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 54 本学が存在する地域企業には大手企業といえる大規模企業がなく、一般に中小企業、もの作り企業が多い。従って、地道な組織一組織の産学連携活動を開始・展開しているところである。その成果等になると、大学の置かれた地獄的背景を克服することに困難さ、問題点が少なくない。今後の取り組みの課題である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 55 ・大胆なチャレンジ精神が企業に乏しい。・アントプレナーシップに欠ける。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 56 組織連携にふさわしい規模の研究資金を出す準備はできていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 57 大学は先進的な研究を進めたいと思っている研究者が多いが、社会実装するには、公的研究機関が企業との間に入る必要がある。しかし、公的研究機関で、ICT分野の技術者が大幅に不足しており、大学の研究成果を企業で生かすことができないケースが出てきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 58 共同研究に対して企業は正当な対価を支払っていないと感じることがある。必要な物品費に加えて、その成果を出しうるレベルの人材の人件費程度の対価が支払われて当然と思う。現状では、有能な教員の時間と能力を切り売りしているように感じており、国レベルで見ても好循環とはなっていないように思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 59 企業のオープンイノベーションの課題が余りにも小さい問題や技術の実用化を対象とすることも多く、かつ大学研究者から見て提供される共同研究費とエフォートの費用対効果に魅力を感じないことがあり、大学研究者側に産学連携のリピーターが比較的少ない印象を受けている。政府の提唱する民間研究資金の大学への導入についての方策がまだ十分に機能する形態をとっていない可能性がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 60 産学官連携による技術開発において、①目標設定を事前に十分に明確化する、②進捗状況を共有する、ための組織的支援が不十分(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 61 機密保持契約を結んでいても、相手先の企業(一定規模以上であれば)全体が、展開している研究開発の全体像が分かりにくい。契約としては、会社・大学であっても、実働はその中の一部署であるため。したがって、企業からの委託のテーマが局所的な課題になりがち。本来は、企業から大学への期待は、そのような局所最適なことだけではないはず。「大学にまかせっきり」ではなく、研究者を時限でも派遣して共同で取り組む必要があるのではないかと。「大学にまかせっきり」にするほどの委託研究費ではない。(一方、アメリカの大学には、それなりの金額で委託している)(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 62 シーズとニーズをマッチングさせるために必要な、データベースや、中心となって推進する事務方の人材の充実が難しい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 63 本学教員の中には産学連携にあまり興味を示さない教員が少なからずいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 64 ・企業が産学連携活動に対して、研究開発投資と考えずアウトソーシングの出費と考えていることによる少額共同研究・直接経費が繰り返せない事などから来る安定的研究体制の困難さ、あるいは、人材の任期雇用による不安定さ。・組織的産学連携を行うためには不十分な大学における産学連携体制の弱さ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 大学として、企業との共同研究開始前に、あらかじめ大学独自の単独特許出願を終えたうえで共同研究を開始すべきである。基盤技術となるバックグラウンドIPと、共同研究の成果であるフォアグラウンドIPの取扱をそれぞれ明確にすることで社会実装が効果的におこなえる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 大学は営利機関ではないので、共同研究開発資金的を多く注入していただけるとありがたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 長期的に大学を活用することをかんがえて欲しい。短期的な視点でのお話は、双方にとって本質的ではないことにつながる危惧をほらむと考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 様々な企業と交渉せねばならず、細部に行くほど交渉がタフになる。企業の知財部門等はかなり専門家で、大学側として対等に對抗することは困難である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 研究者側に組織の意識が希薄ため、組織的な対応が困難である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 地域企業は、大学の研究の役割や国際的に評価された高い成果を理解していない。残念ながら、大学に低いレベルの研究開発のパートナーシップを求めている。この種の課題は企業自らが解決すべき問題であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 企業側のテーマであるニーズ研究であるにも関わらず、勉強不足であったり、大学まかせであったりすることが多々ある。補助金目当てであるという感じがすることが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 センター教職員は、学部にも所属していないため、その管理方法は本人からの申請に依存している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 企業側の大学や公的研究機関の立場、状況認識が非常に低すぎる。特に研究成果について、受託研究の場合などが典型的であるが、資金を提供した企業に全ての研究成果が帰属すると考える企業がいまだに存在している。あくまで研究に関与した状況によって研究成果の持分が権利として発生すると考えるが、そう考えない企業が意外と多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 大学のブランドにより連携の姿勢が変わり、こちらから魅力的と思う提案をしてもなかなか成立しない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 企業側(特に契約部門)において、大学の研究(大学は研究成果で収益を上げるわけでない)や大学が置かれている条件(乏しい研究資金等)に対する理解が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 アカデミアの研究シーズを企業に提示した場合、アイデアだけ持って行かれて共同研究に発展しないケースが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 知財の扱いについて、大学は特許などを実施してビジネスを行うことはほとんどなく、一方で大学の知をできるだけ社会に出したいという社会貢献への大学の姿勢への配慮が希薄である。また、連携対象になる開発事案の基礎となる定常的研究活動、また、これから行う連携活動の管理・環境整備維持などによる経費についての理解が不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 企業側は、直接的な利益を求めるので、短期的発想しかない。当該分野の全体的な底上げなどの長期的な発想に基づいた連携や支援が重要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 相手方(企業等)において組織的な産学官連携活動を行う上での意義やその目的などよりも、利益や開発などが優先となり、相互理解に欠ける点である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 企業側の大学との共同研究に対する費用の支払いの意識が低い(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 企業側は比較的短期間で成果の上がるテーマを指向するケースが多いと思うが、将来的に大きな成果を挙げる研究はより基礎的なものであると考える。官学が受け身であることも、その傾向を強めていると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 実際にいま、企業と組んで、研究開発を行おうとしているのだが、信頼のおけるパートナー企業を探すのに苦労している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 大学との共同研究に大きな資金提供をする企業が少ない。これは、企業が、大学との共同研究に大きな期待を寄せていない、すなわち、保険的な意味合いがいまだにあるためではないかと推測する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 企業がはっきりした研究開発の項目を持っており、大学の研究の中に対応する項目がある場合には、1企業対1研究室の組み合わせで、共同研究が進みやすい。リスクの大きいものについては、国プロを考えるべきであろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 企業側の論理が優先し、契約などに自由度がなくなることがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 知財管理が問題になる。産業界は知財管理にとてもナーバスなので大学を信用していないのでは、と感じることもある。大学は研究者がある程度自由に課題を選んでいるので食い違いが起りやすい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 それぞれがウィンーウィンになるような課題設定や進捗管理を行う人材の不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 企業も大学との連携のルールを理解していない。そうした産官学の連携についての基本的なルールを学ぶ場がない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 技術的ギャップが大きいと、連携ではなく単なる請負仕事になってしまう。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 90 大学の経営陣が連携相手を決めるために、連携の目的や成果に疑問を感じる人が多い。たとえば、地域活性化を妨げていると認識されている組織が、地域で力を有する有力企業というだけで選ばれ、連携することが多く、当然成果も期待できなくなっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 91 間接経費の扱いの不透明性(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 92 産学連携による問題解決や新製品開発は、成功することがあれば失敗することも十分あり得る。これを覚悟して産学連携に進めてください。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 93 結果を求められること(もちろん、企業側から見れば当たり前のことですが)と、企業から供給される資金とのアンバランスが、一番課題と感じている。組織的にこの活動を行うためには、事務処理量も増えることを考えると、間接経費分を上積みすることが、企業側にも求められるものの、なかなかその積み上げを考える(理解してもらえる)企業は皆無に近い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 94 組織的な産学官連携の活動の問題や対処策については、既に米国を中心に多くの研究がなされているものの、政策立案や現場でのマネジメントにおいてほとんど参照されていない。結果として既に知られている当たり前の失敗を繰り返す。省庁、企業、大学における産学官連携関係者の専門性の欠如が根本的な問題であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 95 組織的な産学官連携を機能させるためには、双方のもともの考え方をある程度の変更が余儀なくされるが、双方ともにその許容範囲が狭い。ある意味で、真剣さが足りない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 96 大学の成果を、直接、大企業に移管するのではなく、ベンチャーという商品に仕上げ、それを、企業が買収する方が、企業としても対応しやすいのでは。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 97 一番の問題となるのは、研究成果の公開に関してである。企業側は、特許出願を含め、公開を遅らせたい場合が多い。比較的大きな企業で研究自体が成果になる場合は論文発表も積極的であるが、多数ではない。また、産学連携にたずさわる学生は、自由な研究の進め方に制限が出る場合があることも問題になりうる。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 98 博士等の高度な教育を受けた人材のポテンシャルを正しく評価していただけたらと思う。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 99 もっと産学官連携本部に直に従事する専任教員、研究者を増やすため、人件費予算が必要です。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 100 現在アドバイザーを務めているプロジェクトでは、ほとんど問題がない。JSTでも異例の成果だと評価が出されている。実質的な形態を重んじている。(大学、その他、男性)
- 101 企業においてはオープンイノベーションと言う考え方は相当広がって来た実感できるが、実際に組織対組織連携となると、構えてしまい先に進めない状況にある。(大学、その他、女性)
- 102 企業によっては、共同研究経費を成果の対価として考え下請けあるいは売買契約的にとらえており、共同研究の意義や大学の特性や目的を理解していないことがある。(大学、その他、女性)
- 103 現在は、現役ではないため、主体的な活動は行っていないが、代表を務めるベンチャー企業は産学連携により、NEDOなどから採択をされており、双方方向のメリットが確認できれば、連携はそれほど難しくないとと思う。(大学、その他、女性)
- 104 共に新たな共通目標を設定し、それに到達しようとする日本企業は少なく、現在企業が進めている開発の支援、サポートを国研に期待する例が多い。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 105 今は、ほとんどがお互いに持ち寄って、協力という体制。物、資金、人を融合させ、自在に推進する、融通の効く研究推進は今のところ、難しい。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 106 前述の様にリスクを取って新しい事にチャレンジする方針を打ち出してほしい(すなわちそこに投資できる資金を準備する)。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 107 森林・林業・木材産業にかかわる研究所にとって、産学官連携だけでは輸入材の利用が進み、国土保全にとってマイナスとなることもある。国土の7割を覆う森林の保全には産業とは関係の無い国民との協調が不可欠であり、研究所では「産学官民」連携を合言葉としている。水供給や国土保全などにかかわる日本の生態系の維持増進こそ日本国民にとって重要であるとの認識の上で森林・林業・木材産業にかかわる連携活動を行うことを願う。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 108 社会の公器としての懐の深さも期待したい(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 109 繰り返しになるが、わが国では臨床研究開発重視の傾向が、一段と強く、基礎医学が急速に衰退していくと危惧する。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 110 企業側にも長期的な視点が欠けており、すぐ目の前の収益に拘りすぎる(一部の超優良企業は異なるが)。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 111 国の資金頼みで、企業自らがある程度リスクを取って研究開発投資を行うことに消極的なケースが見受けられる(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 112 企業側で、必ずしもリスクを取って、共同研究開発を進めるマインドにはまだなっておらず、利益の追求が第1目標になっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 113 企業のスピード感や競争意識と、国の機関の予算制度、執行管理の在り方に係る差異が、常に障壁となっている気がします。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 114 個々のデータをシェアする文化、意識が醸成していないため、大規模なデータを基に研究基盤を構築することが困難となっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 115 都道府県の研究機関では、公的組織のため、予算管理に柔軟性がなく、競争的資金が応募しにくい状況にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 116 当機構の自由度が少なすぎると感じるが、どのような方法によれば改善されるのか、よくわからない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 117 公的な研究資金ではどうしても制度上の制約があり、臨機応変に研究の進捗に対応できない部分がある。事業化を推進する上で”活きたお金”にしたくても、制度上(費目間流用など)認められないことがしばしば生じる。性急に研究成果を求めたり、大学に商品化を問うというのも産学連携の環境から見るとマイナス(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 118 企業側と大学側の要望時間軸の違いによる連携不成立が存在する。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 119 研究に対して期待するモチベーションとして企業側は市場への成果反映・すなわち業績への貢献があるが、大学側は市場への成果反映はあるにしてもその時期が遠く学術的な研究に重きがあり企業側とのギャップがある。当たり前のことかもしれないが連携を行う上でのハードルとなる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 120 国立研究開発法人では民間企業からの研究資金についても、国のルールで調達を行うことが求められている。(例160万円以上の物品の調達には公開入札が必要となり約40日かかる)。これについては研究開発を著しく遅延させ、秘匿すべき事項の公開も必要となり大きな阻害要因となっている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 121 研究者の評価指標として論文偏重、産学連携を行うモチベーションを喚起する仕組がない。一方、企業において大学と連携するために必要となる、自社ニーズ実現のための戦略、見極めをできる人材が不足。結果、産学マッチングが難しい。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 122 特に大企業と大学の祖組織的な連携においては地方大学の出番がないように思われる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 123 大学内に民間企業が興味をもつシーズがありません。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 124 地方の大学によっては、産学官の連携部門がなく、あっても、教授が兼務。その場合、組織的な連携をする窓口がなく進展がし難い。(公的研究機関, その他, 男性)
- 125 研究者と産学連携を望む企業と息の合っているペアとうまくいかないペアの差が非常に大きい。JST, NEDO等の公的機関の人材はもっと外に出てPRすべきである。(公的研究機関, その他, 男性)
- 126 相互理解が基本的に欠如している。双方が自分たちの論理、言語で語るだけになっている。(公的研究機関, その他, 男性)
- 127 研究シーズは、その汎用性をイメージできる人材を、大学機関に配属する必要がある。企業側は、やりたいこと、情報収集レベルでなくて、本気で取り組むときに必要な技術、シーズを絞り込んで、研究機関との面談機会を増やすことが必要と感じている。また異分野の企業、研究者が交流できる機会を増やすことが、常識、固定観念を覆す一端になると感じている。(公的研究機関, その他, 男性)
- 128 基礎研究、独創研究、実用研究のバランスが悪い(評価基準を明確した環境を整備すべき)。民間企業との連携・協働は不十分。産学連携から産主導型への移行ができていない課題が多い(産官学と医工連携を立体的に)。学は実用化を念頭に置いた知財戦略を強化する必要がある(権利化と実施可否)。科学技術関連およびモノづくりへの実践能力のある起業人材が必要。金融財政支援による市場の創出・形成への取組は更に大胆な策を望むが、実践側の甘えも目立つ。(公的研究機関, その他, 男性)
- 129 産学官連携の成果の求め方が偏っている。もっと将来を見据えた評価が必要である(公的研究機関, その他, 女性)
- 130 産学連携活動が(業績)評価対象となっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 131 大学側の知財や成果物の帰属に関する制約が多く、イノベティブな共同研究推進の足枷になっていると感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 132 大学側で要する手続きが非常に遅い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 133 学術的価値としての研究開発は重要だが、事業開発につながる仕組みができていない。すべてはお金の出先が誰になるのか？事業化に向けてのリスクを誰が負担するのか？ベンチャーチャレンジとベンチャーキャピタルの役割をもっと議論するべきではないかと思えます。研究開発が事業開発につながる仕組みができていない。米国は年間7兆円のベンチャーキャピタル資金があり、多くは大学発ベンチャー企業のアーリーステージにも投資資金として向かっている。大学の研究開発シーズがベンチャーチャレンジによって事業開発につながり、概念実証がVCの投資によるリスクマネーをバックに行われ、ある程度マーケットインできるレベルで大企業に繋がっていく仕組みができています。日本は研究開発と事業開発のプロセスがVCファンドが年間投資2000億円程度しかないので分断されている。その少ない2000億円の資金すら海外投資やIT関連など投下資本が少ない事業領域に集中し、研究開発型ベンチャーに向かう資金はごく小規模である。故に事業開発につながるような戦略的な研究開発ではなく、研究のための研究になっている感じが強い。ただ、その中でも優れた研究もあるので大変知財の持ち腐れになっている。このようなベンチャーチャレンジのフィールドが分断されている事がポストドクなど、人材の活用が無いことにつながっているとも言えるのではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 134 政府や自治体が投資事業を行う傾向が最近目立つ。しかし公的資金を自らが投資しても成功は無理である。経験があるベンチャーキャピタルやサイエンスパーク、リサーチパークに「プロジェクト予算」として配布し、各機関はそれをもとに投資事業を行い、プロフィットを公的機関に還元すべきだ。もちろん投資事業には負のリターン、すなわち失敗もあることは大前提で考えるべきだ。JSTのスタート事業では「投資事業に失敗はない」という前提で、しかも限られた年限で大学発ベンチャーを事業化させないと決まりがあるが、これは無理であり、非現実的だ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 135 産学官連携を有意義に推進するためには、文化の異なる産産学学のそれぞれでWin-Winを明確にしつつ、企業側ではトップが日本社会への貢献の重要性をしっかりと認識して協調領域を広げる懐の広さが必要であるし、大学側はサイエンスからテクノロジーへの道筋を認識した広い視野と学学連携の重要性を認識することが必要ではないかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 136 産官学で相互のコミュニケーションがはかれていない。個別の利益に拘束されオープンな議論につながらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 137 企業と大学のタイムスケールの違いにより期待する成果の一致を取るのが難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 138 大学,公的研究機関の研究者との連携は概ね良好で,問題になることはありませんが,事務方との手続きのやり取りで苦慮することはあります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 139 私は元〇大の教授であった。その時の自由度と資金を大学に与えるべきである。企業に資金を多く求めるのは間違いだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 140 大学はお金が無すぎるように見えています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 141 大学研究は企業の後追いではなく,また論文作成のためだけでなく,真に本質を突く研究を行い,有能な人材を育ててほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 142 大学と共同研究により,災害医療支援システムの研究に取り組み,商品化までの間に,教授の定年になり,引き継ぐところなく共同研究は終わった。社員に学位取得させ,事業継続を画してきた。資金の枯渇からこの先を憂うのみ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 143 大学側の人材が企業側を見る際,利益(メリット)があるか,否か,のみで見られているような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 144 以前は大学所属,現在民間企業の立場から,一言。大学研究者としては自己の専門分野と70%程度重なる分野でない共同研究を行う気になれない。企業側で大学の研究者をパートナーとして選ぶ場合も,これを考慮する。今は科研費データベース,博士論文索引,Researchmap,各大学研究室HPなどを用いて,大学研究者の専門分野あるいは博士課程の研究内容などを知ることができる。大学側の研究者としては,自己の専門誌知識を生かす研究で本格的な研究であれば科研費B程度の費用は欲しい。企業で院卒の新入社員を雇用しても,退職手当まで含めれば年に700万円くらいは人件費だけで必要なので,大学研究者の持つ知的ノウハウに対する正当な評価を期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 145 大学からの助言は設立10年を過ぎても何もない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 146 大学が,改革が遅れている。社会のスピードについていけなくてはならない。潜り込んで一丁上がりでは,腐っていくしかない。そのような状況,延々と続いている。この連鎖を断ち切らないと。既得権益を排除しないと。いけない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 147 戦略的に必要な基本特許であれば,出願後1年目に優先権を主張して海外出願を行うのが普通である。その場合,公開されるまで特許内容は公表しない。しかし,大学等は学会発表を優先する傾向があり,日本出願すればすぐ発表できると思っている等権利化への認識が異なる場合が多く問題と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 148 公的競争資金の申請に向けて共同提案作業が,一方に偏ってしまう傾向がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 149 知財の所有の課題がある。また大学の場合,学生が育つのに時間が掛り,成果と時期に相関がある。企業のタイムスケジュールとマッチしないことが多い。大学側は複数のドクターがかかわる,企業側はドクター課程に送り込むことができる人的な余裕を持つことが必要だと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 150 企業が要望するテーマに関して,積極的に自ら進んで研究いただける先生は皆無である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 151 自企業の強みをさらに向上させることが 提案しても採用とか相談に乗ってもらえる機会を増やすと考えているので,連携相手にはほんの少しでよいから,資金面の応援が最初に入ると大いにやる気が起こるので,そのような制度があるとよいと思う。実際にビジネスしている中身を見て判断できると思うが。簡便な審査制度が良い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 152 アカデミアの先生方は,往々にして「お山の大将」であり,民間や公的支援機関など外部の意見を聞き入れないで,自己満足の世界に入っているのではないかと。それを脱した先生方が,世界的な大きな業績を残している。産学連携についても,大学などの連携本部自体がまだ十分に機能していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 153 大学設備の使用に制限が付いており,実質的に使用できないものも多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 154 回答者は現在大学発ベンチャー会社を運営しているが,大学の制度の古さと使いにくさは昔からほとんど変わっていない。大学教授の傲慢さ,事務組織の硬直化は民間からは受け入れがたい。私は15年前まで教授職にあったので確信をもって言える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 155 大学等・公的研究機関の間接経費の割合が大きすぎる。5%で50万円とか手続き書類書くだけでそんなにいらぬ,形だけ出席する会議に人件費掛けてくる必要もない。現時点では,大学発ベンチャーを求めてはいけない気がする。成功例がすくないのがその理由。大学の先生に企業運営を知識,経験もないのに任せるせい? 軌道にのるまでの立ち上げの専任者なんかを成功時のボーナスを高めにして何人も困が抱えるべきかも。大学先生は,ネタ作り,特許取りに専念して,事業化はそういった人たちから公募して,選ぶのたまに監査するくらいが,現状ではちょうどいいかも。軌道にのったら,企業なりに業務移管。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 156 公的研究機関の実用化研究開発の連携はあるが,民間企業の知財に,公的研究機関の連携は少ない。その際の公的研究機関の優位的成果が見ずらいのではないかと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 157 TLO等に営利活動に関する理解が不足しているのではと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 158 産学官連携のゴールが,必ずしも医薬品創出のためといった目的として共有されていない場合も多く,また,研究開発の方向性に関する主導権についても,学に偏っている印象もあります。互いがWin-Winの関係にできるような仕組みについて,検討する余地はあるように感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 159 公的研究機関においては,5か年計画等が策定されるが,その見直しが十分でなく,当初目標が陳腐化しても,研究を継続する傾向があり,産業界の興味とミスマッチする 경우가多々ある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 160 大学の場合,学生を教育し卒業させなければいけない視点からハイリスク・ハイリターンの研究には学生を投入しづらい状況があるため,研究テーマやアプローチが小粒になりがちである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 161 産学官連携の活動を行っていて良く感じるのは,大学・公的研究機関側に未熟な技術や潜在ポテンシャルはあるがまだ萌芽的で情報量が少なくハードルは高い段階の技術に,過度の利益供与(マイルストーン支払い・ロイヤリティー等)を主張してくるケースが多く閉口することがある(研究者もTLOメンバーも両方)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 162 製品化のイメージ,それが市場でどう価値を判断されるか,そこまでのシナリオをもっている連携相手はほとんどいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 163 研究の応用・発展性的的が不透明感が強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 164 大学は内にこもり連携が苦手。研究機関は個別の成果にこだわり全体像を描かない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 165 学官のスピードと産業界のスピードギャップが大きく,どのレベルでの連携を進めるかが不明瞭。特に,中小企業と学官の連携は,その問題意識のギャップは,ある。又,産業界も,ものづくりに対する考え方を変えていかないと,グローバルな競争に勝てない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 166 民間企業間での委託や共同研究に対して契約上のハードルが高い場合が多い。(知的財産等に対する契約)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 167 費用対効果に対する認識のミスマッチ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 168 大きな問題点はない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 169 大学の知財部門のスタンスとして,知的財産は大学側から出てくるといった考え違いが見られます。基礎研究よりも応用研究の方が知財に結びつくアイデアが出る場合が多いと思われ,その意味では民間の研究のほうが知財に結びつくアイデアがしやすいと思われ。特に大学の知財担当者に硬直的な考えを持った人が多くスムーズな交渉を難しくしていると思われ。民間企業における技術開発に対する税制の優遇制度に対して,理解を示してもらえない大学があり,技術開発を進めるための折角の制度を活用できない場合がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 170 我社は,イスラエルの大学やベンチャーに投資している。日本の大学は,全く企業が手を出さない課題の取り組みが弱く,連携する魅力のある研究が少ない。可能性のある基礎研究については,研究者が自己の研究が続けられる予算の獲得のための成果を追求していて,事業化に興味を持たない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 171 産学官連携で得られた成果の知的財産マネジメントが難しそう。民間企業なので,知財トラブルにはまきこまれたくない。NDAを締結するが,営業秘密の漏洩アクシデントがないのか不安を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 172 大学等の研究者は事業経験が不足または皆無のため,研究(論文)は推進できるが,社会実装(採算の成り立つ事業化,製品化)の視点が不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 173 自社で考える研究のスピードと大学等のスピードが合わない。販売に結びつけるためにはもっとコストを意識した研究開発をしたいと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 174 企業としては実用化される成果でなければ意味が無い。産学官連携で活動する場合,公的研究機関が研究開発の責任の一端を担っているにも関わらず事業化責任を負うことを避けているように思える場合が多々あり,出口が腰抜けになってしまう。公的研究機関からスピンアウトして事業会社を設立させるなど,事業化観点での強化(実行)をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 175 成果の評価については,見解の相違が先鋭的になることがある。双方の日常の密なコミュニケーションが不足している面が多い気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 176 技術課題の解決のために大学・研究機関との連携を図ろうとする際においても,大学・研究機関全体を俯瞰して研究室や研究者を見出す仕組みがないため,アプローチした大学や研究機関のなかからの提案に留まってしまい意図する共同研究や技術移転に進まない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 177 問題点は1-1の通り,教職員全員の意識が低いのが大きな問題。大学マネジメントはそれを感じつつも,どうすればよいのかも見えていない状況のように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 178 現在お付き合いをさせて頂いている大学などに関しましては問題は感じておりませんが,今後お付き合いをさせて頂く医学系の先生方は,お医者様としての活動の時間が大変ながく,研究活動に割いて頂ける時間がほとんどないと感じます。その中でも,お時間を頂けている先生方には感謝していますが,海外の先生方は研究に費やされるお時間が日本よりはあると思います。将来医療分野での技術を伸ばす必要があると思いますが,そのためにはお医者様との時間がとても大切と感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 179 手続きが煩雑というも課題だが,そもそも,諸外国では熱心に進めている研究が,日本では全く手つかずということもあり,日本の大学にあまり魅力を感じていない。日本の大学や研究機関も,個々の研究では面白いのに,それを社会へ展開しようとする力が弱すぎて,技術は日本人を幸福にできない。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

- 180 ・大学としての判断,研究体制構築が不十分で組織として動けていない.まだ担当される教授,准教授の範囲での産学連携になっている.・目的,目標は共有化できているが,研究実施のマイルストーン管理の意識が不十分で,研究進捗状況,対外状況を踏まえての見直しタイムリーにおこなえていないことがある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 181 オープンイノベーションで,本当の意味でオープンにできることであって,予算が国から出るものであれば,産学官連携で行うことはやりやすいと思います.ただ,企業が予算を負担するものは,知財の取り扱い方が重要となります.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 182 公的機関の手続きに時間が掛かる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 183 研究開発フェーズや研究シーズのポテンシャルに応じて,機動的で柔軟な連携が可能となることが望ましいと考えている.機関によっては,研究者と研究管理部門での認識の差が大きいケースもある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 184 一部の教官,および公的機関職員の画一的・高圧的態度および非社会性.どんなに優れた研究をしても人を選ばざるを得ない.継続して友好関係を保つのが困難な場合が多い.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 185 リソースがない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 186 大学との連携の場合,そもそも教育機関なので人材の質にばらつきが大きい.また,企業とは異なり遂行意識に乏しい.共同特許出願に関しては異常に出願の基準が厳しい場合がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 187 役に立つような実践的研究自体が少ないと思われる.あつたとしても企業側の目に止まっていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 188 医療機器の開発は,HighRisk LowReturnである.そのため,中小企業の参入はおろか,大企業ですら新規開発が鈍化している.現状では,米国においても開発は鈍化している分野もある.一方で,健康的な生活を営むためには医療機器は必須であり,ニーズが絶えたことはない.社会福祉の観点では,こういった内容にこそ公的機関との連携や公的資金の投入が必要であると考えられるが,AMEDの例をもって,実際の現場を知ったようになっている人材が好きのように遊んでいるだけとしか思えない.米国がすべて正しいとは言わないが,発想力で起業したベンチャーが大手医療機器メーカーに買収される事例が一般的なように,大企業や大学などでは無く,世に埋もれているシーズに目を配ることが出来る社会体制の構築が望まれる.つまり,中小企業,場合によっては個人と産官学との連携を促進すべきである.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 189 一般に大学は研究成果の公表により研究者を評価する,あるいは同一研究に対して広く参画者を求める傾向がある.一方,企業側はノウハウ秘匿や技術独占による競争優位性確保を念頭に置いたため,成果の取り扱いに関して摩擦が生じる場合がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 190 目的達成に向けた執念,粘り強さが不足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)
- 191 製品への結び付けが困難な場合も多い.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 192 一律に不実施補償を求める大学がまだまだ多い.アイデアをビジネスに結び付けるまでに払わなければならない投資,リスクに対する大学側の理解がまだまだ不足している.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 193 大学の役割を基礎研究と決めつけ,お金だけを企業に期待している.産学連携は成果の出し合いが本来の姿のはず.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 194 企業に経済的な支援を期待されると,うまくいかない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 195 公的研究機関との共同研究や技術コンサルティングの可能性を打診した経験があるが,研究内容が先方の既往テーマと重複してはいけないため,そのための調査に時間がかかったり,せつかく進めたいテーマに取り組みなかつたりすることがあった.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 196 大学側として民間との連携を忌避する場合もある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 197 大学等・公的研究機関での知的財産戦略が不十分であり,特にライフサイエンス分野では人材が乏しいとの印象である.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 198 機密管理(競争領域の研究に課題多い)と持続性(期限付き雇用で途中で研究者が移動)が担保されていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 199 研究機関によっては非常に機械的かつ機能しないようなドキュメント作成を要求され,このオーバーヘッドが大きいために本来の研究活動が阻害されているとしか思えない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 200 研究者自らの想いと,連携本部等の事務方の方針がかい離していることが多く,また,一旦合意した条件であっても,担当者が変わった途端に一方向的な方針の押しつけにより,変更を強要するケースまである.こうした事案が増加すれば,外部連携を選択するモチベーションにも影響する.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 201 企業とアカデミアとの間で期待される成果がズレることがある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 202 知的財産権の取扱いにおいて,製薬企業等の民間組織と大学等・公的研究機関の考え方や見解の相違が大きい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 203 大学側のセクター側はビジネス感覚と知的財産の重要性を認識していく必要がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 204 知財の取扱いに関しては、大学等は実施機関になれないという理由もあり、企業側が知財手続きの負担や知財の取扱い条件も大学側に合わせる事が多い、あまりフェアでないと感じることもある。大学との共同研究では、実験等の作業者は学生であることもあり、研究進捗のスケジュール、期日に関しては、大学側裁量で進められるわけだが、進捗管理上の問題は常にある。共同研究費の額も、ざっくり100万、200万、300万円という形で、その根拠はあいまいである。共同研究を進める上では、公的研究機関との取組みのほうが研究進捗管理部分においては良好であると思われる。但し、公的研究機関の場合は、研究テーマが予算で当初より決められており、期中で新しいテーマに取組みがたいというところを感じている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 205 組織的な産学官連携を進める上で、重欠点となるような問題のある相手とはそもそも組まない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 206 「このあたりで連携できそう」まではお互いにそれなりに進むが、そこから一歩踏み出すには何らかの工夫が必要。大学側が知の資産を前面に出し「とにかく使って欲しい」という意識が強すぎるといった側面はないだろうか。大学側からも「この技術をこのように使えないだろうか」という提案型であって欲しいと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 207 研究者は開発技術の社会実装や収益性に対する意識が乏しい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 208 限定的な分野ではなく、意味がないと思われる分野に振れることでの発想、起点の創意を築けるプログラムの作製を求む。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 209 ビジネスとして2つの某有名国立大学の技術創発を一時期支援した経験から言えば、大学側が求める内容は、今弊社が持っている装置(システム)能力、実験環境であり、そこでの試作と自分達の仮説の証明である。異なる思想で出来上がったシステムでは、一発で要望通りのものができることはまず有り得ないし、逆にできてはいけない。市場導入を前提とした企業のR&Dと、基礎に重きを置く大学側の研究のスタンスと時間軸、コスト感覚は、当然異なる。この事実はしっかりと互いに認識しておかないと、ズレや誤解を産んでしまう。また過程で、見られがちなのが、「やってみなければわからない」といった発想である。一見当たり前なやり方ではあるが、実は事前に徹底的に考えを収斂することを止めてしまった「思考停止的」な発想と同等である。特にOK/NGの先にある判断基準が曖昧なことが多い。細かい話ではあるが、現場において注意したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 210 大学・公的機関の事務担当者のレベルがやや低い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 211 企業のニーズを的確に把握できていない。特に知財に対する取り組み方にズレを感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 212 学の知財について、過大評価されると、共同研究や事業化が進まなくなる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 213 大学等公共機関は時間に対して非常にルーズな場合があると思う。決定が遅れるために企業側の検討期間が短くなってしまふことがある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 214 (1) 学には、研究を事業化するためには、特定の特性のみ優れていなければならないのではなく、研究テーマをどのように事業化するかまでの具体的なイメージを持つよう意識してほしいと思います。例えば、触媒では研究室で初期活性が優れていても、現場では触媒の調整方法が困難であったり、触媒寿命が短ければ事業化は困難です。チャンピオンデータだけを取り上げてPRしても、産はそれほど魅力を感じません。産と同じレベルまでの知識は必要ありませんが、少なくとも意識を共有すれば取り組み方が変わり、事業化の確率が高くなると思います。(2) 官には、技術的に具体的なアドバイスをできるような人材を配すればいいと思います。過去にうまく進んだ補助事業では、本来予算管理が業務である事務管理者が、個人的な経歴により技術的な面まで入り込んだことにより技術的な問題点を解決することができました。この場合は、偶然に事務管理者が大企業において取り組んでいた研究テーマと部分的に重なったことによりですが、意識して事務管理者を配置すればこのようなことは可能と思います。せっかく大企業で技術を身に付けた事務管理者を予算管理だけに当てるのは、人材の有効活用という点で惜しいと思います。(3) また、官の補助事業についての評価は、応募件数や訪問回数等重要であるように思われますが、実質的にどれだけの成果を上げたかを評価するようにすれば、補助事業の事業化率も上がるように思います。補助事業の管理機関は採択率を上げることが目的化しているため、ややもすると採択されやすい申請書を作成するかに主眼が置かれ、技術そのものの可能性には余り目が向いていないように思います。採択されやすくするために異常に高い目標を設定をせざるを得なくなり、結果としてほとんど事業化されないという結果を招いていると思います。成果の評価は難しいですが、価値のある取り組みだと思います。もっと技術の中身に入り込む、長いスパンで見ると必要だと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 215 研究成果の扱いが、OPENになるケースがある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 216 1,役割分担の明確化。企業側が研究費を投資する対価として大学側には産業応用可能なレベルの基礎研究成果を求めたいが、企業の研究員が大学での基礎研究のための実験要員として参画しなければならぬケースがある。企業側としては、産業応用研究に重点を置いて取り組みたい。2,スケジュールおよびマイルストーンの順守。企業側の研究では研究目標を達成するために、経過に応じてリソース(人的、資金、設備)の再配分が行われる。大学側の研究ではその研究に従事している教員および学生のスケジュールに依存してプロジェクトが進行する傾向が強く、そのギャップの拡大がプロジェクトの長期化の原因となっていると思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 217 企業の利益主義とアカデミアの価値観が整合しない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 218 納期や出来映えレベルに対して考え方がやや甘いところがある。言葉を換えれば、納期や出来映えレベルに対して意識が高い先生方とは積極的に関係を持ちたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 219 国/社会/生活でどのように役立つのか、大きなビジョンの下での研究を行っている研究が少ないと感じている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 220 ・イノベーションにおいて、発見できる人財や実行できる人財の育成が不足している。大学での育成と企業側での育成が連携された、全体の仕組みを構築する必要がある。また、AIの普及に伴い、結果を正しく判断できる分析能力の育成も必須と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 221 ポストドクターや博士課程学生を産学官連携に参画させる体制が大学側で整備されつつあるが、まだまだ実態が伴っていない。大学から企業に来てもらえる人材が出てこない。背景には、社会実装に近いフェーズでの研究者の評価・考課がないという理由がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 222 企業側の活動と比較しアカデミアの時間軸は緩いと感じられることがあり、よりスピード感をもった連携をしていきたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
- 223 産学連携の意思決定体制が明確でない(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 224 発生する知財に関しては, 不実施補償等企業活動の障害となる条項は柔軟に対応していただきたい。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 225 組織的連携を効率的に運用するためには, これをマネジメントする体制が不可欠である。現時点では, 組織的連携を行うことによるメリットや効果は示されているが, 運営は従前の体制のままである。専任として業務を執り行う体制の整備が必要である。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 226 論文にならないと連携を受け入れられないのでは, という雰囲気がある。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 227 大学側の権利を強く主張されると, 連携メリットが見出しにくくなる等。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 228 著名で大規模な国立大学ほど大学の産学連携本部等と組織的に連携する必要性・メリットを感じにくく, むしろ特定の(研究者とは言わずとも)学部/センター等と連携すればよいように感じられること。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 229 大学によってばらつきはあるが, 大学側のほうでの事務手続きに時間がかかる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 230 研究員の雇用保障がされていないために, 共同開発契約で共同開発を行っても, 求めていた共同開発が担当者不在のために研究が進まないなど, 企業として, 期待した研究環境が整わない時があります。(民間企業等, 研究員・助教クラス, 女性)
- 231 大学・公的研究機関において, 中長期的な研究テーマ・研究体制・支援体制などのロードマップを作成し, 広報活動されてはいいかか。その年度のテーマのみでは, 企業の研究開発ロードマップに組み込めない。(民間企業等, その他, 男性)
- 232 特に大学側は論文を書くに値する初期検討のデータを得る事に注力し, 「工業化は企業側のお仕事」というスタンスが多いように感じる。もう少し工業化に軸足を置いた研究を行う事は出来ないのか? これが大企業を除き, 一般的な企業が資金を拠出し難い理由にもなっていると思う。(民間企業等, その他, 男性)
- 233 まだ多くの大学の先生方は, 産学連携の名のもとに研究費の確保が目的化している方が多いと思います。社会に生きる一人として, 社会的課題を解決するイノベーションを起こす当事者を強く持つべきです。今一番必要なのは, マイケルポーターが言ういわゆる shared value という考え方かと思います。”大学が変わる”, これが重要なことかと。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 234 執行部の理解があれば特に問題は無い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 235 研究開発プロジェクト提案を官庁の担当部署に持ち込んでも, 国研の関与が少ないと, 認められない傾向がある。財務省等への説明のポイントが正しく示されていないケースがある。国研の研究があまりに基礎的で, 企業へ導出する技術となりにくい場合がある。国研の研究評価は, インパクト係数の高い雑誌への論文投稿よりも, 企業への技術導出を高く評価するなどの改善が必要である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 236 組織的な産学官連携という形作りばかりこだわって, 企業を集める。そのために企業トップに働きかけるという手法でとにかく形を作っているというのが現状だと思う。企業トップからの指示を受けた企業内研究所トップは「形作りへの協力」として事業化の可能性のなるべく薄いテーマを選び, さも将来のイノベーションの期待があるといった形で参加するということになっているのではないかと。つまり, 「組織的な産学官連携」という言葉が前面に出ることでこの形を作ることが目的化している。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 237 民間企業側のマインドセットが理解されないケースが多い。民間企業の状況を理解できれば, その状況に即した提案も可能となる。民間人の登用や民間との人材交流, 学生や院生だけでなく, ポストドクトレレベルも含めたインターンシップなど, さまざまな形での交流も必要であろう。また, 日本においては, 社会人の学び直しという考えが少なく, 欧米よりも社会に出てからまた大学に戻る(この場合は学びに戻る)ことも少ない(MBAやMOTなど一部の学部・学科を除く)。社会人の学び直しの推奨も, 大学側の意識改革に繋がるのではないかと。思う。(民間企業等, その他, 男性)
- 238 医薬開発のように膨大な研究資金がかかる業界では, 組織的な産学官連携は進めざるを得ないので, ますます, そのような方向に進んでいると思うが, その他の業界では, まだ少ない。研究機関では, 研究者の意識の問題があるが, 一般企業の場合には, 日本の大学に対する信頼性はまだ低く, 海外の大学への研究委託が多いとの調査結果があった。最近, 大学の研究シーズが社会のニーズにマッチし, 起業し, 成功する例が増えてきたようにも思われる。大学発ベンチャーが増え, 社会にインパクトを与えれば, 大学に対する企業の信頼性も増し, 組織的な産学官連携も増える可能性がある。地道でも良いから, 研究機関が, 実績を出して行けば, 可能性は高まるのではないかと。(民間企業等, その他, 男性)

【深掘調査】「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因

あなたの「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の現在の活発度の自己評価をお答えください(あなたの研究分野における日本国内の平均的な研究室と比較してお答えください)。

		各選択肢の回答者数(人)				回答者合計(人)	
		大変低い	低い	高い	大変高い		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	62	558	884	152	1,656	
	大学等	45	440	769	135	1,389	
	公的研究機関	17	118	115	17	267	
性別	男性	49	484	787	140	1,460	
	女性	13	74	97	12	196	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	11	9	2	22	
	部課長、教授クラス	13	187	336	80	616	
	主任研究員、准教授クラス	30	217	323	51	621	
	研究員、助教クラス	18	140	213	19	390	
	その他	1	3	3	0	7	
雇用形態	任期あり	17	154	241	32	444	
	任期なし	45	404	643	120	1,212	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0
		現場研究者	61	524	793	123	1,501
		大規模PJの研究責任者	1	34	91	29	155
	大学種別	国立大学等	24	269	597	113	1,003
		公立大学	6	30	36	4	76
		私立大学	15	141	136	18	310
	大学グループ	第1グループ	5	56	147	43	251
		第2グループ	7	92	221	29	349
		第3グループ	14	113	191	25	343
		第4グループ	19	170	188	28	405
	大学部局分野	理学	3	64	120	16	203
		工学	20	141	239	41	441
		農学	10	60	87	16	173
		保健	11	143	234	29	417
	産学官連携活動	あり(過去3年間)	30	274	498	96	898
		なし	32	284	386	56	758
	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	15	68	100	11	194
		1～10万円未満	2	16	31	5	54
		10～30万円未満	14	93	130	11	248
		30～50万円未満	12	97	141	21	271
		50～100万円未満	7	101	149	20	277
		100～200万円未満	5	87	146	40	278
		200万円以上	3	82	150	37	272
		分からない	4	14	37	7	62
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	14	112	54	6	186
		100万円未満	14	83	72	7	176
100～250万円未満		17	134	190	17	358	
250～500万円未満		8	73	152	15	248	
500～750万円未満		3	46	78	13	140	
750～1000万円未満		1	27	69	11	108	
1000万円以上		5	83	269	83	440	
現在獲得している外部資金		科学研究費助成事業(科研費)	33	326	704	126	1,189
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	2	27	91	20	140	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	1	18	45	12	76	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	12	45	19	77	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム		6	20	5	31	
	JSTの上記以外の事業	2	44	111	22	179	
	NEDOの事業	3	16	35	11	65	
	その他の公的事業	10	93	143	31	277	
	公益法人・民間からの資金	18	190	452	80	740	
全回答者(属性無回答を含む)		62	558	884	152	1,656	

【深掘調査】「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因

過去3年間程度の「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度の変化の自己評価をお答えください。

		各選択肢の回答者数(人)					回答者 合計(人)	
		大きく低下	低下	変化なし	上昇	大きく上昇		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	44	405	587	554	66	1,656	
	大学等	33	330	481	490	55	1,389	
	公的研究機関	11	75	106	64	11	267	
性別	男性	39	353	521	490	57	1,460	
	女性	5	52	66	64	9	196	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	8	9	3	0	22	
	部課長、教授クラス	11	142	222	217	24	616	
	主任研究員、准教授クラス	21	168	205	202	25	621	
	研究員、助教クラス	10	83	149	131	17	390	
	その他	0	4	2	1	0	7	
雇用形態	任期あり	15	112	137	157	23	444	
	任期なし	29	293	450	397	43	1,212	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	42	388	530	486	55	1,501
		大規模PJの研究責任者	2	17	57	68	11	155
	大学種別	国立大学等	18	224	349	365	47	1,003
		公立大学	3	24	22	23	4	76
		私立大学	12	82	110	102	4	310
	大学グループ	第1グループ	5	52	84	100	10	251
		第2グループ	6	79	121	131	12	349
		第3グループ	13	80	114	124	12	343
		第4グループ	8	116	141	122	18	405
	大学部局分野	理学	5	60	53	75	10	203
		工学	14	113	161	139	14	441
		農学	5	47	68	48	5	173
		保健	6	97	136	161	17	417
	産学官連携活動	あり(過去3年間)	21	202	308	327	40	898
		なし	23	203	279	227	26	758
	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	7	51	73	59	4	194
		1～10万円未満	3	12	19	17	3	54
		10～30万円未満	10	67	90	75	6	248
30～50万円未満		9	73	96	85	8	271	
50～100万円未満		6	76	90	93	12	277	
100～200万円未満		1	65	104	93	15	278	
200万円以上		6	50	91	111	14	272	
分からない		2	11	24	21	4	62	
外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	6	67	74	35	4	186	
	100万円未満	10	58	64	41	3	176	
	100～250万円未満	11	97	132	104	14	358	
	250～500万円未満	5	56	92	89	6	248	
	500～750万円未満	5	34	46	46	9	140	
	750～1000万円未満	3	23	32	45	5	108	
	1000万円以上	4	70	147	194	25	440	
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	29	264	400	442	54	1,189	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	2	20	50	58	10	140	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	2	12	21	34	7	76	
	革新的研究開発推進プログラム(InPACT)	7	27	27	37	6	77	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	5	9	9	14	3	31	
	JSTの上記以外の事業	2	39	51	79	8	179	
	NEDOの事業	2	11	21	28	3	65	
	その他の公的事業	11	62	100	92	12	277	
公益法人・民間からの資金	10	165	245	283	37	740		
全回答者(属性無回答を含む)		44	405	587	554	66	1,656	

【深掘調査】「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因

現在のご所属の大学・公的研究機関に着任された時期をお答えください。

		各選択肢の回答者数(人)					回答者 合計(人)	
		着任して間も なく (1年未満)	1～2年前	3～5年前	6～10年前	11年以上前		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	43	140	289	455	729	1,656	
	大学等	37	117	258	392	585	1,389	
	公的研究機関	6	23	31	63	144	267	
性別	男性	37	114	244	387	678	1,460	
	女性	6	26	45	68	51	196	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	1	1	4	16	22	
	部課長、教授クラス	15	29	62	106	404	616	
	主任研究員、准教授クラス	16	34	109	201	261	621	
	研究員、助教クラス	10	75	117	143	45	390	
	その他	2	1	0	1	3	7	
雇用形態	任期あり	18	82	112	126	106	444	
	任期なし	25	58	177	329	623	1,212	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	
		現場研究者	39	133	271	425	633	1,501
		大規模PJの研究責任者	4	7	18	30	96	155
	大学種別	国立大学等	25	74	183	290	431	1,003
		公立大学	2	11	16	19	28	76
		私立大学	10	32	59	83	126	310
	大学グループ	第1グループ	9	16	40	70	116	251
		第2グループ	12	28	59	95	155	349
		第3グループ	5	30	67	91	150	343
		第4グループ	10	39	83	121	152	405
	大学部局分野	理学	5	21	38	56	83	203
		工学	13	41	79	117	191	441
		農学	1	13	30	49	80	173
		保健	13	33	86	132	153	417
	産学官連携活動	あり(過去3年間)	20	63	124	230	461	898
		なし	23	77	165	225	268	758
	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	7	20	41	60	66	194
		1～10万円未満	3	7	13	17	14	54
		10～30万円未満	5	15	59	79	90	248
30～50万円未満		8	25	46	83	109	271	
50～100万円未満		8	27	49	73	120	277	
100～200万円未満		5	21	41	54	157	278	
200万円以上		5	18	31	68	150	272	
分からない		2	7	9	21	23	62	
外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	12	21	29	44	80	186	
	100万円未満	2	13	27	55	79	176	
	100～250万円未満	7	40	78	102	131	358	
	250～500万円未満	5	23	67	71	82	248	
	500～750万円未満	3	13	20	41	63	140	
	750～1000万円未満	3	8	20	28	49	108	
	1000万円以上	11	22	48	114	245	440	
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	24	105	221	347	492	1,189	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	2	9	26	35	68	140	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	2	1	4	15	54	76	
	革新的研究開発推進プログラム(InPACT)	1	3	12	19	42	77	
	センターオープンイノベーション(COI)プログラム		1	2	8	20	31	
	JSTの上記以外の事業	7	10	26	53	83	179	
	NEDOの事業	4	3	7	13	38	65	
	その他の公的事業	7	18	40	71	141	277	
公益法人・民間からの資金	13	48	137	201	341	740		
全回答者(属性無回答を含む)		43	140	289	455	729	1,656	

【深掘調査】「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因

過去3年間程度で「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度が上昇、大きく上昇した要因

① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した
② ブレークスルーとなるような成果が得られた
③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した
④ 所属組織より措置される内部資金が増加した
⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した
⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した
⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった
⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された
⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた
⑪ その他

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
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)	620	608	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	230	71	4.3	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	95	86	2.2	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	103	127	2.7	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	8	0.1	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	75	158	2.5	
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	51	83	1.5	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	4	18	0.2	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	2	11	0.1	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	26	21	0.6	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	8	9	0.2	
	⑪ その他	24	16	0.5	
大学等	回答者合計(人)	545	536		
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	208	61	4.4	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	86	75	2.3	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	88	111	2.6	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	4	0.1	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	66	145	2.5	
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	41	74	1.4	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	4	18	0.2	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	1	11	0.1	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	23	16	0.6	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	7	8	0.2	
	⑪ その他	19	13	0.5	
公的研究機関	回答者合計(人)	75	72		
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	22	10	3.6	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	9	11	1.9	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	15	16	3.1	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	4	0.3	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	9	13	2.1	
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	10	9	1.9	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	0	0	0.0	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	1	0	0.1	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	3	5	0.7	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	1	1	0.2	
	⑪ その他	5	3	0.9	
性別	男性	回答者合計(人)	547	537	
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	199	62	4.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	89	77	2.3	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	88	114	2.7	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	8	0.1	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	66	137	2.5	
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	50	78	1.6	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	3	16	0.2	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	2	9	0.1	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	24	15	0.6	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	4	5	0.1	
	⑪ その他	20	16	0.5	
	女性	回答者合計(人)	73	71	
① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した		31	9	4.9	
② ブレークスルーとなるような成果が得られた		6	9	1.4	
③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した		15	13	2.9	
④ 所属組織より措置される内部資金が増加した		0	0	0.0	
⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した		9	21	2.7	
⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した		1	5	0.5	
⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した		1	2	0.3	
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった		0	2	0.1	
⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された		2	6	0.7	
⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた		4	4	0.8	
⑪ その他	4	0	0.5		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	3	3	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	0	0	0.0	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	0	0	0.0	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	1	2	6.7	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	0	0.0	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	1	1	5.0	
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	1	0	3.3	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	0	0	0.0	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	0	0	0.0	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	0	0	0.0	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	0	0	0.0	
⑪ その他	0	0	0.0		
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	241	237		
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	78	28	3.8	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	38	38	2.4	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	51	52	3.2	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	1	0.0	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	27	57	2.3	
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	29	42	2.1	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	2	7	0.2	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	1	1	0.1	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	7	6	0.4	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	0	1	0.0	
⑪ その他	8	4	0.4		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	227	223		
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	81	28	4.2	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	33	29	2.1	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	37	42	2.6	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	6	0.1	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	32	57	2.7	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	18	28	1.4	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	2	9	0.3	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	1	6	0.2	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	10	6	0.6	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	6	4	0.4	
	⑪ その他	7	8	0.5	
	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	148	144	
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	71	15	5.3
		② ブレークスルーとなるような成果が得られた	24	19	2.3
		③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	14	31	2.0
		④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	1	0.2
		⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	15	42	2.4
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	3	13	0.6	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	0	2	0.1	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	0	4	0.1	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	8	9	0.8	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	2	4	0.3	
	⑪ その他	9	4	0.7	
	その他	回答者合計(人)	1	1	
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	0	0	0.0
		② ブレークスルーとなるような成果が得られた	0	0	0.0
		③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	0	0	0.0
		④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	0	0.0
		⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	0	1	5.0
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	0	0	0.0	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	0	0	0.0	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	0	0	0.0	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	1	0	10.0	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	0	0	0.0	
	⑪ その他	0	0	0.0	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	180	177	
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	81	18	5.0
		② ブレークスルーとなるような成果が得られた	31	23	2.4
		③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	22	35	2.2
		④ 所属組織より措置される内部資金が増加した		4	0.1
		⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	22	57	2.8
		⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	11	19	1.1
		⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	1	3	0.1
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった		5	0.1
		⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	6	7	0.5
		⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	2	2	0.2
		⑪ その他	4	4	0.3
任期なし	回答者合計(人)	440	431		
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	149	53	4.0	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	64	63	2.2	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	81	92	2.9	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	4	0.1	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	53	101	2.4	
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	40	64	1.6	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	3	15	0.2	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	2	6	0.1	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	20	14	0.6	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
現場研究者	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	6	7	0.2
	⑪ その他	20	12	0.6
	回答者合計(人)	541	529	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	204	62	4.3
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	88	77	2.3
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	74	109	2.4
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	8	0.1
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	69	132	2.5
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	42	71	1.4
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	4	16	0.2
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	2	10	0.1
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	25	20	0.6
大規模PJの研究責任者	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	8	9	0.2
	⑪ その他	23	15	0.6
	回答者合計(人)	79	79	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	26	9	3.9
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	7	9	1.5
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	29	18	4.8
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	0	0.0
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	6	26	2.4
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	9	12	1.9
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	0	2	0.1
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	0	1	0.1
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	1	1	0.2
大学種別 国立大学等	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	0	0	0.0
	⑪ その他	1	1	0.2
	回答者合計(人)	412	405	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	157	47	4.4
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	75	57	2.5
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	63	84	2.5
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	2	0.1
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	46	113	2.5
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	31	54	1.4
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	3	14	0.2
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	1	9	0.1
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	16	11	0.5
大学種別 公立大学	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	4	7	0.2
	⑪ その他	14	7	0.4
	回答者合計(人)	27	27	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	14	2	5.6
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	2	6	1.9
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	3	7	2.4
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	0	0.0
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	3	5	2.0
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	3	3	1.7
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	0	1	0.2
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	0	1	0.2
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	0	1	0.2
大学種別 私立大学	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	1	0	0.4
	⑪ その他	1	1	0.6
私立大学	回答者合計(人)	106	104	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	37	12	4.1

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	9	12	1.4
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	22	20	3.0
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	2	0.1
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	17	27	2.9
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	7	17	1.5
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	1	3	0.2
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	0	1	0.0
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	7	4	0.8
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	2	1	0.2
	⑪ その他	4	5	0.6
	大学グループ 第1グループ	回答者合計(人)	110	109
① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した		44	12	4.5
② ブレークスルーとなるような成果が得られた		23	18	2.9
③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した		15	21	2.3
④ 所属組織より措置される内部資金が増加した		1		0.1
⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した		12	28	2.4
⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した		7	13	1.2
⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した		1	4	0.3
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった		1	5	0.3
⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された		3	3	0.4
⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた		1	2	0.2
⑪ その他	2	3	0.3	
第2グループ	回答者合計(人)	143	141	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	48	15	3.9
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	27	15	2.4
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	25	33	2.9
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	1	1	0.1
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	17	44	2.7
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	13	22	1.7
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した		3	0.1
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった			0.0
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	9	2	0.7
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた		5	0.2
⑪ その他	3	1	0.2	
第3グループ	回答者合計(人)	136	133	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	60	15	5.0
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	20	25	2.4
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	15	28	2.1
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した			0.0
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	11	30	1.9
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	10	19	1.4
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	1	3	0.2
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった		4	0.1
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	6	5	0.6
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	3		0.2
⑪ その他	10	4	0.9	
第4グループ	回答者合計(人)	140	137	
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	49	17	4.1
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	14	16	1.6
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	31	25	3.1
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	3	0.1
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	24	37	3.0

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
			第1位	第2位		
大学部局 分野	理学	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	8	19	1.3	
		⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	2	7	0.4	
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	0	2	0.1	
		⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	5	5	0.5	
		⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	3	1	0.3	
		⑪ その他	4	5	0.5	
	工学	工学	回答者合計(人)	85	82	
			① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	40	5	5.0
			② ブレークスルーとなるような成果が得られた	15	23	3.1
			③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	9	15	1.9
			④ 所属組織より措置される内部資金が増加した		1	0.1
			⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	6	17	1.7
⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した			3	13	1.1	
⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した				1	0.1	
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった				2	0.1	
⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された			7	1	0.9	
⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた			2	2	0.4	
⑪ その他			3	2	0.5	
農学	農学	回答者合計(人)	153	150		
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	52	15	3.9	
		② ブレークスルーとなるような成果が得られた	21	14	1.8	
		③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	22	40	2.7	
		④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	1	1	0.1	
		⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	25	39	2.9	
		⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	13	17	1.4	
		⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	2	8	0.4	
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった		3	0.1	
		⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	7	8	0.7	
		⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	1	3	0.2	
		⑪ その他	9	2	0.7	
保健	保健	回答者合計(人)	53	53		
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	20	10	4.7	
		② ブレークスルーとなるような成果が得られた	7	7	2.0	
		③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	9	10	2.6	
		④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	1		0.2	
		⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	7	14	2.6	
		⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	5	8	1.7	
		⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した		1	0.1	
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった			0.0	
		⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	2	2	0.6	
		⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	1		0.2	
		⑪ その他	1	1	0.3	
保健	保健	回答者合計(人)	178	175		
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	70	20	4.5	
		② ブレークスルーとなるような成果が得られた	35	25	2.7	
		③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	21	29	2.0	
		④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	0	2	0.1	
		⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	24	50	2.8	
		⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	11	25	1.3	
		⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	2	5	0.3	
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	1	5	0.2	
		⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	6	4	0.4	

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	3	3	0.3
		⑪ その他	5	7	0.5
	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	367	361	
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	127	42	4.0
		② ブレークスルーとなるような成果が得られた	50	44	2.0
		③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	76	81	3.2
		④ 所属組織より措置される内部資金が増加した		4	0.1
		⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	46	100	2.6
		⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	33	53	1.6
		⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	2	15	0.3
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	2	5	0.1
		⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	11	8	0.4
		⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	5		0.1
	⑪ その他	15	9	0.5	
	なし	回答者合計(人)	253	247	
		① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	103	29	4.6
		② ブレークスルーとなるような成果が得られた	45	42	2.6
		③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	27	46	2.0
		④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	4	0.2
		⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	29	58	2.3
		⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	18	30	1.3
⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した		2	3	0.1	
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった			6	0.1	
⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された		15	13	0.8	
⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	3	9	0.3		
⑪ その他	9	7	0.5		
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	620	608		
	① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した	230	71	4.3	
	② ブレークスルーとなるような成果が得られた	95	86	2.2	
	③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した	103	127	2.7	
	④ 所属組織より措置される内部資金が増加した	2	8	0.1	
	⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した	75	158	2.5	
	⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した	51	83	1.5	
	⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した	4	18	0.2	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった	2	11	0.1	
	⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された	26	21	0.6	
	⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた	8	9	0.2	
	⑪ その他	24	16	0.5	

【深掘調査】「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因

過去3年間程度で「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度が低下、大きく低下した要因

① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った
② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている
③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った
④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した
⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した
⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した
⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した
⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった
⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した
⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った
⑫ その他

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
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)	449	408	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	28	42	1.1
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	43	25	1.2
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	5	17	0.3
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	21	33	0.8
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	8	37	0.6
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	3	9	0.2
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	13	37	0.7
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	3	18	0.3
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	5	15	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	262	81	6.7
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	21	40	0.9
	⑫ その他	37	54	1.4
大学等	回答者合計(人)	363	334	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	23	32	1.1
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	36	21	1.3
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	4	10	0.2
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	21	31	1.0
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	6	29	0.6
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	3	6	0.2
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	13	31	0.8
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	3	16	0.3
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	3	14	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	206	69	6.6
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	18	34	1.0
	⑫ その他	27	41	1.3
公的研究機関	回答者合計(人)	86	74	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	5	10	1.2
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	7	4	1.0
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	1	7	0.5
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	0	2	0.1
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	2	8	0.7
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	0	3	0.2
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	0	6	0.3
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	0	2	0.1
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	2	1	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	56	12	7.2
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	3	6	0.7

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑫ その他	10	13	1.9	
性別	男性	回答者合計(人)	392	357	
		① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	23	37	1.1
		② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	36	22	1.2
		③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	5	15	0.3
		④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	21	31	0.9
		⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	7	32	0.6
		⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	3	7	0.2
		⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	13	33	0.8
		⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	3	17	0.3
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	5	13	0.3
		⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	233	68	6.8
		⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	11	30	0.7
		⑫ その他	32	52	1.5
		女性	回答者合計(人)	57	51
		① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	5	5	1.3
		② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	7	3	1.5
		③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	0	2	0.2
		④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	0	2	0.2
		⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	1	5	0.6
		⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	0	2	0.2
		⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	0	4	0.4
		⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	0	1	0.1
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	0	2	0.2
		⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	29	13	6.2
		⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	10	10	2.6
		⑫ その他	5	2	1.1
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	10	10	
		① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	2	2	3.0
		② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	0	0	0.0
		③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	0	1	0.5
		④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	0	0	0.0
		⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	0	1	0.5
		⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	0	1	0.5
		⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	0	1	0.5
		⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	0	0	0.0
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	0	1	0.5
		⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	7	1	7.5
		⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	0	1	0.5
		⑫ その他	1	1	1.5
		部課長、教授クラス	回答者合計(人)	153	131
		① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	9	15	1.1
		② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	19	9	1.5
		③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	2	3	0.2
		④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	11	11	1.1
		⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	2	13	0.6
		⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	2	4	0.3
		⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	7	17	1.0
		⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	1	8	0.3
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	1	4	0.2
		⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	85	23	6.3
		⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	0	7	0.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
主任研究員、准教授クラス	⑫ その他	14	17	1.5
	回答者合計(人)	189	177	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	9	18	1.0
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	15	11	1.1
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	3	8	0.4
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	7	19	0.9
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	5	16	0.7
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	1	3	0.1
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	5	14	0.6
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	2	5	0.2
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	2	4	0.2
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	118	35	7.2
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	13	21	1.2
	⑫ その他	9	23	1.1
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	93	87	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	8	7	1.2
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	9	5	1.2
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	0	4	0.2
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	3	3	0.5
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	1	7	0.5
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	0	1	0.1
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	1	5	0.4
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	0	5	0.3
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	2	5	0.5
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	49	22	6.5
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	8	11	1.5
	⑫ その他	12	12	1.9
	その他	回答者合計(人)	4	3
① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った		0	0	0.0
② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている		0	0	0.0
③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った		0	1	1.3
④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した		0	0	0.0
⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した		0	0	0.0
⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した		0	0	0.0
⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した		0	0	0.0
⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した		0	0	0.0
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった		0	1	1.3
⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した		3	0	7.5
⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った		0	0	0.0
⑫ その他		1	1	3.8
雇用形態 任期あり		回答者合計(人)	127	117
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	6	13	1.0
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	17	9	1.7
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	1	6	0.3
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	6	4	0.6
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	2	8	0.5
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	4	4	0.2
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	2	11	0.6
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	1	8	0.4
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	1	4	0.2
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	68	23	6.3
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	8	9	1.0

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
任期なし	⑫ その他	15	18	1.9
	回答者合計(人)	322	291	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	22	29	1.1
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	26	16	1.1
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	4	11	0.3
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	15	29	0.9
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	6	29	0.6
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	3	5	0.2
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	11	26	0.7
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	2	10	0.2
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	4	11	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	194	58	6.9
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	13	31	0.9
⑫ その他	22	36	1.2	
現場研究者	回答者合計(人)	430	392	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	26	38	1.0
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	40	24	1.2
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	5	16	0.3
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	21	33	0.9
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	8	37	0.6
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	3	9	0.2
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	12	34	0.7
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	3	16	0.3
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	5	13	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	252	80	6.8
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	21	39	0.9
	⑫ その他	34	53	1.4
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	19	16	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	2	4	2.1
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	3	1	1.8
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	0	1	0.3
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	0	0	0.0
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	0	0	0.0
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	0	0	0.0
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	1	3	1.3
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	0	2	0.5
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	0	2	0.5
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	10	1	5.5
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	0	1	0.3
	⑫ その他	3	1	1.8
大学種別 国立大学等	回答者合計(人)	242	223	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	17	21	1.1
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	24	14	1.3
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	4	5	0.3
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	20	20	1.2
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	5	24	0.7
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	1	2	0.1
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	10	22	0.9
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	2	8	0.2
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	3	10	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	125	48	6.2
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	11	21	0.9

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
公立大学	⑫ その他	20	28	1.4	
	回答者合計(人)	27	27		
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	3	1	1.3	
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	1	2	0.7	
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	0	2	0.4	
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	1	1	0.6	
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	0	1	0.2	
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	1	2	0.7	
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	1	2	0.7	
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	0	2	0.4	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	0	0	0.0	
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	16	8	7.4	
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	3	5	2.0	
	⑫ その他	1	1	0.6	
私立大学	回答者合計(人)	94	84		
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	3	10	0.9	
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	11	5	1.4	
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	0	3	0.2	
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	0	10	0.5	
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	1	4	0.3	
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	1	2	0.2	
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	2	7	0.6	
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	1	6	0.4	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	0	4	0.2	
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	65	13	7.6	
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	4	8	0.9	
	⑫ その他	6	12	1.3	
	大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	57	52
① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った			7	6	1.8
② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている			6	6	1.6
③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った			1	2	0.4
④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した			7	2	1.4
⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した			1	3	0.4
⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した					0.0
⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した			4	6	1.2
⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した			1	3	0.4
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった			1	2	0.4
⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した			25	14	5.6
⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った			1	3	0.4
⑫ その他			3	5	1.0
第2グループ		回答者合計(人)	85	78	
		① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	5	7	1.0
		② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	4	2	0.6
		③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	2	2	0.4
		④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	7	8	1.3
		⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	2	8	0.7
		⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	1	1	0.1
		⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	5	10	1.2
		⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	1	1	0.1
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	2	2	0.1
		⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	46	14	6.2
⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	5	9	1.1		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
第3グループ	⑫ その他	9	14	1.9	
	回答者合計(人)	93	84		
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	5	5	0.8	
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	10	4	1.3	
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った		3	0.2	
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	6	10	1.2	
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	1	11	0.7	
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	1	2	0.2	
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	2	6	0.5	
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	1	6	0.4	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	1	2	0.2	
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	54	16	6.7	
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	5	10	1.1	
	⑫ その他	7	9	1.2	
第4グループ	回答者合計(人)	124	116		
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	6	14	1.0	
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	16	9	1.7	
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	1	3	0.2	
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	1	11	0.5	
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	2	6	0.4	
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	2	3	0.3	
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	2	8	0.5	
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	1	6	0.3	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	1	8	0.4	
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	77	25	7.2	
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	7	11	1.0	
	⑫ その他	8	12	1.1	
	大学部局 分野	理学	回答者合計(人)	65	60
① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った			3	7	1.0
② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている			11	3	1.9
③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った			1		0.2
④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した			4	6	1.1
⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した				8	0.6
⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した				1	0.1
⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した			1	5	0.5
⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した				2	0.2
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった				3	0.2
⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した			39	14	7.1
⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った			2	7	0.8
⑫ その他			4	4	0.9
工学			回答者合計(人)	127	112
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	11	9	1.2	
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	9	9	1.1	
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	2	4	0.3	
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	6	14	1.0	
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	3	7	0.5	
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	3		0.2	
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	6	10	0.9	
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	2	6	0.4	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	2	5	0.4	
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	68	23	6.3	
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	3	11	0.7	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
農学	⑫ その他	12	14	1.5
	回答者合計(人)	52	51	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	1	5	0.7
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	4	1	0.9
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	1	2	0.4
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	3	3	0.9
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した		6	0.6
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した		2	0.2
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した		4	0.4
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した		1	0.1
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった		3	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	38	10	8.3
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	4	5	1.3
	⑫ その他	1	9	1.1
保健	回答者合計(人)	103	96	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	7	8	1.1
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	10	7	1.3
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	0	4	0.2
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	8	8	1.2
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	3	7	0.6
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	0	3	0.1
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	5	10	1.0
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	1	5	0.3
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	1	2	0.2
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	51	21	6.0
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	9	9	1.3
	⑫ その他	8	12	1.4
	産学官連携活動 あり(過去3年間)	回答者合計(人)	223	200
① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った		15	19	1.1
② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている		18	10	1.0
③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った		4	11	0.4
④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した		12	18	0.9
⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した		4	19	0.6
⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した		2	6	0.2
⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した		8	18	0.8
⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した			9	0.2
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった		2	6	0.2
⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した		132	40	6.8
⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った		3	19	0.6
⑫ その他		23	25	1.6
なし		回答者合計(人)	226	208
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	13	23	1.1
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	25	15	1.4
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	1	6	0.2
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	9	15	0.7
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	4	18	0.6
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	1	3	0.1
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	5	19	0.6
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	3	9	0.3
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	3	9	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	130	41	6.7
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	18	21	1.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
	⑫ その他	14	29	1.3
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	449	408	
	① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った	28	42	1.1
	② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている	43	25	1.2
	③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った	5	17	0.3
	④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した	21	33	0.8
	⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した	8	37	0.6
	⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した	3	9	0.2
	⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した	13	37	0.7
	⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した	3	18	0.3
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった	5	15	0.3
	⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した	262	81	6.7
	⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った	21	40	0.9
	⑫ その他	37	54	1.4

【深掘調査】「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因

「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度が、現状では「低い、大変低い」状態であり、過去3年間程度で活発度が「変化なし」である要因。

- | |
|---|
| ① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている |
| ② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている |
| ③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている |
| ④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている |
| ⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない |
| ⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない |
| ⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない |
| ⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない |
| ⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない |
| ⑩ その他 |

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
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)	210	200	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	25	27	1.8
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	80	23	4.4
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	32	26	2.1
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	12	14	0.9
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	14	19	1.1
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	24	32	1.9
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	12	27	1.2
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	6	0.1
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	2	6	0.2
	⑩ その他	9	20	0.9
大学等	回答者合計(人)	162	154	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	20	19	1.8
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	52	16	3.7
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	30	25	2.6
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	7	10	0.7
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	11	14	1.1
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	24	29	2.4
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	7	19	1.0
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	3	0.1
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	2	6	0.3
	⑩ その他	9	13	1.0
公的研究機関	回答者合計(人)	48	46	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	5	8	1.9
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	28	7	6.6
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	2	1	0.5
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	5	4	1.5
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	3	5	1.1
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	0	3	0.3
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	5	8	1.9
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	3	0.3
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	0	0	0.0
	⑩ その他	0	7	0.7
性別 男性	回答者合計(人)	186	180	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	23	26	1.9
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	72	20	4.4
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	28	24	2.2
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	11	11	0.9
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	13	18	1.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
女性	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	20	29	1.9	
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない	9	25	1.2	
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	5	0.1	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	2	5	0.2	
	⑩ その他	8	17	0.9	
	回答者合計(人)	24	20		
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	2	1	1.0	
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	8	3	4.0	
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	4	2	2.1	
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	1	3	1.0	
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	1	1	0.6	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	4	3	2.3	
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない	3	2	1.7	
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	1	0.2	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	0	1	0.2	
⑩ その他	1	3	1.0		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	3	3	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	0	1	1.7	
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	3	0	10.0	
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	0	0	0.0	
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	0	0	0.0	
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	0	0	0.0	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	0	1	1.7	
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない	0	0	0.0	
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	1	1.7	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	0	0	0.0	
	⑩ その他	0	0	0.0	
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	69	66	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	4	10	1.3	
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	39	6	6.1	
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	5	7	1.2	
④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	2	8	0.9		
⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	2	5	0.7		
⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	8	9	1.8		
⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない	5	13	1.7		
⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	2	0.1		
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	1	1	0.2		
⑩ その他	3	5	0.8		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	80	75		
① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	11	5	1.7		
② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	28	11	4.2		
③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	10	15	2.2		
④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	8	3	1.2		
⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	7	6	1.3		
⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	7	11	1.6		
⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない	5	10	1.3		
⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	3	0.2		
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	0	2	0.1		
⑩ その他	4	9	1.1		
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	57	55		
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	10	11	2.7	
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	10	6	2.3	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	16	4	3.2	
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	2	3	0.6	
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	5	8	1.6	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	9	10	2.5	
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない	2	4	0.7	
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	0	0.0	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	1	3	0.4	
	⑩ その他	2	6	0.9	
	その他	回答者合計(人)	1	1	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	0	0	0.0	
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	0	0	0.0	
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	1	0	10.0	
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	0	0	0.0	
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	0	0	0.0	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	0	1	5.0	
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない	0	0	0.0	
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	0	0.0	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	0	0	0.0	
	⑩ その他	0	0	0.0	
	雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	51	49
① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている		10	6	2.5	
② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている		8	8	2.4	
③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている		9	5	2.3	
④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている		4	1	0.9	
⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない		2	5	0.9	
⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない		12	8	3.1	
⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない		2	6	1.0	
⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない			2	0.2	
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない		1	2	0.4	
⑩ その他		3	6	1.2	
任期なし		回答者合計(人)	159	151	
① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている		15	21	1.6	
② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている		72	15	5.0	
③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている		23	21	2.1	
④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている		8	13	0.9	
⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない		12	14	1.2	
⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない		12	24	1.5	
⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない		10	21	1.3	
⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない			4	0.1	
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	1	4	0.2		
⑩ その他	6	14	0.8		
現場研究者	回答者合計(人)	199	189		
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	25	25	1.9	
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	75	22	4.3	
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	30	24	2.1	
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	11	14	0.9	
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	14	19	1.2	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	22	32	1.9	
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が確保できない	11	23	1.1	
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	6	0.2	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	2	6	0.3	
	⑩ その他	9	18	0.9	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	11	11	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	0	2	0.9
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	5	1	5.0
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	2	2	2.7
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	1	0	0.9
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	0	0	0.0
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	2	0	1.8
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	1	4	2.7
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	0	0.0
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	0	0	0.0
	⑩ その他	0	2	0.9
大学種別 国立大学等	回答者合計(人)	98	91	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	14	11	2.0
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	33	8	3.8
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	12	15	2.0
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	6	3	0.8
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	3	9	0.8
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	14	16	2.2
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	6	15	1.4
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	1	0.1
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	1	2	0.2
	⑩ その他	9	11	1.5
公立大学	回答者合計(人)	10	10	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	1	1	1.5
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	1	1	1.5
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	4	0	4.0
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	0	4	2.0
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	3	0	3.0
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	1	2	2.0
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	0	0	0.0
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	0	0.0
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	0	1	0.5
	⑩ その他	0	1	0.5
私立大学	回答者合計(人)	54	53	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	5	7	1.6
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	18	7	4.0
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	14	10	3.5
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	1	3	0.5
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	5	5	1.4
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	9	11	2.7
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	1	4	0.6
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	2	0.2
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	1	3	0.5
	⑩ その他	0	1	0.1
大学グループ 第1グループ	回答者合計(人)	24	22	
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	4	3	2.3
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	10	5	5.2
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	3	4	2.1
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	1		0.4
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	1	2	0.8
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	3	3	1.9
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない		3	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない			0.0	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない			0.0	
	⑩ その他	2	2	1.3	
	第2グループ	回答者合計(人)	31	28	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	2	5	1.5
		② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	11	2	3.9
		③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	5	4	2.3
		④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている		2	0.3
		⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	2	1	0.8
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	5	6	2.6
		⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	2	4	1.3
		⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない		2	0.3
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない			0.0
		⑩ その他	4	2	1.6
	第3グループ	回答者合計(人)	43	40	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	9	4	2.6
		② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	9	2	2.3
		③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	7	5	2.2
		④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	2	3	0.8
		⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	3	3	1.0
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	5	8	2.1
		⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	3	7	1.5
		⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない			0.0
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	2	4	0.9
		⑩ その他	3	4	1.2
	第4グループ	回答者合計(人)	59	59	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	4	7	1.3
		② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	21	7	4.2
		③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	14	12	3.4
		④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	3	4	0.8
		⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	5	7	1.4
⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない		10	10	2.5	
⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない		2	5	0.8	
⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない		0	1	0.1	
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない		0	2	0.2	
⑩ その他		0	4	0.3	
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	19	17	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている		4	1.1
		② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	8		4.2
		③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	2	1	1.3
		④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている		2	0.5
		⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	2	1	1.3
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	3	3	2.4
		⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	1	2	1.1
		⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない			0.0
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない			0.0
		⑩ その他	3	4	2.6
	工学	回答者合計(人)	53	50	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	6	7	1.8
		② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	16	7	3.7
		③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	12	7	2.9
		④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	4	4	1.1

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	4	3	1.0	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	8	11	2.5	
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が確保できない	1	2	0.4	
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない		2	0.2	
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない		2	0.2	
	⑩ その他	2	5	0.8	
	農学	回答者合計(人)	23	22	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	4	2	2.2
		② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	9	2	4.3
		③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	2	8	2.6
		④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている		1	0.2
		⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	1	2	0.9
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	4	3	2.4
		⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が確保できない	2	3	1.5
		⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない			0.0
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	1	1	0.7
		⑩ その他			0.0
	保健	回答者合計(人)	54	52	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	9	4	2.0
② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている		16	6	3.5	
③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている		11	7	2.7	
④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている		1	2	0.4	
⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない		4	7	1.4	
⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない		6	10	2.0	
⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が確保できない		2	9	1.2	
⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない		0	1	0.1	
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない		1	3	0.5	
⑩ その他		4	3	1.0	
産学官連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	102	97	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	9	15	1.6
		② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	43	13	4.9
		③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	10	13	1.6
		④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	8	11	1.3
		⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	6	7	0.9
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	13	10	1.8
		⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が確保できない	7	13	1.3
		⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない		4	0.2
		⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	1	2	0.2
	⑩ その他	5	9	0.9	
	なし	回答者合計(人)	108	103	
		① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	16	12	2.0
		② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	37	10	3.9
		③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	22	13	2.6
		④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	4	3	0.5
		⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	8	12	1.3
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	11	22	2.0
		⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が確保できない	5	14	1.1
⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない			2	0.1	
⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない		1	4	0.3	
⑩ その他	4	11	0.9		
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	210	200		
	① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている	25	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	
	② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている	80	23	4.4
	③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている	32	26	2.1
	④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている	12	14	0.9
	⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない	14	19	1.1
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない	24	32	1.9
	⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない	12	27	1.2
	⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない	0	6	0.1
	⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない	2	6	0.2
	⑩ その他	9	20	0.9

【深掘調査】「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因

「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度が、現状では「高い、大変高い」状態であり、過去3年間程度で活発度が「変化なし」である要因。

- | |
|--------------------------------------|
| ① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている |
| ② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができる |
| ③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている |
| ④ 外部資金を継続的に確保できている |
| ⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている |
| ⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が継続的に確保できている |
| ⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている |
| ⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている |
| ⑨ その他 |

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
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)	377	367	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	158	42	4.7
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができる	12	24	0.6
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	11	19	0.5
	④ 外部資金を継続的に確保できている	128	97	4.7
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	22	68	1.5
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が継続的に確保できている	4	19	0.4
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	31	60	1.6
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	5	31	0.5
	⑨ その他	6	7	0.3
大学等	回答者合計(人)	319	310	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	133	38	4.8
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができる	6	18	0.5
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	6	12	0.4
	④ 外部資金を継続的に確保できている	116	84	5.0
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	21	67	1.7
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が継続的に確保できている	2	17	0.3
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	27	47	1.6
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	3	21	0.4
	⑨ その他	5	6	0.3
公的研究機関	回答者合計(人)	58	57	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	25	4	4.7
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができる	6	6	1.6
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	5	7	1.5
	④ 外部資金を継続的に確保できている	12	13	3.2
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	1	1	0.3
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が継続的に確保できている	2	2	0.5
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	4	13	1.8
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	2	10	1.2
	⑨ その他	1	1	0.3
性別 男性	回答者合計(人)	335	325	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	142	34	4.7
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができる	11	23	0.7
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	10	17	0.6
	④ 外部資金を継続的に確保できている	113	91	4.7
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	20	57	1.4
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が継続的に確保できている	4	17	0.4
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	26	53	1.6
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	4	27	0.5
	⑨ その他	5	6	0.2

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)	42	42		
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	16	8	4.8	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	1	1	0.4	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	1	2	0.5	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	15	6	4.3	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	2	11	1.8	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	0	2	0.2	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	5	7	2.0	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	1	4	0.7	
	⑨ その他	1	1	0.4	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	6	6	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	2	0	3.3
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	0	0	0.0
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	0	0	0.0
		④ 外部資金を継続的に確保できている	3	2	6.7
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	1	0	1.7
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	0	4	3.3
		⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	0	0	0.0
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	0	0	0.0
		⑨ その他	0	0	0.0
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	153	150	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	51	16	3.9
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	3	8	0.5
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	6	7	0.6
		④ 外部資金を継続的に確保できている	65	39	5.5
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	11	29	1.7
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	3	11	0.6
		⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	11	28	1.6
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	2	9	0.4
		⑨ その他	1	3	0.2
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	125	123		
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	56	13	5.0	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	4	6	0.6	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	3	6	0.5	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	36	35	4.3	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	7	24	1.5	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	1	3	0.2	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	15	21	2.0	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	1	11	0.5	
	⑨ その他	2	4	0.3	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	92	87		
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	48	13	5.9	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	5	10	1.1	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	2	6	0.5	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	24	21	3.8	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	3	15	1.1	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	0	1	0.1	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	5	10	1.1	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	2	11	0.8	
	⑨ その他	3	0	0.3	
その他	回答者合計(人)	1	1		
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	1	0	10.0	

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	0	0	0.0
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	0	0	0.0
		④ 外部資金を継続的に確保できている	0	0	0.0
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	0	0	0.0
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	0	0	0.0
		⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	0	1	5.0
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	0	0	0.0
		⑨ その他	0	0	0.0
		雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	86
① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	43			12	5.7
② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	3			9	0.9
③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	3			1	0.4
④ 外部資金を継続的に確保できている	22			27	4.1
⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	6			13	1.5
⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている				1	0.1
⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	7			12	1.5
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている				8	0.5
⑨ その他	2				0.2
	任期なし	回答者合計(人)	291	284	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	115	30	4.5
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	9	15	0.6
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	8	18	0.6
		④ 外部資金を継続的に確保できている	106	70	4.8
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	16	55	1.5
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	4	18	0.4
		⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	24	48	1.6
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	5	23	0.6
		⑨ その他	4	7	0.3
	現場研究者	回答者合計(人)	331	321	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	145	36	4.9
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	12	22	0.7
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	11	18	0.6
		④ 外部資金を継続的に確保できている	105	86	4.5
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	19	60	1.5
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	3	14	0.3
		⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	27	53	1.6
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	3	28	0.5
		⑨ その他	6	4	0.2
	大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	46	46	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	13	6	3.5
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	0	2	0.2
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	0	1	0.1
		④ 外部資金を継続的に確保できている	23	11	6.2
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	3	8	1.5
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	1	5	0.8
		⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	4	7	1.6
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	2	3	0.8
		⑨ その他	0	3	0.3
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	251	242	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	100	24	4.5
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	5	18	0.6
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	3	8	0.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	④ 外部資金を継続的に確保できている	99	65	5.2	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	16	54	1.7	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	2	17	0.4	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	20	34	1.5	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	2	19	0.5	
	⑨ その他	4	3	0.2	
	公立大学	回答者合計(人)	12	12	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	5	3	5.4	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	0	0	0.0	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	0	0	0.0	
④ 外部資金を継続的に確保できている	3	3	3.8		
⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	1	2	1.7		
⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	0	0	0.0		
⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	1	2	1.7		
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	1	1	1.3		
⑨ その他	1	1	1.3		
私立大学	回答者合計(人)	56	56		
① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	28	11	6.0		
② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	1	0	0.2		
③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	3	4	0.9		
④ 外部資金を継続的に確保できている	14	16	3.9		
⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	4	11	1.7		
⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	0	0	0.0		
⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	6	11	2.1		
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	0	1	0.1		
⑨ その他	0	2	0.2		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	60	60	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	21	2	3.7	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	1	5	0.6	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている		2	0.2	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	27	16	5.8	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	5	16	2.2	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	1	4	0.5	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	4	6	1.2	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	1	8	0.8	
	⑨ その他		1	0.1	
	第2グループ	回答者合計(人)	90	87	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	36	15	4.8	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	3	5	0.6	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	1	2	0.2	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	32	23	4.8	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	8	20	2.0	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている		4	0.2	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	7	12	1.4	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている		6	0.3	
	⑨ その他	3		0.3	
第3グループ	回答者合計(人)	71	69		
① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	31	12	5.2		
② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	1	3	0.4		
③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている		3	0.2		
④ 外部資金を継続的に確保できている	24	21	4.9		
⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	5	14	1.7		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が継続的に確保できている		2	0.1	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	9	12	2.1	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	1	2	0.3	
	⑨ その他			0.0	
	第4グループ	回答者合計(人)	82	79	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	37	7	4.9	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	1	3	0.3	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	5	4	0.9	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	27	22	4.6	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	2	16	1.2	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が継続的に確保できている	1	3	0.3	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	6	15	1.6	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	1	4	0.4	
	⑨ その他	2	5	0.5	
大学部局 分野	理学	回答者合計(人)	34	31	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	13	1	4.0	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	1		0.3	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている		2	0.3	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	13	12	5.6	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	2	4	1.2	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が継続的に確保できている		2	0.3	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	2	4	1.2	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	2	6	1.5	
	⑨ その他	1		0.3	
	工学	回答者合計(人)	108	106	
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	51	13	5.3	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	1	6	0.4	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	1	7	0.4	
④ 外部資金を継続的に確保できている	30	28	4.1		
⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	10	26	2.1		
⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が継続的に確保できている	2	2	0.3		
⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	11	16	1.8		
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている		6	0.3		
⑨ その他	2	2	0.3		
農学	回答者合計(人)	45	44		
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	17	7	4.6	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	1	3	0.6	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている			0.0	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	20	11	5.7	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	1	15	1.9	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が継続的に確保できている		3	0.3	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	5	4	1.6	
	⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている		1	0.1	
	⑨ その他	1		0.2	
保健	回答者合計(人)	82	80		
	① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	33	11	4.7	
	② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	3	6	0.7	
	③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	5	2	0.7	
	④ 外部資金を継続的に確保できている	31	22	5.1	
	⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	4	14	1.3	
	⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストドク)が継続的に確保できている	0	3	0.2	
	⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	5	17	1.6	

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
産学官 連携活動		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	0	4	0.2
		⑨ その他	1	1	0.2
	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	206	202	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	73	25	4.2
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	6	8	0.5
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	3	8	0.3
		④ 外部資金を継続的に確保できている	78	50	5.0
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	15	39	1.7
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	4	12	0.5
		⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	21	37	1.9
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	1	17	0.5
		⑨ その他	5	6	0.4
	なし	回答者合計(人)	171	165	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	85	17	5.5
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	6	16	0.8
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	8	11	0.8
		④ 外部資金を継続的に確保できている	50	47	4.3
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	7	29	1.3
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている		7	0.2
⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている		10	23	1.3	
⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている		4	14	0.6	
⑨ その他		1	1	0.1	
全回答者(属性無回答を含む)		回答者合計(人)	377	367	
		① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている	158	42	4.7
		② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている	12	24	0.6
		③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている	11	19	0.5
		④ 外部資金を継続的に確保できている	128	97	4.7
		⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている	22	68	1.5
		⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポストク)が継続的に確保できている	4	19	0.4
		⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている	31	60	1.6
		⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている	5	31	0.5
		⑨ その他	6	7	0.3

【深掘調査】企業においてイノベーションを促進するために、大学、公的研究機関、国に期待すること

企業においてイノベーションを促進するために、大学に何を期待しますか。以下の選択肢から上位2位を選択してください。その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

- ① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施
- ② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発
- ③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施
- ④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転
- ⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発
- ⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供
- ⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)
- ⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成
- ⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成
- ⑩ 大学・大学院における社会人の再教育
- ⑪ 特になし
- ⑫ その他

※ 科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル変革の経営戦略を担う人材等をお考えください。

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 イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	606	576	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	166	74	3.3
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	98	82	2.3
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	155	119	3.5
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	15	20	0.4
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	40	49	1.1
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	25	41	0.8
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	18	45	0.7
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	39	85	1.3
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	17	36	0.6
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	7	19	0.3
	⑪ 特になし	8		0.1
	⑫ その他	18	6	0.3
大企業	回答者合計(人)	196	193	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	58	26	3.6
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	43	38	3.2
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	59	39	4.0
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	5	8	0.5
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	4	14	0.6
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	2	12	0.4
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	2	12	0.4
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	17	23	1.5
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	3	18	0.6
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	1	2	0.1
	⑪ 特になし	1		0.1
	⑫ その他	1	1	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	148	141	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	32	16	2.7
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	24	17	2.2
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	30	31	3.1
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	4	7	0.5
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	23	15	2.1
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	7	17	1.0
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	5	11	0.7
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	10	13	1.1
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	5	7	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
中小企業	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	3	5	0.4	
	⑪ 特になし	4		0.3	
	⑫ その他	1	2	0.1	
	回答者合計(人)	72	68		
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	13	7	2.3	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	14	8	2.5	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	16	15	3.3	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	2	4	0.6	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	13	6	2.2	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	2	8	0.8	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)		3	0.2	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	5	9	1.3	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	3	4	0.7	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	1	3	0.3	
	⑪ 特になし	2		0.3	
⑫ その他	1	1	0.2		
大学発ベンチャー	回答者合計(人)	76	73		
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	19	9	3.1	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	10	9	1.9	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	14	16	2.9	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	2	3	0.5	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	10	9	1.9	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	5	9	1.3	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	5	8	1.2	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	5	4	0.9	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	2	3	0.5	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	2	2	0.4	
	⑪ 特になし	2		0.3	
	⑫ その他		1	0.1	
橋渡し等	回答者合計(人)	262	242		
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	76	32	3.5	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	31	27	1.7	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	66	49	3.5	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	6	5	0.3	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	13	20	0.9	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	16	12	0.8	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	11	22	0.8	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	12	49	1.4	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	9	11	0.6	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	3	12	0.3	
	⑪ 特になし	3		0.1	
	⑫ その他	16	3	0.7	
性別	男性	回答者合計(人)	567	540	
		① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	158	71	3.4
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	93	75	2.3
		③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	142	114	3.5
		④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	14	19	0.4
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	37	47	1.1
		⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	23	36	0.7
		⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	18	44	0.7
		⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	36	77	1.3
		⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	17	34	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
女性	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	6	17	0.3	
	⑪ 特になし	7	0	0.1	
	⑫ その他	16	6	0.3	
	回答者合計(人)	39	36		
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	8	3	2.4	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	5	7	2.2	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	13	5	4.0	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	1	1	0.4	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	3	2	1.0	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	2	5	1.2	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	0	1	0.1	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	3	8	1.8	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	0	2	0.3	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	1	2	0.5	
	⑪ 特になし	1	0	0.3	
⑫ その他	2	0	0.5		
職位 社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	240	231		
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	59	28	3.0	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	36	30	2.1	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	69	40	3.7	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	5	11	0.4	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	20	21	1.3	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	11	21	0.9	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	8	27	0.9	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	13	31	1.2	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	7	12	0.5	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	3	7	0.3	
	⑪ 特になし	3	0	0.1	
	⑫ その他	6	3	0.3	
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	274	259	
		① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	88	38	3.9
② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発		45	39	2.4	
③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施		66	59	3.5	
④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転		6	6	0.3	
⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発		14	20	0.9	
⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供		11	13	0.6	
⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)		3	14	0.4	
⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成		18	43	1.4	
⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成		8	17	0.6	
⑩ 大学・大学院における社会人の再教育		2	7	0.2	
⑪ 特になし		4	0	0.1	
⑫ その他		9	3	0.4	
主任研究員、准教授クラス		回答者合計(人)	47	44	
		① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	10	4	2.6
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	8	6	2.3	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	14	12	4.3	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	2	2	0.6	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	2	2	0.6	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	1	3	0.5	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	1	3	0.5	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	4	8	1.7	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	1	2	0.4	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
研究員、助教クラス	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	2	2	0.6
	⑪ 特になし	1	0	0.2
	⑫ その他	1	0	0.2
	回答者合計(人)	10	10	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	0	1	0.5
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	5	1	5.5
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	1	3	2.5
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	0	0	0.0
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	0	1	0.5
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	0	1	0.5
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	1	0	1.0
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	3	0	3.0
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	0	3	1.5
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	0	0	0.0
	⑪ 特になし	0	0	0.0
⑫ その他	0	0	0.0	
その他	回答者合計(人)	35	32	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	9	3	3.0
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	4	6	2.0
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	5	5	2.1
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	2	1	0.7
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	4	5	1.9
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	2	3	1.0
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	5	1	1.6
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	1	3	0.7
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	1	2	0.6
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	0	3	0.4
	⑪ 特になし	0	0	0.0
	⑫ その他	2	0	0.6
雇用形態 任期あり	回答者合計(人)	219	207	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	55	19	2.9
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	35	30	2.3
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	62	41	3.8
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	5	10	0.5
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	19	15	1.2
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	8	18	0.8
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	8	17	0.8
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	11	35	1.3
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	6	13	0.6
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	2	6	0.2
	⑪ 特になし	1		0.0
	⑫ その他	7	3	0.4
	任期なし	回答者合計(人)	387	369
① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施		111	55	3.6
② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発		63	52	2.3
③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施		93	78	3.4
④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転		10	10	0.4
⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発		21	34	1.0
⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供		17	23	0.7
⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)		10	28	0.6
⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成		28	50	1.4
⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成		11	23	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	5	13	0.3	
	⑪ 特になし	7		0.2	
	⑫ その他	11	3	0.3	
産学官連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	499	472	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	131	63	3.3	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	87	62	2.4	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	126	101	3.5	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	11	13	0.4	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	32	44	1.1	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	21	37	0.8	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	15	38	0.7	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	33	66	1.3	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	12	30	0.5	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	7	13	0.3	
	⑪ 特になし	6		0.1	
	⑫ その他	18	5	0.4	
なし	なし	回答者合計(人)	107	104	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	35	11	3.8	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	11	20	2.0	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	29	18	3.6	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	4	7	0.7	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	8	5	1.0	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	4	4	0.6	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	3	7	0.6	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	6	19	1.4	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	5	6	0.7	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育		6	0.3	
	⑪ 特になし	2		0.2	
	⑫ その他		1	0.0	
大学・公的機関等知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	262	257	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	73	35	3.5	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	47	39	2.5	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	72	55	3.8	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	3	5	0.2	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	20	23	1.2	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	7	24	0.7	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	5	21	0.6	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	18	31	1.3	
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	8	16	0.6	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	4	5	0.2	
	⑪ 特になし	2		0.1	
	⑫ その他	3	3	0.2	
なし・分からない	なし	回答者合計(人)	170	163	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	46	19	3.3	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	32	24	2.6	
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	38	31	3.1	
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	7	11	0.7	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	10	14	1.0	
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	8	8	0.7	
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	10	17	1.1	
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	10	19	1.1	
⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	4	13	0.6		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	0	5	0.1
	⑪ 特になし	3	0	0.2
	⑫ その他	2	2	0.2
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	606	576	
	① 独創的な研究(イノベーションに結びつくかも分からないものも含めた)の実施	166	74	3.3
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発	98	82	2.3
	③ 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施	155	119	3.5
	④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転	15	20	0.4
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	40	49	1.1
	⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	25	41	0.8
	⑦ 大学発ベンチャーを通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	18	45	0.7
	⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成	39	85	1.3
	⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材※の育成	17	36	0.6
	⑩ 大学・大学院における社会人の再教育	7	19	0.3
	⑪ 特になし	8	0	0.1
	⑫ その他	18	6	0.3

【深掘調査】企業においてイノベーションを促進するために、大学、公的研究機関、国に期待すること

企業においてイノベーションを促進するために、公的研究機関に何を期待しますか。以下の選択肢から上位2位を選択してください。その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

- ① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)
- ② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)
- ③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供
- ④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施
- ⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発
- ⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)
- ⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供
- ⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供
- ⑨ 特になし
- ⑩ その他

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
回答者グループ イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	606	575	
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	188	64	3.6
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	127	86	2.8
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	71	90	1.9
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	51	72	1.4
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	46	66	1.3
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	23	35	0.7
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	43	76	1.3
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	32	78	1.2
	⑨ 特になし	11		0.2
	⑩ その他	14	8	0.3
大企業	回答者合計(人)	196	190	
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	66	16	3.8
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	50	32	3.4
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	24	36	2.1
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	14	27	1.4
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	13	19	1.1
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	3	6	0.3
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	13	27	1.4
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	9	26	1.1
	⑨ 特になし	2		0.1
	⑩ その他	2	1	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	148	142	
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	36	20	3.1
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	25	20	2.4
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	22	15	2.0
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	11	17	1.3
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	18	19	1.9
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	7	11	0.8
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供	15	20	1.7
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	10	15	1.2
	⑨ 特になし	4		0.3
	⑩ その他		5	0.2
中小企業	回答者合計(人)	72	69	
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	17	13	3.3
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	13	8	2.4
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	16	9	2.8
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	7	9	1.6
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	10	8	1.9

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	2		0.3	
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	2	13	1.2	
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	4	7	1.0	
	⑨ 特になし	1		0.1	
	⑩ その他		2	0.1	
	大学発ベンチャー	回答者合計(人)	76	73	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	19	7	3.0
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	12	12	2.4
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	6	6	1.2
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	4	8	1.1
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	8	11	1.8
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	5	11	1.4
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	13	7	2.2
		⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	6	8	1.3
		⑨ 特になし	3		0.4
		⑩ その他		3	0.2
	橋渡し等	回答者合計(人)	262	243	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	86	28	3.8
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	52	34	2.6
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	25	39	1.7
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	26	28	1.5
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	15	28	1.1
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	13	18	0.8
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	15	29	1.1
		⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	13	37	1.2
		⑨ 特になし	5		0.2
		⑩ その他	12	2	0.5
性別	男性	回答者合計(人)	567	539	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	177	55	3.6
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	120	77	2.8
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	66	87	1.9
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	48	70	1.5
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	44	62	1.3
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	23	34	0.7
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	36	73	1.3
		⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	31	73	1.2
		⑨ 特になし	9	0	0.2
		⑩ その他	13	8	0.3
	女性	回答者合計(人)	39	36	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	11	9	4.0
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	7	9	2.9
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	5	3	1.7
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	3	2	1.0
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	2	4	1.0
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	0	1	0.1
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	7	3	2.2
		⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	1	5	0.9
		⑨ 特になし	2	0	0.5
		⑩ その他	1	0	0.3
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	240	228	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	66	22	3.2
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	51	23	2.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	31	35	2.0	
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	20	33	1.5	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	20	30	1.5	
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	13	19	0.9	
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	17	32	1.4	
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	13	29	1.1	
	⑨ 特になし	4	0	0.2	
	⑩ その他	5	5	0.3	
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	274	261	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	92	32	3.9
② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)		53	46	2.8	
③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供		30	39	1.8	
④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施		28	28	1.5	
⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発		16	27	1.1	
⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)		8	12	0.5	
⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供		22	38	1.5	
⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供		14	36	1.2	
⑨ 特になし		4	0	0.1	
⑩ その他		7	3	0.3	
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	47	44		
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	20	3	4.6	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	8	10	2.8	
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	5	9	2.0	
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	1	4	0.6	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	4	5	1.4	
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	0	3	0.3	
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	3	4	1.1	
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	3	6	1.3	
	⑨ 特になし	2	0	0.4	
	⑩ その他	1	0	0.2	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	10	10		
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	1	2	2.0	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	6	2	7.0	
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	1	3	2.5	
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	0	2	1.0	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	2	0	2.0	
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	0	0	0.0	
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	0	0	0.0	
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	0	1	0.5	
	⑨ 特になし	0	0	0.0	
	⑩ その他	0	0	0.0	
その他	回答者合計(人)	35	32		
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	9	5	3.3	
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	9	5	3.3	
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	4	4	1.7	
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	2	5	1.3	
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	4	4	1.7	
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	2	1	0.7	
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	1	2	0.6	
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	2	6	1.4	
	⑨ 特になし	1	0	0.3	
	⑩ その他	1	0	0.3	

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)	219	208	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	64	24	3.5
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	51	26	2.9
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	27	34	2.0
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	15	24	1.2
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	20	24	1.5
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	7	11	0.6
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	13	32	1.3
		⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	15	30	1.4
		⑨ 特になし	2		0.1
	⑩ その他	5	3	0.3	
	任期なし	回答者合計(人)	387	367	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	124	40	3.7
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	76	60	2.7
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	44	56	1.9
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	36	48	1.6
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	26	42	1.2
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	16	24	0.7
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	30	44	1.3
		⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	17	48	1.1
⑨ 特になし		9		0.2	
⑩ その他	9	5	0.3		
産学官連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	499	470	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	148	48	3.4
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	106	68	2.8
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	60	74	1.9
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	42	58	1.4
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	39	55	1.3
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	18	28	0.6
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	32	66	1.3
		⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	31	66	1.3
		⑨ 特になし	10		0.2
	⑩ その他	13	7	0.3	
	なし	回答者合計(人)	107	105	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	40	16	4.5
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	21	18	2.8
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	11	16	1.8
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	9	14	1.5
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	7	11	1.2
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	5	7	0.8
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	11	10	1.5
		⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	1	12	0.7
⑨ 特になし		1		0.1	
⑩ その他	1	1	0.1		
大学・公的機関等知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	262	256	
		① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	84	27	3.7
		② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	57	36	2.9
		③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	30	41	1.9
		④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	15	31	1.2
		⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	22	32	1.5
		⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	12	17	0.8
		⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	21	40	1.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
なし・分からない	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	16	27	1.1
	⑨ 特になし	2		0.1
	⑩ その他	3	5	0.2
	回答者合計(人)	170	163	
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	50	15	3.4
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	36	27	2.9
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	25	25	2.2
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	16	20	1.5
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	14	19	1.4
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	7	10	0.7
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	12	20	1.3
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	5	24	1.0
	⑨ 特になし	3	0	0.2
	⑩ その他	2	3	0.2
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	606	575	
	① 企業では実施が困難な基盤的・長期的な研究開発の実施(評価試験、安全性試験、データベース整備等)	188	64	3.6
	② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発(世界一の技術・材料の開発等)	127	86	2.8
	③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供	71	90	1.9
	④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施	51	72	1.4
	⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発	46	66	1.3
	⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出(起業支援等も含む)	23	35	0.7
	⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取り組みの実施や場の提供	43	76	1.3
	⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供	32	78	1.2
	⑨ 特になし	11	0	0.2
	⑩ その他	14	8	0.3

【深掘調査】企業においてイノベーションを促進するために、大学、公的研究機関、国に期待すること

企業においてイノベーションを促進するために、国に何を期待しますか。以下の選択肢から上位2位を選択してください。その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

- | |
|--|
| ① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施 |
| ② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組 <small>(運営費交付金の充実、多様な財源確保のための規制緩和、外部研究資金等の管理・執行に係る制度の一層の柔軟化等)</small> |
| ③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組 <small>(運営費交付金の充実、多様な財源確保のための規制緩和、外部研究資金等の管理・執行に係る制度の一層の柔軟化等)</small> |
| ④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援(補助金、税制優遇等) |
| ⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援(寄付金、共同研究費等) |
| ⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設 |
| ⑦ ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等) |
| ⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保 |
| ⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成 |
| ⑩ 産学官間の人材流動を促進するための環境整備(異動を前提とした年金・退職金制度等の改善) |
| ⑪ 特になし |
| ⑫ その他 |

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
回答者グループ イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	606	570	
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	87	48	1.8
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	156	50	3.0
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	25	63	0.9
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	125	61	2.6
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	33	57	1.0
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	80	95	2.1
	⑦ ベンチャー創業への支援	32	50	0.9
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	19	63	0.8
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	4	38	0.4
	⑩ 産学官間の人材流動を促進するための環境整備	16	38	0.6
	⑪ 特になし	8		0.1
	⑫ その他	21	7	0.4
大企業	回答者合計(人)	196	189	
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	33	10	1.9
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	44	15	2.6
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	6	26	1.0
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	33	24	2.3
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	15	13	1.1
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	41	36	3.0
	⑦ ベンチャー創業への支援	7	15	0.7
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	7	27	1.0
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成		12	0.3
	⑩ 産学官間の人材流動を促進するための環境整備	5	9	0.5
	⑪ 特になし	3		0.2
	⑫ その他	2	2	0.2
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	148	138	
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	9	11	1.0
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	20	13	1.8
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	8	12	0.9
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	62	16	4.7
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	7	18	1.1
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	16	20	1.8
	⑦ ベンチャー創業への支援	8	18	1.1
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	6	13	0.8
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	2	12	0.5
	⑩ 産学官間の人材流動を促進するための環境整備	4	4	0.4

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
中小企業	⑪ 特になし	3		0.2	
	⑫ その他	3	1	0.2	
	回答者合計(人)	72	67		
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	8	3	1.3	
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	9	6	1.7	
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	5	6	1.1	
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	31	9	4.9	
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	2	12	1.1	
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	7	12	1.8	
	⑦ ベンチャー創業への支援	1	1	0.2	
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	5	9	1.3	
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成		8	0.6	
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	1	1	0.2	
	⑪ 特になし	1		0.1	
⑫ その他	2		0.3		
大学発ベンチャー	回答者合計(人)	76	71		
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	1	8	0.7	
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	11	7	1.9	
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	3	6	0.8	
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	31	7	4.5	
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	5	6	1.1	
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	9	8	1.7	
	⑦ ベンチャー創業への支援	7	17	2.0	
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	1	4	0.4	
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	2	4	0.5	
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	3	3	0.6	
	⑪ 特になし	2		0.3	
	⑫ その他	1	1	0.2	
	橋渡し等	回答者合計(人)	262	243	
① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施		45	27	2.2	
② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組		92	22	3.9	
③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組		11	25	0.9	
④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援		30	21	1.5	
⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援		11	26	0.9	
⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設		23	39	1.6	
⑦ ベンチャー創業への支援		17	17	1.0	
⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保		6	23	0.7	
⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成		2	14	0.3	
⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備		7	25	0.7	
⑪ 特になし		2		0.1	
⑫ その他		16	4	0.7	
性別		男性	回答者合計(人)	567	535
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施		81	47	1.8
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組		147	46	3.0
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組		23	56	0.9
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援		118	58	2.6
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援		30	52	1.0
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設		75	90	2.1
	⑦ ベンチャー創業への支援		30	49	1.0
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保		19	59	0.9
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成		4	36	0.4
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備		14	36	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
女性	⑪ 特になし	6	0	0.1
	⑫ その他	20	6	0.4
	回答者合計(人)	39	35	
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	6	1	1.7
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	9	4	2.8
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	2	7	1.4
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	7	3	2.2
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	3	5	1.4
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	5	5	1.9
	⑦ ベンチャー創業への支援	2	1	0.6
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	0	4	0.5
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	0	2	0.3
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	2	2	0.8
	⑪ 特になし	2	0	0.5
⑫ その他	1	1	0.4	
職位 社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	240	226	
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	27	18	1.5
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	54	24	2.8
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	10	17	0.8
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	57	27	2.9
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	12	22	1.0
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	39	34	2.3
	⑦ ベンチャー創業への支援	15	29	1.2
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	7	28	0.9
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	2	11	0.3
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	7	13	0.6
	⑪ 特になし	3	0	0.1
	⑫ その他	7	3	0.4
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	274	257
① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施		45	23	2.1
② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組		81	22	3.4
③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組		12	35	1.1
④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援		47	23	2.1
⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援		17	27	1.1
⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設		32	42	1.9
⑦ ベンチャー創業への支援		13	16	0.8
⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保		8	29	0.8
⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成		0	21	0.4
⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備		4	18	0.5
⑪ 特になし		5	0	0.2
⑫ その他		10	1	0.4
主任研究員、准教授クラス		回答者合計(人)	47	44
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	10	2	2.3
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	14	2	3.2
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	1	5	0.7
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	7	8	2.3
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	2	6	1.1
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	6	6	1.9
	⑦ ベンチャー創業への支援	2	2	0.6
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	1	5	0.7
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	1	2	0.4
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	1	4	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
研究員、助教クラス	⑪ 特になし	0	0	0.0
	⑫ その他	2	2	0.6
	回答者合計(人)	10	10	
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	2	2	3.0
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	1	1	1.5
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	0	0	0.0
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	3	1	3.5
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	0	1	0.5
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	2	2	3.0
	⑦ ベンチャー創業への支援	0	0	0.0
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	1	0	1.0
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	0	2	1.0
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	1	0	1.0
	⑪ 特になし	0	0	0.0
⑫ その他	0	1	0.5	
その他	回答者合計(人)	35	33	
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	3	3	1.3
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	6	1	1.9
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	2	6	1.4
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	11	2	3.4
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	2	1	0.7
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	1	11	1.9
	⑦ ベンチャー創業への支援	2	3	1.0
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	2	1	0.7
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	1	2	0.6
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	3	3	1.3
	⑪ 特になし	0	0	0.0
	⑫ その他	2	0	0.6
	雇用形態 任期あり	回答者合計(人)	219	210
① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施		37	19	2.1
② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組		56	18	3.0
③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組		11	24	1.1
④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援		47	24	2.7
⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援		10	28	1.1
⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設		27	28	1.9
⑦ ベンチャー創業への支援		6	20	0.7
⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保		10	17	0.8
⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成		1	13	0.3
⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備		7	18	0.7
⑪ 特になし				0.0
⑫ その他		7	1	0.3
任期なし		回答者合計(人)	387	360
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	50	29	1.7
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	100	32	3.0
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	14	39	0.9
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	78	37	2.5
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	23	29	1.0
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	53	67	2.2
	⑦ ベンチャー創業への支援	26	30	1.1
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	9	46	0.8
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	3	25	0.4
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	9	20	0.5

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
産学官連携活動	あり(過去3年間)	① 特になし	8	0.2	
		⑫ その他	14	6	0.4
		回答者合計(人)	499	467	
		① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	76	42	1.9
		② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	130	39	3.0
		③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	19	49	0.9
		④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	97	44	2.4
		⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	27	49	1.0
		⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	67	77	2.1
		⑦ ベンチャー創業への支援	24	38	0.9
		⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	15	57	0.9
		⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	4	34	0.4
		⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	13	32	0.6
	⑪ 特になし	6		0.1	
	⑫ その他	21	6	0.5	
なし	なし	回答者合計(人)	107	103	
		① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	11	6	1.3
		② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	26	11	2.9
		③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	6	14	1.2
		④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	28	17	3.4
		⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	6	8	0.9
		⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	13	18	2.1
		⑦ ベンチャー創業への支援	8	12	1.3
		⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	4	6	0.7
		⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成		4	0.2
		⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	3	6	0.6
		⑪ 特になし	2		0.2
		⑫ その他		1	0.0
大学・公的機関等知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	262	254	
		① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	39	20	1.9
		② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	48	17	2.2
		③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	9	28	0.9
		④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	68	37	3.3
		⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	16	22	1.0
		⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	43	36	2.3
		⑦ ベンチャー創業への支援	14	25	1.0
		⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	11	34	1.1
		⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	2	20	0.5
		⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	7	12	0.5
		⑪ 特になし	1		0.0
		⑫ その他	4	3	0.2
なし・分からない	なし・分からない	回答者合計(人)	170	159	
		① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	26	9	1.8
		② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	31	14	2.2
		③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	8	14	0.9
		④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	40	17	2.9
		⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	8	13	0.9
		⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	26	39	2.7
		⑦ ベンチャー創業への支援	13	15	1.2
		⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	5	18	0.8
		⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	0	11	0.3
		⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	5	7	0.5

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
	⑪ 特になし	4	0	0.2
	⑫ その他	4	2	0.3
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	606	570	
	① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施	87	48	1.8
	② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組	156	50	3.0
	③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組	25	63	0.9
	④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援	125	61	2.6
	⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援	33	57	1.0
	⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設	80	95	2.1
	⑦ ベンチャー創業への支援	32	50	0.9
	⑧ 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保	19	63	0.8
	⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成	4	38	0.4
	⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備	16	38	0.6
	⑪ 特になし	8	0	0.1
	⑫ その他	21	7	0.4

(裏白紙)

参考資料

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

(裏白紙)

所属 1
所属 2
氏名

ID

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2017) (大学・公的研究機関グループ_大学・研究者用)

〈調査の趣旨について〉

この調査は、第5期科学技術基本計画(2016年度～2020年度)期間における、我が国における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。NISTEP 定点調査 2017 は第2回目の調査となります。調査では、科学技術及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①大学・公的研究機関における研究人材の状況、②研究環境及び研究資金の状況、③学術研究・基礎研究と研究費・マネジメント等の状況、④産学官連携とイノベーション政策の状況、⑤大学改革と機能強化の状況、⑥社会との関係深化と推進機能の強化の状況の6つのパートから構成され、総質問数は68問(自由記述の質問を含む)です。NISTEP 定点調査の概要については別紙1をご覧ください。また、深掘調査(調査票の一番最後にあります)についても、併せてご回答をお願いします。

〈科学技術イノベーションとは〉

第5期科学技術基本計画では科学技術イノベーションを「科学的な発見や発明等による新たな知識を基にした知的・文化的価値の創造と、それらの知識を発展させて経済的、社会的・公共的価値の創造に結びつける革新」としています。第5期科学技術基本計画の詳細については別紙2をご覧ください。

〈回答要領〉

(1) 2017年10月13日(金)までにご回答頂きますように、お願い申し上げます。

(2) 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(必須ではありません)。
(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。

(3) 回答には1時間程度を要します。

(4) 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(住所: 東京都千代田区千代田1-1-1)に管理します。

(5) 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(teiten-s@nistep.go.jp)にご連絡下さい。調査票の返信等に関しては、一般社団法人輿論科学協会(teiten@yoron-kagaku.or.jp)にご連絡下さい。

調査票の返信等についてのお問い合わせ

一般社団法人 輿論科学協会 (担当: 松岡(まつおか)、井田(いだけ))

電話: 0120-279-939, FAX: 03-3404-0019

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

調査票の内容についてのお問い合わせ

文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術・学術基礎調査研究室

(担当: 村上(むらかみ)、伊神(いがみ))

電話 03-6733-4910, FAX 03-3503-3996

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

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP 定点調査(大学・公的研究機関グループ_研究者用_大規模研究開発プロジェクト研究責任者用)

ご連絡先等の確認

事務局で把握している情報を表示していますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いします。なお、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(大学共同利用機関も含む) 2 <input type="radio"/> 公的研究機関(資金配分機関も含む) 3 <input type="radio"/> 民間企業 4 <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 (アンケートの返信のお知らせをお送りするため、必ずご記入ください)	
業務内容	1 <input type="radio"/> 主に研究(教育研究) 2 <input type="radio"/> 主にマネジメント 3 <input type="radio"/> 研究とマネジメント半々 4 <input type="radio"/> その他
職位 <small>(例: 参考です。あなたの所属する組織の実態を精査して選択ください。)</small>	1 <input type="radio"/> 学長等クラス 学長・副学長、理事長・理事など
	2 <input type="radio"/> 教授、部長クラス 大学の教授、大学・公的研究機関の部長、部長長など
	3 <input type="radio"/> 准教授、主任研究員クラス 大学の准教授・講師、主任研究員、室・グループ長など
	4 <input type="radio"/> 助教、研究員クラス 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

§ 印の付いている項目は報告書に記載します。

文部科学省 科学技術・学術政策研究所
 NSTEP 重点領域大学・公的研究機関グループ大学・研究者用
Part I 大学・公的研究機関における研究人材の状況

若手研究者(90歳未満)までのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況。必要な所属する学部・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。該当する選択肢を一つ選んでください。

問I-01 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分か。 (101) 十分 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 2 3 4 5 6 十分

環境の整備として、雇用制度、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下さい。
 (変更理由欄必須項目ではお答えください)

問I-02 102) 自主的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。

例:自ら研究プロジェクトを立ち上げ、その責任者として活動している等
 (変更理由欄必須項目ではお答えください)

問I-03 103) 実績を積んだ若手研究者のための任用を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。

例:若手研究者の安定雇用財源を生み出すための、シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期雇用への転換促進等
 (変更理由欄必須項目ではお答えください)

問I-04 104) 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。

例:博士課程後期以降の学術的支援、飛び職、早期卒業制度、社会人・留学生の受入体面等
 (変更理由欄必須項目ではお答えください)

問I-05 105) 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は十分だと思いますか。

例:博士課程後期生在学者への経済的支援、飛び職、早期卒業制度、社会人・留学生の受入体面等
 (変更理由欄必須項目ではお答えください)

問I-06 106) 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は十分だと思いますか。

例:博士号取得者本人や研究指導者の意識改革、博士課程後期教育への産業界の参画促進等
 (変更理由欄必須項目ではお答えください)

問I-07 107) 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。

例:アクティブラーニング(発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの魅力を実感できるカリキュラム等
 (変更理由欄必須項目ではお答えください)

あなたが使用できる研究資金等の状況についてお答えください。

所属機関から配分を受けた個人研究費の額 (本年度、外部資金を除いた、個人の裁量で使用できる額)	1 1万円未満(個人研究費は配分されないも含む)	2 1~10万円未満	3 10~30万円未満
外部資金(公募型資金や民間企業からの受入研究費等)の額 (本年度、直接経費のみ)	4 30~50万円未満	5 50~100万円未満	6 100~200万円未満
外部資金(公募型資金や民間企業からの受入研究費等)の額 (本年度、直接経費のみ)	7 200万円以上	8 わからない	
あなたが現在、獲得している外部資金をすべて選択してください	1 外部資金は獲得していない	2 100万円未満	3 100~250万円未満
産学連携活動についてお答えください。	4 250~500万円未満	5 500~750万円未満	6 750~1000万円未満
過去3年間において、産学官連携活動に関わったことがありますか。	7 1000万円以上		
個人的研究費の額は主観的な推定で結構です。また、例えば、研究室単位で措置される場合、本人分が不明確なときは人数による按分等に基づく試算で結構です。	1 科学研究的助成事業(科研費)	2 AMEDの事業(厚労科研費も含む)	3 戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)
個人研究費の額は主観的な推定で結構です。また、例えば、研究室単位で措置される場合、本人分が不明確なときは人数による按分等に基づく試算で結構です。	4 革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	5 センターオブイノベーション(COI)プログラム	6 JSTの上記以外の事業
個人研究費の額は主観的な推定で結構です。また、例えば、研究室単位で措置される場合、本人分が不明確なときは人数による按分等に基づく試算で結構です。	7 NEDOの事業	8 その他の公的事業	9 公益法人・民間からの資金

個人研究費の額は主観的な推定で結構です。また、例えば、研究室単位で措置される場合、本人分が不明確なときは人数による按分等に基づく試算で結構です。

「ご連絡先等」についての注意事項

- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属(主たる所属組織名、部署名、役職名)を一覧にし、報告書に記載させていただきます(ご連絡先等)にて、「s」印の付いている項目です。
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。
- ご連絡先等の情報は、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。

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
----------	--------	---------

問1-08 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるような指
(108) 導が十分に行われていると思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

女性研究者の状況
あなたへの所属する学部・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。該当する選択肢を一つ選んでくだ
さい。

問1-09
(109) 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問1-10 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等)は十
(110) 分だと思いますか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問1-11 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十分だと思
(111) いますか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

外国人研究者の状況
あなたへの所属する学部・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。該当する選択肢を一つ選んでくだ
さい。

問1-12
(112) 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

例：研究立上げへの支援、能力に応じた給与、家族へのサポート、物品購入にかかる手続、組織運営にかかる規定や通関の英語化等
【変更理由】必須項目ではお答えください。

研究者の業績評価の状況
あなたへの所属する学部・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。該当する選択肢を一つ選んでくだ
さい。

問1-13
(113) 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われてい
ると思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

例：教育、社会貢献、産学連携活動、海外出張、学際的・分野横断的な研究への取組等
【変更理由】必須項目ではお答えください。

問1-14
(114) 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究費の改善、通称通所
の人員配置、サポーターの付与等)が十分に行われていると思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

大学・公的研究機関における研究人材の状況について

問1-15 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(115)

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NSTEP重点調査(大学・公的研究機関)用
Part II 研究環境及び研究資金の状況

研究環境の状況
あなたへの所属する学部・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。該当する選択肢を一つ選んでくだ
さい。

問2-01 研究関係にかつめる基本的な活動を奨励する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費
(201) 等)は十分だと思いますか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

基本的経費として、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究
費助成事業(科研費)、IIST-AMED/NEDOからの研究資金等)は除きます。

問2-02 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保
(202) 等)は十分だと思いますか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問2-03 研究活動を円滑に実施するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保
(203) ター等)の育成・確保は十分に行われていると思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

研究施設・設備の状況
あなたへの所属する学部・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。該当する選択肢を一つ選んでくだ
さい。

問2-04 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十
(204) 分だと思いますか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問2-05 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いま
(205) すか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況
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。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-06 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。
(206) 【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

知的基盤：計算機、生物遺伝資源、関連するデータベース等
研究情報基盤：論文等の研究情報へのアクセス、研究情報ネットワーク、情報システム資源のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等

問2-07 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利
(207) 用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)は十分ですか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問2-08 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思
(208) いますか。
【変更理由】必須項目ではお答えください。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

ここでいう取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセン
ティブ付与等をお考えください。

問2-09 公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(209)

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問2-10 公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(210)

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問2-11 公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(211)

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問2-12 公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(212)

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問2-13 公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(213)

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

問2-14 公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(214)

分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
な 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分

科学技術予算等の状況
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。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-09 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に鑑みて (209) 十分だと思いますか。
2017年度の科学技術関係経費(当初)前3.5%増
2017年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約5.6%
2018年度の科学技術関係経費(当初)のGDP比率 約0.7%
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問2-10 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 (210) と思いますか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

研究環境及び研究資金の状況について

問2-11 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(211)

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NIS-TEP定員調査(大学・公的研究機関グループ大学・研究者用)
Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

学術研究・基礎研究の状況
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-01 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な課題(挑戦性、総合性、融合性 (301) 及び国際性)に十分に応えるように行われていると思いますか。
学術研究への現代的要請については別紙をご覧ください。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問3-02 科学研究助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦すること十分に (302) 番手していると思いますか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問3-03 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 (303) されていると思いますか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問3-04 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 (304) すか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問3-05 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つながっ (305) ていると思いますか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

研究費マネジメントの状況
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。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-06 資金配分機関(ST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な (306) 資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。
例:資金配分機関の役割に応じたPDプログラム、ディレクター等)等の目的は、抜本的なチャレンジングな研究開発を奨励する評価の実施、客観的評価に立脚した研究開発目標の設定等
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問3-07 政府の公募型研究費やその他の体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続 (307) 性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。
例:異なる公募型研究費の連携、画一的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展させるステージ制、中小企業技術革新制度(SBIR)の創設
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問3-08 政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際して (308) の手続・評価等にかかる研究者の負担を軽減するよう取組が十分に行われていると思いますか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について

問3-09 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(309)

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NIS-TEP定員調査(大学・公的研究機関グループ大学・研究者用)
Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況

産学官連携とイノベーション政策の状況
産学官の知識移転や新たな価値創出の状況
あなたらの所属する学部・研究員、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。該当する選択肢を一つ選んでください。

問4-01 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。 (401) 十分に行っていると思いますか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問4-02 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。 (402) 十分に行っていると思いますか。
例:課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的研究機関内への企業研究所の設置等
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問4-03 民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映す (403) ることを、研究者は十分に行っていると思いますか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問4-04 ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っ (404) ていると思いますか。
[変更理由欄必須項目ではお答えください]

問4-05 (405)	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、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
知的財産マネジメントの状況 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。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問4-06 (406)	研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
問4-07 (407)	研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(チャップアンダ)が十分に確保されていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
地方創生の状況 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。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問4-08 (408)	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科学技術イノベーション人材の育成が積極的に取り組んでいると思いますか。	十分 から な い	消 極 的	1	2	3	4	5	6	積 極 的
このでの科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の協働によっていく人財等をお答えください。										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
問4-09 (409)	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と思いますか。	十分 から な い	消 極 的	1	2	3	4	5	6	積 極 的
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
科学技術イノベーション人材の育成の状況 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。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問4-10 (410)	社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると 思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
例:グローバル化や超スマート社会(様々な分野でサイバー空間とリアル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
問4-11 (411)	起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
問4-12 (412)	我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
このでの科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関し高度な専門性を有する人材、新事業開発やビジネスモデル変革の経営戦略を担う人材等をお答えください。										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										

産官学連携とイノベーション政策の状況について										
問4-13 (419) 産官学連携とイノベーション政策の状況についてご意見を各自にお書きください(必須項目ではありません)。										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP名古屋大学、公的研究機関グループ(大学・研究者用) Part V 大学改革と機能強化の状況										
大学経営の状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問5-01 (501)	自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
例:IR部門やリサーチ、アドミニストレーター等の情報収集・分析能力等										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
問5-02 (502)	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
例:組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分断融合的な研究への対応、国際的な教育研究環境の構築等										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
問5-03 (503)	多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
例:寄付金収入の拡大、民間との共同研究・委託研究の取大等										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
問5-04 (504)	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
例:学内の資金配分や間接経費の活用等										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
学長や執行部のリーダーシップの状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問5-05 (505)	大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。	十分 から な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
【変更用欄必須項目ではお答えください】										
大学改革と機能強化の状況について										
問5-06 (506) 大学改革と機能強化の状況について、ご意見を各自にお書きください(必須項目ではありません)。										
【変更用欄必須項目ではお答えください】										

社会との関係の状況

日本全体の状況や進・学・界の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問6-01 研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に
(601) 行われていると思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

ここで取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。

【変更理由】必須項目ではありません。

問6-02 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・
(602) 社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

問6-03 科学技術イノベーションと社会との関係において、多様なステークホルダー(研究者、国民、
(603) メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるため
の取組が十分に行われていると思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

ここで取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係わる各種市民参画型会議等をお考えください。

【変更理由】必須項目ではありません。

社会との関係深化と推進機能の強化の状況について

問6-04 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由に
(609) 書かしてください。 せん。

1. 業績評価の反映で期待するもの

NISTEP定員調査2016では、「業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇」が不十分であるとの強い認識が、研究現場の教員・研究者から示されました。そこで、業績評価の結果によるインセンティブ付与についてお聞きします。

問1-1

業績評価の結果としてあなたが期待するインセンティブ付与は何か。以下の選択肢から最もお考えに近いものを上位2つお選びください。その他を選択した場合は、具体的なインセンティブを記述してください。

1位	2位	その他を選択した場合は、具体的なインセンティブを記述してください。

- ①【給与への反映】 職階・年功序列に関係なく、研究活動の業績や成果によって、昇給や諸手当等を通じて給与が変化(増減)する
- ②【無期雇用への移行】 職階・年功序列に関係なく、任期付の若手研究者においては研究活動の業績や成果に応じてフェニウアのポストが与えられる。任期無しシニア研究者においては研究活動の業績や成果に応じて年俸制の導入や任期付き雇用への移行が行われる
- ③【適切な役割分担】 職階・年功序列に関係なく、研究に優れる者は研究活動のエフォートを上げ、教育に優れる者は教育活動のエフォートを上げる等の適切な役割分担を行う
- ④【研究費の配分】 職階・年功序列に関係なく、研究活動の業績や成果によって、内部研究経費の傾斜配分が行われる
- ⑤【研究環境の改善】 職階・年功序列に関係なく、研究活動の業績や成果によって、研究設備や研究スペースの確保の優先権が与えられる
- ⑥【研究補助者・技能者の確保】 職階・年功序列に関係なく、研究活動の業績や成果によって、研究補助者・技能者(実験補助や実験装置の維持管理を行う者)が配置される
- ⑦【研究事務支援者の確保】 職階・年功序列に関係なく、研究活動の業績や成果によって、研究業務に関わる事務的支援を行う事務支援者が配置される
- ⑧【サバティカルの付与】 職階・年功序列に関係なく、研究活動の業績や成果によって、海外留学や国内留学を通じた研究活動のためのサバティカルが付与される
- ⑨【その他】

問1-2

ご自身の所属する機関や日本その他機関において、研究者へのインセンティブ付与として良い事例と考えられるものがございましたら、ご自由にお書きください(必須項目ではありません)。

2. 「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度とその変動要因

主要国の論文数が拡大する中で、日本の論文数の伸び悩みが指摘されています。ここでは、研究成果を創出し、論文を生み出すような活動に注目し、活発度とその変動要因についてお聞きします。

問2-1

あなたの「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の現在の活発度の自己評価をお答えください(あなたの研究分野における日本国内の平均的な研究室と比較してお答えください)。

大変低い	低い	高い	大変高い
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問2-2

過去3年間程度の「研究成果を創出し、論文を生み出すような活動」の活発度の変化の自己評価をお答えください。

大きく低下	低下	変化なし	上昇	大きく上昇
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問2-3

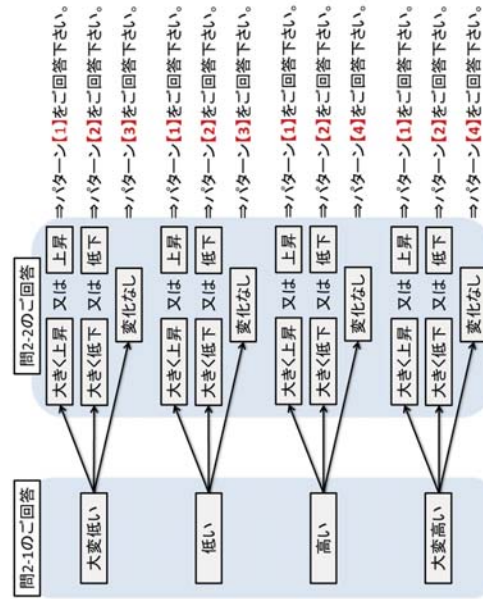
現在のご所属の大学・公的研究機関に着任された時期をお答えください。

着任して間もなく(1年未満)	1~2年前	3~5年前	6~10年前	11年以上前
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問2-4

活発度の変化理由(変化なしの場合もその理由)について、以下の選択肢から最もお考えに近いものをお選びください。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。

ここでは、ご自身の問2-1及び問2-2の回答から当てはまるパターン【1】～【4】のいずれかの選択肢についてお答えください。



パターン番号	1位	2位	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。
【 】			

パターン【1】 問2-1でいずれか、問2-2で「上昇、大きく上昇」と回答された場合

- ① 研究が立ち上げ期から本格実施期へ移行した
- ② プレーンルールとなるような成果が得られた
- ③ 新たな外部資金を獲得した、または、外部資金が大幅に増加した
- ④ 所属組織より措置される内部資金が増加した
- ⑤ 他の組織等との連携、共同研究が開始・活発化した
- ⑥ 新たなメンバー(支援スタッフを除く)が研究チーム・研究室へ加入した
- ⑦ 新たな支援スタッフが研究チーム・研究室へ加入した
- ⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが可能となった
- ⑨ 職務時間内で研究に集中できる時間が確保された
- ⑩ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が増えた
- ⑪ その他

パターン【2】 問2-1でいずれか、問2-2で「低下、大きく低下」と回答された場合

- ① 研究が一段落し、新たな研究の立ち上げ期に入った
- ② 異動により、新たに研究室・研究チームを立ち上げている
- ③ 研究成果の応用や実用化フェーズに入った
- ④ 外部資金が途絶えた、または、外部資金が減少した
- ⑤ 所属組織より措置される内部資金が減少した
- ⑥ 他の組織等との連携、共同研究が終了した
- ⑦ 中核となるメンバーが研究チーム・研究室から異動した
- ⑧ 支援スタッフが研究チーム・研究室から異動した
- ⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが困難となった
- ⑩ 職務時間内で研究以外への活動に割く時間が増加した
- ⑪ ライフステージ(育児・出産、介護等)の移行により、研究に割り当てる時間が減った
- ⑫ その他

パターン【3】 問2-1で活発度が「低い、大変低い」、問2-2で活発度は「変化なし」と回答された場合

- ① 自らの意思で研究以外の職務に自らのエフォートを割いている
- ② 組織からの要求で組織マネジメントに自らのエフォートを割いている
- ③ 組織からの要求で教育に自らのエフォートを割いている
- ④ 組織からの要求で社会貢献(産学官連携、地域貢献)に自らのエフォートを割いている
- ⑤ 研究を実施するための研究資金が確保できない
- ⑥ 研究を実施するためのメンバー(学生)が確保できない
- ⑦ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が確保できない
- ⑧ 連携、共同研究の相手が確保できない
- ⑨ 最先端の機器や施設へのアクセスが確保できない
- ⑩ その他

パターン【4】 問2-1で活発度が「高い、大変高い」、問2-2で活発度は「変化なし」と回答された場合

- ① 自らの意思で研究に自らのエフォートを割いている
- ② 組織のエフォート管理により、研究に自らのエフォートを割くことができている
- ③ 所属組織より措置される内部資金を継続的に確保できている
- ④ 外部資金を継続的に確保できている
- ⑤ 研究を実施するためのメンバー(学生)が継続的に確保できている
- ⑥ 研究を実施するためのメンバー(ポスドク)が継続的に確保できている
- ⑦ 連携、共同研究の相手を継続的に確保できている
- ⑧ 最先端の機器や施設へのアクセスが継続的に確保できている
- ⑨ その他

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。
同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

所属 1
所属 2
氏名
ID

文部科学省科学技術・学術政策研究所

**科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2017)
(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5期科学技術基本計画(2016年度～2020年度)期間における我が国における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。NISTEP 定点調査 2017 は第2回目の調査となります。調査では、科学技術及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①大学・公的研究機関における研究人材の状況、②研究環境及び研究資金の状況、③学術研究・基礎研究と研究費・メソッド等の状況、④産学官連携とイノベーション政策の状況、⑤大学改革と機能強化の状況、⑥社会との関係強化と推進機能の強化の状況の6つのパートから構成され、総質問数は48問(自由記述の質問を含む)です。NISTEP 定点調査の概要については別紙1をご覧ください。また、深掘調査(調査票の一番最後にあります)についても、併せてご回答をお願いいたします。

＜科学技術イノベーションとは＞

第5期科学技術基本計画では科学技術イノベーションを「科学的な発見や発明等による新たな知識を基にした知的・文化的価値の創造と、それらの知識を発展させて経済的・社会的・公共的価値の創造に結びつける革新」としています。第5期科学技術基本計画の詳細については別紙2をご覧ください。

＜回答要領＞

- (1) 2017年10月13日(金)までにご回答頂きますように、お願い申し上げます。
- (2) 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(必須ではありません)。

(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、○○の問題が生じてきた。
- ・ ○○の掛け声が強すぎて、○○が阻害されている。

(3) 回答には1時間程度を要します。

- (4) 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興論科学協会において厳正に管理します。

- (5) 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(teiten-s@nistep.go.jp)にご連絡下さい。調査票の返信等に関しては、一般社団法人興論科学協会 (teiten@yoron-kagaku.or.jp)にご連絡下さい。

調査票の返信等についてのお問い合わせ

一般社団法人 興論科学協会 (担当: 松岡(まつおか)、井田(いだけ))
電話: 0120-279-939、FAX: 03-3404-0019
E-mail: teiten@yoron-kagaku.or.jp

調査票の内容についてのお問い合わせ

文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術・学術基盤調査研究室
(担当: 村上(むらかみ)、伊申(いしん))
電話 03-6733-4910、FAX 03-3503-3996
E-mail: teiten-s@nistep.go.jp

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP 定点調査(イノベーション俯瞰グループ用)

ご連絡先等の確認

事務局で把握している情報を表示していますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いします。なお、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。

お名前 §		ご連絡先等の情報			
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(大学共同利用機関も含む)	2 <input type="radio"/> 公的研究機関(資金配分機関も含む)	3 <input type="radio"/> 民間企業	4 <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	アンケートの受領のお知らせをお送りするための、必ずご記入ください。				
業務内容	1 <input type="radio"/> 主に研究(教育研究)	2 <input type="radio"/> 主にマネジメント	3 <input type="radio"/> 研究(教育研究)とマネジメント半々	4 <input type="radio"/> その他	
職位	1 <input type="radio"/> 社長・役員、学長等クラス	学長・副学長、社長・役員、理事長・理事など			
	2 <input type="radio"/> 部課長、教授クラス	部課長、大学の教授、大学・公的研究機関の部長など			
	3 <input type="radio"/> 主任研究員、准教授クラス	主任研究員、大学の准教授、講師、室・グループ長など			
	4 <input type="radio"/> 研究員、助教クラス	研究員、助教など			
	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			

産学官連携活動についてお答えください。

過去3年間に於いて、産学官連携活動に関わったことがありますか。
(全ての所属機関区分の方が回答ください)

過去3年間に於いて、あなたの所属する組織や機関が、大学等や公
的研究機関の知財を研究開発活動に活用したことがありますか。
(所属機関区分で3と4を選択した方のみ回答ください)

1 あり 2 なし

1 あり 2 なし

3 わからない

S印の付いている項目は報告書に記載します。

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属(主たる所属組織名、部署名、役職名)を一覧にし、報告書に記載させていただきます(ご連絡先等)にて、「S」印の付いている項目です。
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。
- ご連絡先等の情報は、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。

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

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NSTEP定員調査(インバジョン)備前グループ用
Part I 大学・公的研究機関における研究人材の状況

研究者を目指す若手人材の育成の状況
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-01 我が国の大学では、学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるため
(107) の教育は十分に行われていると思いますか。
不 1 2 3 4 5 6 十
分 0 1 0 0 0 0 0 分

例: アブリアーニョ(発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの魅力を牽引できるカリキュラム等
[変更理由欄必須項目ではありません]

問1-02 我が国の大学では、博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜
(108) くことが出来るような指導が十分に行われていると思いますか。
不 1 2 3 4 5 6 十
分 0 1 0 0 0 0 0 分

[変更理由欄必須項目ではありません]

大学・公的研究機関における研究人材の状況について

問1-03 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NSTEP定員調査(インバジョン)備前グループ用
Part II 研究環境及び研究資金の状況

知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-01 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。
(206) 不 1 2 3 4 5 6 十
分 0 1 0 0 0 0 0 分

知的基盤: 計量標準、生物遺伝資源、関連するデータベース等
研究情報基盤: 論文等の研究情報へのアクセス、研究情報ネットワーク、情報システム資源のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等
[変更理由欄必須項目ではありません]

問2-02 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利
(207) 用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうか。
不 1 2 3 4 5 6 十
分 0 1 0 0 0 0 0 分

[変更理由欄必須項目ではありません]

問2-03 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思
(208) いますか。
不 1 2 3 4 5 6 十
分 0 1 0 0 0 0 0 分

ここで取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与等をお考えください。
[変更理由欄必須項目ではありません]

科学技術予算等の状況
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。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-04 (209) 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に鑑みて十分だと思いますか。
2017年度の科学技術関係費(当初)約3.5兆円
2017年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約5.6%
2018年度の科学技術関係費(当初)のGDP比率 約0.7%
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問2-05 (210) 政府の公費型研究費(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かと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

研究環境及び研究資金の状況について

問2-06 (211) 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NIS-TEP定員調査(イノベーション俯瞰グループ用)
Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

学術研究・基礎研究の状況
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-01 (303) 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るかと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問3-02 (304) 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かと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問3-03 (305) 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つながっているかと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

研究費マネジメントの状況
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。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-04 (306) 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発チームの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしているかと思いませんか。
例：資金配分機関の役割に応じたPPNプログラム、ディメンター等)の目的は、抜本的(チャレンジング)な研究開発を奨励する詳細の実施、客観的根拠に立脚した研究開発目標の確立等
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問3-05 (307) 政府の公費型研究費や体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続かつ支援することが十分に行われているかと思いませんか。
例：異なる公費型研究費の繰渡、画期的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展させるステージゲート制、中小企業技術革新制度(SBIR)制度等
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問3-06 (308) 政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員や審査員等の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかわる研究者の負担を軽減するよう取組が十分に行われているかと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について

問3-07 (309) 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NIS-TEP定員調査(イノベーション俯瞰グループ用)
Part IV 産学連携とイノベーション政策の状況

産学官の知識移転や新たな価値創出の状況
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。該当する選択肢を一つ選んでください。

問4-01 (401) 我が国の大学や公的機関と民間企業が、連携・協働を通じて、新たな価値の創出を行っているかと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問4-02 (402) 我が国の大学や公的機関と民間企業が、組織的な連携を行うための取組が十分に行われているかと思いませんか。
例：課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的機関内への企業研究所の設置等
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問4-03 (403) 我が国の大学や公的機関の研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っているかと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問4-04 (404) 我が国の大学や公的機関は、ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っているかと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問4-05 (405) 我が国の大学や公的機関と民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスボーダー等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっているかと思いませんか。
【変更理由】必須項目ではお取り扱いしません。

問4-14 (414)	科学技術を軸としたベンチャー創業者への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問4-15 (415)	科学技術の社会実装に際しての特許制度の活用、実証実験等の光学的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問4-16 (416)	金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じた、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問4-17 (417)	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の整備が十分に行われていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問4-18 (418)	急速に進展する人工知能技術やIoT技術(インターネットを媒介して様々な情報が「もの」とつながる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、規則の緩和、ルールの整備等をお考えください。										
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
産学官連携とイノベーション政策の状況について										
問4-19 (419)	産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお書きください。(必須項目ではありません。)									
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定員派イノベーション領域グループ(用)										
Part V 大学改革と機能強化の状況										
大学経営の状況										
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問5-01 (502)	我が国の大学において、自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
例:組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分野横断的な研究への対応、国際的な教育研究環境の構築等										
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問5-02 (503)	我が国の大学において、多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
例:寄付金収入の拡大、民間との共同研究・委託研究の拡大等										
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										

知的財産マネジメントの状況										
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問4-06 (406)	我が国の大学や公的機関において、研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問4-07 (407)	我が国の大学や公的機関で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのキャッチアップを助けるための資金やアドバイザーが十分に確保されていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
地方創生の状況										
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問4-08 (408)	我が国の大学や公的機関は、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科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し、事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材等をお考えください。										
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問4-09 (409)	我が国の大学や公的機関は、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と思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
科学技術イノベーション人材の育成の状況										
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問4-10 (410)	我が国の大学は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分にしていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
例:グローバル化や超スマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成										
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問4-11 (411)	我が国の大学において、起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
問4-12 (412)	我が国の大学や公的機関で生み出された知的社会実装を、迅速かつ効率的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル変革の経営戦略を担う人材等をお考えください。										
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										
イノベーションシステムの構築の状況										
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問4-13 (413)	イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や漸進等の手段が十分に活用されていると思いますか。	十分 か ら な い	不 十分	1	2	3	4	5	6	10
【変更用紙欄必須項目ではお答えください】										

学長や執行部のリーダーシップの状況
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問5-03 我が国の大学における改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

大学改革と機能強化の状況について

問5-04 大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

回答欄

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NISTEP定常調査(イノベーション/信頼グループ用)
Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況

社会との関係の状況
日本全体の状況を、学、官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問6-01 研究者の社会リテラシー(研究と社会との間わりについての認識)を向上する取組が十分に
行われていると思いますか。
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

問6-02 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制的・社会的課題を解決するための、人文・
社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

問6-03 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、
メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるため
の取組が十分に行われていると思いますか。
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

問6-04 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に
行われていると思いますか。
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

科学技術外交の状況
日本全体の状況を、学、官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問6-05 我が国が確かな技術やシステムを海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に
行われていると思いますか。
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

**インクルーシブイノベーション(新興国や途上国も抱持した形の特許可能なイノベーション)から
実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に
行われていると思いますか。**
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

政策形成への助言の状況
日本全体の状況を、学、官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問6-07 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。
科学的助言として、自然災害、気候変動、超高齢化社会、サイバーセキュリティ等への対応に関して、日本学術会議や各種審議会、学会等が科学的助言
をお考えください。
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

司令塔機能等の状況
日本全体の状況を、学、官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問6-08 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議が十分に行っていると思いますか。
不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由】必須項目ではありません。

社会との関係深化と推進機能の強化の状況について

問6-09 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

回答欄

NISTEP定点点調査2017深掘調査

1. 組織的な産学官連携を行う上での問題点とその背景要因

第5期科学技術基本計画においては、オープンイノベーションの重要性が言及されています。その中で、大学や公的研究機関と民間企業との組織的な連携の必要性が述べられています。組織的な産学官連携を行う上での問題点とその背景要因についてお聞きします。

問1-1

現状、組織的な産学官連携の活動を行う上で、**ご自身の所属する組織において、あなたが問題点と感ずる選取**を上位2位まで選んでください。また、1位に選択した問題点の背景要因についてご自由にご意見をお書きください。なお、その他を選択した場合は、具体的な問題点について記述してください。

ここで、大学等・公的研究機関・その他(企業を除く)に所属される場合は(A)にご回答ください。企業に所属される場合は(B)にご回答ください。

(A) 大学等・公的研究機関・その他の回答者の方

ご自身の所属する大学(大学共同利用機関も含む)・公的研究機関の問題点をお答えください。それ以外にご所属の方は、大学等・公的研究機関において問題と思われる点をお答えください。

1位	2位	その他を選択した場合は、具体的な問題点を記述してください。
1位に選択した問題点の背景要因についてご自由にご意見をお書きください。		
<p>ご所属が大学等・公的研究機関・その他(企業を除く)の方がお答えください。</p>		
①【連携への理解】	組織的な産学官連携の目的や効果が、現場の研究者に理解されていない	
②【連携への評価】	組織的な産学官連携への参加が研究者コミュニティにおいて評価されない	
③【組織的な管理体制】	企業との交渉・調整体制が確立・機能していない (産学官連携の部門や部署が組織内に未整備又は十分に機能していないなど)	
④【組織的な研究体制】	組織内のベストメンバー(研究者)を集めた研究体制の構築ができていない (トップダウンによる研究体制の構築が困難)	
⑤【手続き・意思決定の時間】	企業との共同研究契約等に係る手続き・意思決定に時間が掛かる (事務手続きが煩雑、組織内の決断に時間が掛かるなど)	
⑥【ホストク・学生の参画体制】	ポスドクや博士課程学生を産学官連携に参画させる体制が整っていない (産学官連携を通じた人材育成、博士課程学生への給与、秘密保持契約など)	
⑦【企画提案力】	企業の問題意識の共有、企業ニーズや目下の強みを踏記した企画・提案ができていない	
⑧【資金管理】	企業に対して共同研究に関わる必要経費を提示することができていない (直接経費への共同費の取組、組織全体の研究基盤強化も含めた間接経費の積算、必要経費の考え方についての組織内での共有など)	
⑨【知財管理】	組織的な産学官連携における知的財産マネジメント(知財の取り扱い、維持・管理)が組織内で確立していない	
⑩【リスク管理】	リスクマネジメント(利益相反(個人・組織)、技術流出防止(安全・保潔貿易・営業秘密)、職務発明等、契約)が十分に行われていない	
⑪【プロジェクト管理】	企業からの共同研究に係る投資に対して、研究成果の適切な進捗・成果管理やマネジメントを行うことができていない	
⑫ その他		
⑬ 現状、問題点はない		

⑭ わからない

※選択理由については、「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」(平成28年11月30日)「オープンイノベーション(産学官連携)」に於いて、大学・国立研究開発法人の仲つなぎとして明らかになったものを参考に作成しています。

(B) 企業に所属する回答者の方

ご自身の所属する企業の問題点をお答えください。

1位	2位	その他を選択した場合は、具体的な問題点を記述してください。
1位に選択した問題点の背景要因についてご自由にご意見をお書きください。		
<p>ご所属が企業の方がお答えください。</p>		

①【組織的な管理体制】	大学・公的研究機関との交渉・調整体制が確立・機能していない (産学官連携の部門や部署が企業内に未整備又は十分に機能していないなど)
②【組織的な研究体制】	企業内のベストメンバーを集めた研究体制が構築できていない (資金や人的リソースの制約など)
③【手続き・意思決定の時間】	大学・公的研究機関との共同研究契約等に係る手続き・意思決定に時間が掛かる (事務手続きが煩雑、組織内の決断に時間が掛かるなど)
④【ホストク・学生の参画体制】	ポスドクや博士課程学生を産学官連携に参画させる体制が整っていない (博士課程学生への給与、秘密保持契約など)
⑤【研究者の能力】	大学・公的研究機関との組織的な連携に参画する能力を持った研究者が少なくない
⑥【戦略の策定】	外部の知識やリソースを活用した研究開発戦略が策定できていない
⑦【目利き力】	将来有望となる大学・公的研究機関の研究シーズに対する目利き力が弱い
⑧【資金】	組織的な産学官連携が必要とされる資金規模を企業内で用意することができない (組織的な産学官連携には1000万円以上の資金が求められると想定)
⑨【知財管理】	組織的な産学官連携で得られた知的財産マネジメント(知財の取り扱い、維持・管理)が確立していない
⑩ その他	
⑪ 現状、問題点はない	
⑫ わからない	

問1-2

組織的な産学官連携の活動を行う上で、ご自身の所属する組織の連携相手側のセクター(大学等・公的研究機関)にご所属される方は企業側について、企業に所属される方は大学等・公的研究機関側について、問題点を感じることがございましたら、ご自由にご意見をお書きください。また、大学等・公的研究機関・企業以外にご所属の方は、組織的な産学官連携の問題点について、ご自由にご意見をお書きください(必須項目ではありません)。

--

2. 企業においてイノベーションを促進するために、大学、公的研究機関、国に期待すること

第5期科学技術基本計画では、イノベーションの推進のために、企業、大学、公的研究機関といった各主体がそれぞれその強みを生かし、その力を補完的に連携・融合させることのできる仕組みを構築していくことが重要であると記載されています。イノベーションを結実させるのは主として企業ですが、企業においてイノベーションを促進させるために、大学、公的研究機関、国に何を期待するか、ここではお聞きします。

問2-1

企業においてイノベーションを促進するために、**大学に何を期待しますか**。以下の選択肢から上位2位を選択してください。その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

1位	2位	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。
		<ol style="list-style-type: none"> ① 独創的な研究イノベーションに結びつくかも知れないものも含めたの実施 ② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発 ③ 企業では実施が困難な基礎的・長期的な研究開発の実施 ④ コンサルティングや技術相談等を通じた知識移転 ⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発 ⑥ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供 ⑦ 大学発ベンチャー等を通じた新たな産業の芽の創出 (起業支援等も含む) ⑧ 大学・大学院における研究開発人材の育成 ⑨ 大学・大学院における科学技術イノベーション人材[*]の育成 ⑩ 大学・大学院における社会人の再教育 ⑪ 特になし ⑫ その他

* 科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術継承、知的財産に関して専門性を有する人材、新規事業開発やベンチャー企業等の経営戦略を担う人材等を指すと考えたい。

問2-2

企業においてイノベーションを促進するために、**公的研究機関に何を期待しますか**。以下の選択肢から上位2位を選択してください。その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

1位	2位	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。
		<ol style="list-style-type: none"> ① 企業では実施が困難な基礎的・長期的な研究開発の実施 (詳細試験、安全性試験、データベース整備等) ② 企業では実施が困難な世界最先端の研究開発 (世界一の技術・材料の開発等) ③ 企業では整備が困難な世界最高性能の施設・設備の提供 ④ 大学で生み出された知識等を企業のイノベーションに橋渡しやそのための研究開発の実施 ⑤ 産業との連携を通じた製品の実用化に向けた研究開発 ⑥ ベンチャーへの支援を通じた新たな産業の芽の創出 (起業支援等も含む) ⑦ 実証実験など、社会実装・社会変革に向けた先駆的な取組みの実施や場の提供 ⑧ 産学官が協働するプロジェクトの実施や場の提供 ⑨ 特になし ⑩ その他

問2-3

企業においてイノベーションを促進するために、**国に何を期待しますか**。以下の選択肢から上位2位を選択してください。その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

1位	2位	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。
		<ol style="list-style-type: none"> ① 産学官が連携するような大規模プロジェクトの実施 ② 大学の教育研究活動の基盤を充実するための取組 (運営費交付金等の充実、多様な財源確保のための規制緩和、外部研究資金等の管理・執行に係る制度の一層の柔軟化等) ③ 公的研究機関の研究活動の基盤を充実するための取組 (運営費交付金の充実、多様な財源確保のための規制緩和、外部研究資金等の管理・執行に係る制度の一層の柔軟化等) ④ 民間で実施される研究開発への直接的・間接的支援 (補助金、税制優遇等) ⑤ 産学官連携の取組を加速させるための税制優遇等の支援 (寄付金、共同研究費等) ⑥ イノベーションを促進するための規制の緩和や導入、制度の充実や新設 (ベンチャー創業への支援 ⑦ リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等) ⑧ 科学技術の社会実装に際しての特許制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保 ⑨ 政府調達を通じた、初期市場の創出・形成 ⑩ 産学官の間の人材流動を促進するための環境整備 (異動を前提とした年金・退職金制度等の改善) ⑪ 特になし ⑫ その他

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。
同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

回答者名簿 (敬称略、回答者グループ毎に氏名の五十音順で示している)

所属等	氏名
京都薬科大学 副学長	赤路 健一
北陸先端科学技術大学院大学 学長	浅野 哲夫
長岡技術科学大学 学長	東 信彦
順天堂大学 学長	新井 一
大阪市立大学 理事長；学長	荒川 哲男
宮崎大学 学長	池ノ上 克
静岡大学 学長	石井 潔
宇都宮大学 学長	石田 朋靖
中部大学 学長	石原 修
北里大学 学長	伊藤 智夫
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
岩手大学 学長	岩渕 明
名古屋工業大学 学長	鶴飼 裕之
愛媛大学 理事・副学長	宇野 英満
富山大学 学長	遠藤 俊郎
京都産業大学 学長	大城 光正
琉球大学 学長	大城 肇
豊橋技術科学大学 学長	大西 隆
東京農工大学 学長	大野 弘幸
鶴見大学 学長	大山 喬史
山口大学 学長	岡 正朗
帯広畜産大学 学長	奥田 潔
広島大学 学長	越智 光夫
香川大学 学長	寛 善行
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 所長	桂 勲
早稲田大学 総長	鎌田 薫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 所長	川谷 眞紀
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 所長	喜連川 優
徳島文理大学 学長	桐野 豊
室蘭工業大学 学長	空闲 良壽
九州大学 総長	久保 千春
横浜市立大学 学長	窪田 吉信
大阪教育大学 学長	栗林 澄夫
長崎大学 学長	河野 茂
名古屋市立大学 学長	郡 健二郎
東京大学 総長	五神 真
秋田県立大学 学長	小林 淳一
三重大学 学長	駒田 美弘
千葉工業大学 学長	小宮 一仁
山形大学 学長	小山 清人
浜松医科大学 学長	今野 弘之
岡山大学研究交流部 次長	坂口 浩司
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 施設長	佐々木 慎一
弘前大学 学長	佐藤 敬
東北大学 総長	里見 進
山梨大学 学長	島田 眞路
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 所長	白石 和行
龍谷大学経営学部 副学長 (研究担当)	鈴木 学
新潟大学 学長	高橋 姿
北見工業大学 学長	高橋 信夫
和歌山大学 学長	瀧 寛和
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 所長	竹入 康彦
東京海洋大学 学長	竹内 俊郎
神戸大学 学長	武田 廣
福島県立医科大学 理事長；学長	竹之下 誠一
酪農学園大学 学長	竹花 一成
星薬科大学 学長	田中 隆治
札幌医科大学 理事長；学長	塚本 泰司
大阪府立大学 理事長	辻 洋
東京学芸大学 学長	出口 利定
鳥取大学 学長	豊島 良太
上智大学 学長	睦道 佳明
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 所長	徳宿 克夫

所属等	氏名
千葉大学 学長	徳久 剛史
甲南大学 学長	長坂 悦敬
大阪大学 総長	西尾 章治郎
大分大学 学長	北野 正剛
徳島大学 学長	野地 澄晴
総合研究大学院大学 学長	長谷川 眞理子
横浜国立大学 学長	長谷部 勇一
慶應義塾大学 塾長	長谷山 彰
島根大学 学長	服部 泰直
信州大学 学長	濱田 州博
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 理事；台長	林 正彦
九州工業大学 学長	尾家 祐二
熊本大学 学長	原田 信志
産業医科大学 学長	東 敏昭
城西大学 学長	白幡 晶
電気通信大学 学長	福田 喬
東京理科大学 学長	藤嶋 昭
京都工芸繊維大学 学長	古山 正雄
鹿児島大学 学長	前田 芳實
同志社大学 学長	松岡 敬
東京慈恵会医科大学 学長	松藤 千弥
福井大学 学長	眞弓 光文
東京工業大学 学長	三島 良直
茨城大学 学長	三村 信男
佐賀大学 学長	宮崎 耕治
芝浦工業大学 学長	村上 雅人
お茶の水女子大学 学長	室伏 きみ子
岐阜大学 学長	森脇 久隆
東京電機大学 学長	安田 浩
京都大学 総長	山極 壽一
埼玉大学 学長	山口 宏樹
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構加速器研究施設 施設長	山口 誠哉
金沢大学 学長	山崎 光悦
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 所長	山田 和芳
東海大学 学長	山田 清志
秋田大学 学長	山本 文雄
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 所長	山本 正幸
奈良先端科学技術大学院大学 学長	横矢 直和
東京医科歯科大学 学長	吉澤 靖之
旭川医科大学 学長	吉田 晃敏
高知大学 学長	脇口 宏
慶應義塾大学 常任理事	青山 藤詞郎
宮崎大学 I R 推進センター センター長	明石 良
島根大学 理事（企画・学術研究担当副学長）	秋重 幸邦
東京医科歯科大学統合研究機構事務部 事務長	阿部 勝也
城西大学経営学部 経営学部長	新井 浅浩
東京工業大学 理事；副学長（研究担当）	安藤 真
奈良先端科学技術大学院大学研究推進機構研究推進部門 部門長	飯田 元
宇都宮大学学術研究部 部長	池田 宰
大阪大学経営企画オフィス 総長特命補佐	池田 雅夫
徳島文理大学教務部 部長	石川 好文
愛媛大学研究支援部研究支援課 課長	石田 昭夫
東京海洋大学学術研究院 副学長；教授；産学・地域連携推進機構長；三陸サテライト長	和泉 充
和歌山大学産学連携イノベーションセンター センター長	伊東 千尋
千葉大学工学研究院 副理事（研究推進）；教授	伊藤 智義
東京理科大学事務総局 大学企画部 部長	伊藤 真紀子
徳島大学研究支援・産官学連携センター 副センター長・准教授	井内 健介
帯広畜産大学 理事；副学長（研究・国際連携担当）	井上 昇
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 研究戦略室 シニア・リサーチ・アドミニストレーター；特任教授	今井 和雄
東京慈恵会医科大学（学校法人慈恵大学）法人事務局経営企画部 部長	植松 美知男
徳島大学インスティテューショナル・リサーチ室 学長補佐；室長	大家 隆弘

所属等	氏名
浜松医科大学研究協力課 課長	太田 正人
滋賀医科大学 理事（研究・企画・評価等担当）	小笠原 一誠
北里大学 常任理事	緒方 武比古
久留米大学経営企画部 部長	小河 和弘
秋田大学 理事（地方創生・研究担当）	小川 信明
神戸大学 理事（研究・産学連携担当）；副学長；学術・産業イノベーション創造本部長	小川 真人
千葉工業大学研究支援部 部長	小野寺 茂則
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 広報室 副室長	小濱 広美
浜松医科大学総務課 課長	葛山 雅弘
旭川医科大学研究推進課 課長	加藤 政昭
筑波大学国際産学連携本部 副学長・理事（産学連携担当）	金保 安則
横浜国立大学研究推進機構 教授；産学官連携推進部門長	金子 直哉
長岡技術科学大学 理事；副学長	鎌土 重晴
総合研究大学院大学国際・社会連携課 課長	亀井 武志
東京理科大学研究推進部 部長	亀山 亜土
大阪府立大学生命環境科学研究科 研究科長	川口 剛司
東京電機大学研究推進社会連携センター研究推進部 課長	川瀬 清志
会津大学事務局企画連携課 課長	菅野 健一
東北大学総長室 主任経営企画スタッフ	菊田 克也
筑波大学 副学長（研究担当）	木越 英夫
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 運営企画本部URASTーション シニア・リサーチ・アドミニストレーター	北村 浩三
室蘭工業大学 経営企画課長	辻 賢司
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 リサーチ・アドミニストレーター室 URA	来栖 光彦
弘前大学 理事（研究担当）	郡 千寿子
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 副台長（財務担当）	小林 秀行
秋田大学 理事（総務・情報・病院経営担当）	近藤 克幸
東京農工大学研究推進部 部長	齋藤 徳彦
東京電機大学研究推進社会連携センター産学官交流センター 課長	齋藤 裕也
芝浦工業大学研究推進室 室長	坂井 直道
大阪市立大学 理事兼副学長	櫻木 弘之
高知大学法人企画課 課長	佐藤 泰司
富山大学研究推進機構 研究戦略室長	柴柳 敏哉
名古屋工業大学URAOオフィス 参事	白木 邦明
宮崎大学 理事；副学長（研究・企画担当）	水光 正仁
岐阜大学 理事（企画・評価・基金担当）	杉戸 真太
札幌医科大学附属産学・地域連携センター 副センター長	杉本 曜子
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 総務部企画課 企画課長	鈴木 雅子
旭川医科大学医学部 副学長	高井 章
室蘭工業大学総務広報課研究協力室 室長	高木 朋美
秋田県立大学企画・広報本部 副理事長；事務局長；部長	高橋 誠記
大阪府立大学高等教育推進機構 副学長；教育推進本部長	高橋 哲也
山形大学企画部 部長	高橋 正敏
札幌医科大学事務局経営企画課 課長	高山 圭一
岡山大学 研究担当理事・副学長	竹内 大二
酪農学園大学学務部研究支援課 主任主事	玉田 哲也
岩手大学学術研究推進部 研究推進課長	千々松 範朗
星薬科大学総務部 課長補佐	塚田 智也
順天堂大学情報戦略IR推進室 次長	土田 博文
北陸先端科学技術大学院大学産学官連携総合推進センター センター長	寺野 稔
佐賀大学総務部企画評価課 課長	寺町 孝章
佐賀大学 理事（研究・社会貢献担当）	寺本 憲功
東京海洋大学学術研究院 理事；副学長	東海 正
東海大学大学運営本部 本部長	利根川 昭
鹿児島大学 学長補佐	梶尾 達哉
山形大学エンロールメント・マネジメント部 部長	長岡 祐治
滋賀医科大学研究協力課 課長	中島 賢也
名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部 リサーチアドミニストレーター	長島 正明
電気通信大学研究推進課 課長	中田 嘉範
東京慈恵会医科大学教育センター・教育IR部門 教授	中村 真理子

所属等	氏名
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 放射線科学センター センター長	波戸 芳仁
北海道大学 理事	西井 準治
芝浦工業大学 S I T 総合研究所 所長	西川 宏之
大分大学 理事 (研究・社会連携・国際担当)	西園 晃
琉球大学 研究・企画戦略担当理事	西田 睦
三重大学 副学長 (社会連携担当) ; 教授	西村 訓弘
東京学芸大学教育学部自然科学系 学系長	新田 英雄
山梨大学 URA センター センター長	服部 康弘
群馬大学企画戦略室 室長 (副学長)	花屋 実
山梨大学研究推進・社会連携機構 理事 (学術研究担当)	早川 正幸
星薬科大学総務部 部長	林 明夫
九州工業大学 理事 (研究・産学連携担当)	早瀬 修二
城西大学薬学部 教授	日比野 康英
熊本大学国際先端科学技術研究機構 機構長 ; シニア URA	檜山 隆
北里大学研究支援センター事務室 課長補佐	平川 洋二
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 統合事務部企画グループ (極地研担当) チームリーダー (学術振興担当)	平山 均
岐阜大学 理事 (学術研究・情報担当)	福士 秀人
長崎大学 理事 (総務担当)	福永 博俊
名古屋大学大学院工学研究科 副理事 ; 教授	藤巻 朗
九州大学学術研究・産学官連携本部 副本部長	古川 勝彦
九州大学企画部 部長	堀池 幸浩
名古屋大学生命農学研究科 副総長	前島 正義
鶴見大学 副学長	前田 伸子
産業医科大学大学管理課 係長	前田 理恵子
鶴見大学教育研究支援センター 課長	牧 幸男
奈良女子大学学長調査戦略室 副室長	松岡 由貴
香川大学研究戦略室 副室長	松木 則夫
東京工業大学 理事 ; 副学長 (教育・国際担当)	丸山 俊夫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 特任准教授	丸山 めぐみ
神戸大学 理事 (企画評価・人事担当) ; 総括副学長	水谷 文俊
京都大学 理事・副学長	湊 長博
上智大学学術情報局 局長	宮井 泰之
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 統計科学技術センター情報資源室 技術職員	宮園 法明
金沢大学 先端科学・イノベーション推進機構長 ; 理事 ; 副学長	向 智里
早稲田大学研究戦略センター 所長	棟近 雅彦
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 副所長	室賀 健夫
京都工芸繊維大学 理事 ; 副学長	森 肇
電気通信大学研究戦略統括室 統括 URA (特任教授)	森倉 晋
お茶の水女子大学 理事 ; 副学長	森田 育男
昭和大学総務部企画課 係長	森本 照美
福島県立医科大学 理事 ; 副学長 (研究担当)	安村 誠司
山口大学学術研究部 部長	矢野 亨
東海大学研究推進部 部長	山口 滋
福井大学総合戦略部門研究推進課 課長	山口 光男
琉球大学研究推進課 課長	山田 学
同志社大学研究開発推進機構 機構長	横川 隆一
茨城大学大学戦略・IR室 室長	横木 裕宗
名古屋市立大学学術課 課長	吉井 一浩
東北大学 IR室 室長	米澤 彰純
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 副台長 (総務担当)	渡部 潤一
埼玉大学 理事 (総務・財務担当) ; 事務局長	渡邊 淳平
新潟大学研究企画推進部 部長	渡部 慎二
上智大学学術情報局研究推進センター センター事務長	渡邊 真実
東京医科歯科大学 理事 (産学官連携・研究展開担当)	渡邊 守
東京理科大学理工学部 先端化学科 助教	相見 晃久
大阪大学核物理研究センター 教授	青井 考
東京医科歯科大学歯学部 教授	青木 和広
大阪府立大学生命環境科学研究科 教授	青木 考
東京理科大学薬学部 生命創薬科学科 教授	青木 伸
京都大学基礎物理学研究所 教授	青木 慎也

所屬等	氏名
東北医科薬科大学薬学部 助教	青木 空眞
北海道大学大学院情報科学研究科 助教	青木 直史
金沢大学理工研究域 数物科学系 准教授	青木 真由美
岐阜大学医学部 准教授	青木 光広
福島県立医科大学ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 助手	粟生木 美穂
名古屋市立大学システム自然科学研究科 准教授	青柳 忍
北陸先端科学技術大学院大学情報科学系 教授	赤木 正人
横浜市立大学大学院生命医科学研究科 准教授	明石 知子
富山大学薬学部 助教	赤沼 伸乙
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 教授	秋澤 淳
千葉大学大学院薬学研究院 教授	秋田 英万
香川大学農学部 教授	秋光 和也
東京理科大学薬学部 生命創薬科学科 准教授	秋本 和憲
京都産業大学コンピュータ理工学部 准教授	秋山 豊和
岐阜大学医学部 教授	秋山 治彦
茨城大学工学部 准教授	吾郷 友宏
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 助教	浅岡 聡
千葉大学大学院理学研究科 講師	朝川 毅守
弘前大学大学院医学研究科 神経解剖・細胞組織学講座 講師	浅野 義哉
岐阜大学工学部 助教	朝原 誠
大阪大学蛋白質研究所 助教	朝比奈 雄也
札幌医科大学保健医療学部 助教	浅利 剛史
信州大学医学部 皮膚科学 助教	芦田 敦子
崇城大学工学部 建築学科 教授	東 康二
東京医科歯科大学歯学部 教授	東 みゆき
東北大学工学部・工学研究科 機械機能創成専攻 教授	足立 幸志
新潟大学大学院自然科学研究科 教授	安部 隆
富山大学薬学部 准教授	阿部 肇
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	阿部 仁
山形大学大学院理工学研究科 教授	阿部 宏之
広島大学大学院医歯薬保健学研究科 医歯薬学専攻 歯学講座 先端歯科補綴学研究室 准教授	阿部 泰彦
北見工業大学工学部 教授	阿部 良夫
鹿児島大学歯学部総合研究科・保健学研究科・医学部・歯学部（附属病院） 助教	横松 昌彦
東京農業大学農学部 農学科 教授	雨木 若慶
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	天知 誠吾
慶應義塾大学理工学部 教授	天野 英晴
北海道大学歯学部・歯学研究科 教授	網塚 憲生
富山大学工学部 准教授	飴井 賢治
京都大学フィールド科学教育研究センター 教授	荒井 修亮
香川大学医学部 准教授	新井 明治
名古屋大学未来材料・システム研究所 助教	洗平 昌晃
神戸大学大学院保健学研究科 准教授	荒川 高光
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 准教授	荒川 豊
株式会社デンソー先端研究4部 AI研究室 AI研究1課 担当係長	有江 浩明
名古屋大学大学院情報学研究科 教授	有田 隆也
北海道大学大学院情報科学研究科 准教授	有田 正志
新潟大学工学部 助教	有波 裕貴
大阪市立大学工学部 准教授	有吉 欽吾
東北大学工学部・工学研究科 助教	安藤 大輔
崇城大学薬学部 教授	安楽 誠
信州大学工学部 機械システム工学科 准教授	飯尾 昭一郎
新潟大学工学部 准教授	飯島 淳彦
京都大学再生医科学研究科 再生増殖制御学分野 助教	飯田 敦夫
東京理科大学基礎工学部 材料工学科 教授	飯田 努
千葉大学看護学部 助教	飯野 理恵
京都大学学術情報メディアセンター 准教授	飯山 将晃
酪農学園大学獣医学群 助教	五十嵐 寛高
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
東京大学大学院情報理工学系研究科 講師	池内 真志
九州大学味覚・嗅覚センサ研究開発センター 学術研究員	池沢 聡
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 数理・推論研究系 教授	池田 思朗

所属等	氏名
広島大学大学院先端物質科学研究科 助教	池田 丈
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター 厚岸臨海実験所 助教	伊佐田 智規
琉球大学農学部 准教授	石井 貴広
東北大学大学院医学系研究科 免疫学分野 教授	石井 直人
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	石井 裕剛
京都大学工学研究科 電子工学専攻 助教	石井 良太
筑波大学生命環境系 助教	石川 香
静岡大学情報学部 助教	石川 翔吾
新潟大学理学部 物理学科 准教授	石川 文洋
東京農業大学応用生物科学部 准教授	石川 森夫
横浜国立大学医学部 医学研究科循環制御医学 教授	石川 義弘
弘前大学農学生命科学部 教授	石川 隆二
高知大学自然科学系 理学部門 助教	石黒 克也
山形大学理学部 助教	石崎 学
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 講師	石田 万里
広島大学総合科学研究科 教授	石田 敦彦
徳島大学大学院医歯薬学研究部 教授	石田 童弘
北海道大学農学部 准教授	石塚 敏
長崎大学工学部・工学研究科 准教授	石塚 洋一
北海道大学大学院獣医学研究院 教授	石塚 真由美
東京歯科大学歯学部 教授	石原 和幸
東北大学多元物質科学研究所 助教	石原 真吾
熊本大学理学部 助教	石丸 聡子
富山大学大学院医学薬学研究部 助教	石本 哲也
秋田県立大学システム科学技術学部 機械知能システム学科 准教授	石本 志高
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 機械システム工学専攻 准教授	泉 清高
九州大学生体防御医学研究所 准教授	和泉 自泰
京都大学フィールド科学教育研究センター 准教授	伊勢 武史
大阪市立大学医学部 寄生虫学 講師	五十棲 理恵
京都大学基礎物理学研究所 准教授	板垣 直之
昭和大学薬学部 生物化学 教授	板部 洋之
京都大学大学院理学研究科 物理学・宇宙物理学専攻 准教授	市川 温子
信州大学理学部 教授	市野 隆雄
九州大学応用力学研究所 教授	出射 浩
日本大学生物資源科学部 海洋生物資源科学科 准教授	糸井 史朗
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 准教授	伊藤 篤史
宮崎大学農学部 森林緑地環境科学科 教授	伊藤 哲
名古屋工業大学工学部 教授	伊藤 孝行
昭和薬科大学薬学部 准教授	伊藤 俊将
熊本大学くまもと水循環・減災研究教育センター 助教	伊藤 紘晃
神戸大学農学部・大学院農学研究科 准教授	伊藤 博通
名古屋大学医学部 神経遺伝情報学 特任講師	伊藤 美佳子
北里大学理学部 准教授	伊藤 道彦
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院 医学統計学教室 准教授	伊藤 陽一
秋田県立大学システム科学技術学部 電子情報システム学科 助教	伊東 良太
岐阜大学応用生物科学部 助教	稲垣 瑞穂
埼玉大学工学部 助教	稲田 優貴
東海大学情報理工学部 教授	稲葉 毅
三重大学工学部・工学研究科 教授	稲葉 忠司
新潟大学脳研究所 特別研究員	稲葉 洋芳
大阪府立大学生命環境科学域応用生命科学類 教授	乾 隆
茨城大学工学部 教授	乾 正知
山梨大学大学院総合研究部医学域臨床検査医学 教授	井上 克枝
高知大学医療学系 教授	井上 啓史
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 准教授	猪上 淳
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 特任准教授	井上 毅
福島県立医科大学医学部 准教授	井上 直和
東京農業大学応用生物科学部 助教	井上 博文
東京電機大学未来科学部 助教	井上 淳
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 准教授	井上 康博
東京工業大学理学院 助教	井上 遼太郎

所属等	氏名
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 助教	伊原 彰紀
鳥取大学大学院工学研究科 准教授	伊福 伸介
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 教授	今井 祐記
岡山理科大学理学部 応用物理学科 准教授	今井 剛樹
香川大学医学部 講師	今大路 治之
九州工業大学大学院工学研究院 電気電子工学研究系 助教	今給黎 明大
大阪大学歯学部・大学院歯学研究科 教授；副研究科長	今里 聡
京都大学 i P S 細胞研究所 特定拠点助教	今村 恵子
東京大学医科学研究所 教授	井元 清哉
山形大学大学院医学系研究科先進的医科学専攻 プロジェクト教員（教授）	岩井 岳夫
大阪府立大学生命環境科学部 助教	岩崎 忠
岐阜大学医学部 助教	岩下 拓司
千葉工業大学社会システム科学部 教授	岩下 基
大阪府立大学総合リハビリテーション学研究科 准教授	岩田 晃
東京医科歯科大学医歯学総合研究科 教授	岩永 史朗
福井大学医学系部門医学領域 分子生理学分野 助教	岩本 真幸
金沢医科大学総合医学研究所・生命科学研究領域 教授	岩脇 隆夫
日本大学生物資源科学部 応用生物科学科 教授	上田 賢志
大阪府立大学生命環境科学域 助教	上田 昇平
筑波大学生命環境系 教授	植田 宏昭
京都大学生存圏研究所 助教	上田 義勝
横浜国立大学理工学部 准教授	上野 和英
酪農学園大学農食環境学群 准教授	上野 敬司
山口大学大学院創成科学研究科 准教授	上野 秀一
名古屋大学工学研究科 助教	上野 智永
北海道大学水産学部 准教授	上野 洋路
横浜市立大学医学部 医学研究科臓器再生医学 助教	上野 康晴
崇城大学情報学部 助教	植村 匠
大阪府立大学生命環境科学部 准教授	植山 雅仁
熊本大学工学部 学部長；大学院自然科学研究科長；大学院先端科学研究部長；教授	宇佐川 毅
日本大学生産工学部 教授	鶴澤 正美
首都大学東京システムデザイン学部 航空宇宙システム工学コース 教授	牛尾 知雄
名古屋大学未来材料・システム研究所 教授	宇治原 徹
新潟大学理学部 教授	内海 利男
東京農業大学生命科学部 分子微生物学科 教授	内野 昌孝
東京大学宇宙線研究所 重力波観測研究施設 准教授	内山 隆
東京農業大学国際食料情報学部 国際バイオビジネス学科 教授	内山 智裕
千葉工業大学創造工学部 都市環境工学科 教授	内海 秀幸
大阪府立大学大学院工学研究科 知能情報工学分野 助教	生方 誠希
東京医科大学医学科 高齢総合医学 准教授	馬原 孝彦
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
甲南大学理工学部 教授	梅津 郁朗
北陸先端科学技術大学院大学知識科学系 助教	浦 正広
奈良女子大学大学院 自然科学系 准教授	浦 康之
大阪薬科大学薬学部 教授	浦田 秀仁
大阪大学サイバーメディアセンター 准教授	浦西 友樹
島根大学医学部 教授	浦野 健
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 コンテンツ科学研究系 教授	越前 功
筑波大学つくば機能植物イノベーション研究センター センター長；教授	江面 浩
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 生体恒常性発達研究部門 助教	江藤 圭
名古屋大学大学院情報学研究科 助教	榎堀 優
東京大学医学部・分子病理学 特任准教授	江幡 正悟
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	衣斐 寛倫
上智大学理工学部 教授；研究推進センター長	江馬 一弘
愛媛大学大学院理工学研究科 情報工学コース 特任講師	遠藤 慶一
東京工業大学理学院 教授	遠藤 久頭
熊本大学大学院生命科学研究部 助教	遠藤 元蒼
愛知学院大学薬学部 准教授	大井 義明
室蘭工業大学もの創造系領域 助教	大石 義彦
広島大学医学部 准教授	大上 直秀
九州大学病院 消化管外科 講師	大内田 研宙

所属等	氏名
工学院大学建築学部 建築デザイン学科 准教授	大内田 史郎
日本大学生産工学部 准教授	大江 秋津
昭和大学保健医療学部 准教授	大木 友美
近畿大学産業理工学部 教授	大木 優
九州大学芸術工学部・大学院芸術工学研究院・芸術工学府 助教	大草 孝介
東京大学農学部・農学生命科学研究科 准教授	大久保 範聡
佐賀大学大学院工学系研究科 特任助教	大島 孝仁
鶴見大学歯学部 口腔微生物学講座 学内教授	大島 朋子
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	大島 浩子
徳島大学大学院医歯薬学研究部 口腔科学部門 臨床歯学系 顎機能咬合再建学分野 准教授	大島 正充
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 天文シミュレーションプロジェクト/理論研究部 助教	大須賀 健
名古屋大学理学部・理学研究科 教授	大隅 圭太
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 教授	太田 淳
北里大学医学部 准教授	太田 博樹
千葉大学工学部・大学院工学研究科 准教授	太田 匡則
順天堂大学医療看護学部 助教	太田 康江
大分大学理工学部 准教授	大竹 哲史
新潟大学農学部 助教	大谷 真広
東京工業大学生命理工学院 教授；副学院長；バイオ研究基盤支援総合センター長；評議員；技術部バイオ部門長	太田 啓之
北見工業大学工学部 准教授	大津 直史
龍谷大学理工学部 教授	大津 広敬
早稲田大学先進理工学部 物理学科 助教	大塚 啓
東京工業大学物質理工学院 応用化学系 教授	大塚 英幸
名古屋大学宇宙地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
熊本大学大学院生命科学研究部（薬学系） 教授	大塚 雅巳
近畿大学理工学部 機械工学科 准教授	大坪 義一
産業医科大学医学部 准教授	大津山 彰
京都大学大学院情報学研究科 教授	大手 信人
神戸大学大学院理学研究科 教授	大西 洋
日本大学理工学部 電気工学科 教授	大貫 進一郎
久留米大学医学部 生物学 准教授	大沼 雅明
東京医科大学医学科 分子病理学 講師	大野 慎一郎
鹿児島大学工学部 助教	大野 裕史
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 教授	大野 睦人
新潟大学歯学部 教授	大峽 淳
日本大学歯学部 解剖学第I講座 助教	大橋 晶子
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 教授	大橋 永芳
金沢大学理工研究域 物質科学系 助教	大橋 竜太郎
札幌医科大学保健医療学部 学部長；教授	大日向 輝美
東京医科大学医学科 呼吸器・甲状腺外科学 教授	大平 達夫
和歌山大学システム工学部 准教授	大平 雅雄
東京理科大学理工学部 建築学科 教授	大宮 喜文
北海道大学医学部 助教	大村 優
京都大学生存圏研究所 教授	大村 善治
大阪大学蛋白質研究所 准教授	大森 義裕
東北大学工学研究科 助教	大脇 大
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 准教授	岡 祐二
近畿大学工学部 ロボティクス学科 教授	岡 正人
弘前大学理工学部 教授	岡崎 雅明
東北大学加齢医学研究所 教授	小笠原 康悦
長岡技術科学大学工学部 教授	小笠原 渉
京都大学医学部・医学研究科 准教授	岡島 英明
北里大学獣医学部 動物生態学 准教授	岡田 あゆみ
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 物質工学科 准教授	岡田 友彦
京都大学学術情報センター大学院情報学研究科社会情報学専攻 教授	緒方 広明
鳥取大学医学部 生命科学科 教授	岡田 太
大阪大学微生物病研究所 教授	岡田 雅人
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 准教授	岡田 欣晃
日本大学松戸歯学部 教授	小方 頼昌

所属等	氏名
東京大学環境安全研究センター 准教授	岡田 正弘
徳島大学大学院社会産業理工学研究部 助教	岡村 康弘
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 分子科学研究所メソスコピック計測研究センター 教授	岡本 裕巳
大阪府立大学看護学部 准教授	岡本 双美子
東北大学理学部・大学院理学研究科 数学専攻 教授	小川 卓克
福島県立医科大学会津医療センター 耳鼻咽喉科学講座 教授	小川 洋
東京大学生産技術研究所 教授	沖 大幹
広島大学大学院工学研究科化学工学専攻 准教授	荻 崇
大阪大学大学院工学研究科 教授	荻 博次
日本大学生物資源科学部 応用生物科学科 助教	沖 嘉尚
名古屋市立大学システム自然科学研究科 講師	奥津 光晴
徳島大学薬学部 准教授	奥平 桂一郎
岡山大学大学院自然科学研究科 助教	御輿 真徳
愛知学院大学歯学部 有床義歯学講座 教授	尾澤 昌悟
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 准教授	越智 敦彦
東北大学大学院医学系研究科 生物化学分野 助教	落合 恭子
北里大学獣医学部 栄養生理学 講師	落合 優
広島大学大学院先端物質科学研究科 准教授	鬼丸 孝博
千葉工業大学社会システム科学部 助教	小野 浩之
東海大学農学部 バイオサイエンス学科 教授	小野 政輝
工学院大学建築学部 建築学科 教授	小野里 憲一
東京理科大学生命医科学研究所 講師	小幡 裕希
東北大学流体科学研究所 教授	小原 拓
福島県立医科大学ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 教授	織内 昇
東北大学金属材料研究所 教授	折茂 慎一
北海道大学電子科学研究所 准教授	海住 英生
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（共同研究担当）	垣花 真人
慶應義塾大学医学部 准教授	掛川 渉
京都大学薬学部・薬学研究科 教授	掛谷 秀昭
北海道大学低温科学研究所 准教授	筈原 康裕
東京大学物性研究所 助教	笠松 秀輔
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 情報学科 講師	加島 智子
日本大学生産工学部 応用分子化学科 教授	柏田 歩
近畿大学工学部 情報学科 准教授	片岡 隆之
神戸大学医学部・医学研究科 教授	片岡 徹
島根大学総合理工学部 助教	片岡 祐介
甲南大学理工学部 助教	片桐 幸輔
熊本大学薬学部 薬物活性学 教授	香月 博志
鳥取大学大学院医学系研究科 准教授	香月 康宏
東京大学医学部・医学系研究科 分子病理学 助教	勝野 蓉子
岡山大学資源植物科学研究所 教授	且原 真木
三重大学工学部・工学研究科 准教授	勝又 英之
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 教授	勝見 武
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 准教授	加藤 徹
東北大学多元物質科学研究所 准教授	加藤 英樹
大阪府立大学高等教育推進機構 教授	加藤 幹男
徳島文理大学香川薬学部 教授；学科長	加藤 善久
お茶の水女子大学基幹研究院 教授	加藤 美砂子
京都大学薬学部・薬学研究科 助教	加藤 洋平
広島大学大学院先端物質科学研究科 教授	角屋 豊
北里大学看護学部 准教授	香取 洋子
信州大学繊維学部 准教授	金井 博幸
日本大学医学部 医学科 教授	兼板 佳孝
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 教授	金子 達雄
大阪府立大学工学研究科 教授	兼子 佳久
名古屋市立大学大学院医学研究科 再生医学分野 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
東北大学歯学部・歯学研究科 准教授	金高 弘恭
静岡大学情報学部 准教授	狩野 芳伸

所属等	氏名
筑波大学数理物質系 准教授	加納 英明
琉球大学大学院医学研究科麻酔科学講座 助教	神里 興太
琉球大学工学部 准教授	神谷 大介
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	神谷 裕一
愛知学院大学歯学部 歯周病学講座 助教	神谷 洋介
大分大学医学部 助教	神山 長慶
酪農学園大学農食環境学群 助教	亀岡 笑
東北大学電気通信研究所 准教授	亀田 卓
千葉工業大学先進工学部 生命科学科 教授	河合 剛太
名古屋大学大学院情報学研究科 准教授	川合 伸幸
広島大学医歯薬保健学研究所 准教授	河合 秀彦
東北医科薬科大学医学部 教授	河合 佳子
京都大学医学部・医学研究科 教授	川上 浩司
順天堂大学保健看護学部 教授	川口 千鶴
徳島大学大学院社会産業理工学研究部 准教授	河口 洋一
佐賀大学医学部 助教	川久保 善智
富山大学大学院理工学研究部（理学） 助教	川崎 一雄
近畿大学農学部 教授	川崎 努
北里大学理学部 物理学科 教授	川崎 健夫
群馬大学理工学府知能機械創製部門 准教授	川島 久宜
秋田県立大学システム科学技術学部 経営システム工学科 准教授	川島 洋人
大阪市立大学大学院医学研究科 肝胆膵病態内科学 教授	河田 則文
静岡大学工学部 教授	川田 善正
大阪府立大学理学部・理学系研究科 准教授	川西 優喜
慶應義塾大学医学部 特任助教	川野 義長
九州工業大学大学院工学研究院電気電子工学研究系 准教授	河野 英昭
近畿大学薬学部 教授	川畑 篤史
九州工業大学大学院生命体工学研究科 准教授	川原 知洋
山口大学大学院創成科学研究科 教授	川俣 純
東京大学大気海洋研究所 国際沿岸海洋研究センター センター長；教授	河村 知彦
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 再生免疫学分野 教授	河本 宏
中部大学生命健康科学部 准教授	川本 善之
東海大学健康科学部 准教授	菅野 和恵
東北大学大学院歯学研究科 臨床教授	菅野 太郎
北里大学海洋生命科学部 学部長	菅野 信弘
京都大学大学院生命科学研究所 准教授	神戸 大朋
早稲田大学理工学術院 電気・情報生命工学科 教授	木賀 大介
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 助教	菊田 真吾
和歌山大学システム工学部 助教	菊地 邦友
千葉大学大学院園芸学研究科 助教	菊池 真司
東北大学薬学部・薬学研究科 准教授	菊池 晴久
佐賀大学医学部 講師	菊池 泰弘
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 都市防災研究コア 准教授	吉敷 祥一
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 放射線科学センター 助教	岸本 祐二
東北大学大学院理学研究科・理学部 准教授	岸本 直樹
東京工業大学情報理工学系 情報工学系 准教授	吉瀬 謙二
九州大学応用力学研究所 准教授	木田 新一郎
京都大学大学院理学研究科 教授；副プロボスト；理事補（研究担当）；理事補（戦略調整担当）	北川 宏
名古屋大学理学部・理学研究科 准教授	北口 雅暁
東京海洋大学船舶海洋オペレーションセンター 特任教授	北里 洋
茨城大学理学部 教授	北出 理
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 教授	北野 龍一郎
北海道大学大学院生命科学院・先端生命科学研究院 助教	北村 朗
東京理科大学生命医科学研究科 教授；研究科長	北村 大介
甲南大学知能情報学部 教授	北村 達也
北海道大学遺伝子病制御研究所 免疫機能学分野 准教授	北村 秀光
神戸大学大学院工学研究科 助教	北山 雄己哉
東京大学医学部・生体構造学 教授	吉川 雅英
神戸大学大学院保健学研究科 研究科長；教授	木戸 良明
大分大学理工学部 助教	衣本 太郎
弘前大学大学院医学研究科 統合機能生理学講座 准教授	木下 正治

所属等	氏名
北海道大学薬学部・薬学研究院 教授	木原 章雄
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 構造遺伝学研究センター細胞建築研究室 研究員	木村 健二
城西大学薬学部 助教	木村 聡一郎
東北大学多元物質科学研究所 教授	木村 宏之
城西大学薬学部 准教授	木村 光利
信州大学繊維学部 教授	木村 睦
龍谷大学理工学部 電子情報学科 教授	木村 睦
琉球大学大学院医学研究科 人体解剖学講座 准教授	木村 亮介
名古屋大学医学部 分子病原細菌学 准教授	木村 幸司
芝浦工業大学工学部 通信情報学群情報工学科 教授	木村 昌臣
長崎大学大学院工学研究科 電気・情報科学部門 教授	喜安 千弥
神戸大学先端融合研究環 助教	清杉 孝司
鳥取大学大学院工学研究科 助教	櫛田 大輔
日本大学生産工学部 電気電子工学科 准教授	工藤 祐輔
岩手大学農学部 准教授	國崎 貴嗣
徳島文理大学理工学部 教授	國本 崇
甲南大学理工学部 教授	久原 篤
東京工業大学科学技術創成研究院 先導原子力研究所 助教	グブレピッチ アンナ
筑波大学数理物質系 講師	久保 敦
高知大学医療学系 講師	久保 亨
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 研究総主幹；教授	久保 義弘
熊本大学工学部・大学院先端科学研究部（工学系） 准教授	久保田 章亀
名古屋市立大学看護学部 健康科学領域 臨床生理学 教授	窪田 泰江
大阪大学大学院歯学研究科 准教授	久保庭 雅恵
東北大学大学院環境科学研究科 助教	熊谷 将吾
山梨大学工学部 教授	熊田 伸弘
佐賀大学医学部 教授	倉岡 晃夫
北海道大学大学院地球環境科学研究院・大学院環境科学院 准教授	藏崎 正明
九州大学大学院システム情報科学研究院・同学府 副院長；教授	倉爪 亮
富山大学理学部 教授	倉光 英樹
大阪医科大学研究支援センター 講師	栗生 俊彦
弘前大学農学生命科学部 助教	栗田 大輔
岡山大学大学院自然科学研究科 准教授	栗林 稔
東北大学大学院医工学研究科 教授	厨川 常元
順天堂大学保健看護学部 助教	黒川 佳子
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域 助教	黒木 俊介
北里大学医療衛生学部 助教	黒崎 祥史
山梨大学生命環境学部 学部長	黒澤 尋
東京大学大気海洋研究所 准教授	黒田 潤一郎
名古屋大学未来材料・システム研究所 准教授	栗原 真人
東京工業大学情報理工学院 助教	櫻 惇志
東京工業大学科学技術創成研究院化学生命科学研究科 助教	小池 隆司
同志社大学生命医科学部 医工学科 教授	小泉 範子
東北大学金属材料研究所 准教授	小泉 雄一郎
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 アーキテクチャ科学研究系 准教授	鯉淵 道紘
旭川医科大学医学部 解剖学講座 准教授	甲賀 大輔
信州大学繊維学部 助教	高坂 泰弘
東北大学金属材料研究所 助教	高坂 亘
日本大学松戸歯学部 助教	河野 哲朗
京都薬科大学薬学部 助教	河淵 真治
東京大学医科学研究所 准教授	合山 進
山口大学大学院創成科学研究科農学系学域 助教	肥塚 崇男
お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 准教授	郡 宏
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学部門 教授	小風 暁
城西大学理学部数学科 教授	小木曾 岳義
産業医科大学医学部 助教	國分 啓司
北里大学医療衛生学部 准教授	小久保 謙一
千葉大学薬学部・薬学研究院 創成薬学研究部門 助教	小暮 紀行
徳島大学大学院医歯薬学研究部（薬学系） 衛生薬学分野 教授	小暮 健太郎
鹿児島大学歯学部総合研究科・医学部・歯学部（附属病院） 教授	小賤 健一郎
お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 助教	小崎 美希

所属等	氏名
福島県立医科大学医学部 講師	腰塚 哲朗
早稲田大学教育・総合科学学術院 教授	小柴 健史
横浜国立大学工学研究院 教授	児嶋 長次郎
熊本大学理学部・大学院先端科学研究部 准教授	小島 知子
東京理科大学生命医科学研究部 准教授	小園 晴生
神戸大学大学院保健学研究科 助教	小瀧 将裕
日本大学工学部 生命応用化学科 准教授	児玉 大輔
島根大学生物資源科学部 生物科学科 准教授	児玉 有紀
豊橋技術科学大学大学院工学研究科電気・電子情報工学系 助教	後藤 太一
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	後藤 拓也
大阪大学蛋白質研究所 教授	後藤 祐児
徳島文理大学理工学部 准教授	小林 郁典
弘前大学農学生命科学部 准教授	小林 一也
岩手大学農学部 助教	小林 沙織
山口大学大学院創成科学研究科 教授	小林 淳
茨城大学工学部 助教	小林 純也
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 細胞生物学研究部門 助教	小林 妙子
徳島文理大学香川薬学部 助教	小林 隆信
岐阜大学工学部 准教授	小林 信介
札幌医科大学医学部 衛生学講座 教授；副医学部長	小林 宣道
東海大学医学部 副学部長；教授	小林 広幸
鹿児島大学学術研究院理工学域理学系 准教授	小林 励司
鹿児島大学共同獣医学部 教授	小原 恭子
北里大学海洋生命科学部 准教授	小檜山 篤志
神戸大学大学院保健学研究科 准教授	駒井 浩一郎
鹿児島大学水産学部 教授	小松 正治
東京大学大学院工学系研究科附属レジリエンス工学研究センター 准教授	小宮山 涼一
北里大学薬学部 微生物薬品製造学教室 講師	小山 信裕
京都大学学術情報メディアセンター 教授	小山田 耕二
京都大学大学院理学研究科 地球惑星科学専攻 助教	根田 昌典
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	近藤 悟
大阪府立大学生命環境科学部 助教	近藤 友宏
長崎大学水産学部 助教	近藤 能子
大阪大学大学院生命機能研究科 研究科長；教授	近藤 滋
群馬大学医学部 講師	今野 歩
琉球大学農学部 准教授	金野 俊洋
東北大学大学院情報科学研究科 准教授	昆陽 雅司
信州大学農学部 准教授	斎藤 勝晴
東京工業大学環境・社会理工学院 融合理工学系 助教	斎藤 健太郎
埼玉大学工学部 教授	齋藤 伸吾
東京理科大学理学部 応用物理学科 教授	齋藤 智彦
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 教授	齋藤 睦
近畿大学農学部 准教授	財満 信宏
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 助教	酒井 平祐
鹿児島大学農学部 教授；学長補佐	境 雅夫
北里大学医学部 教授	堺 隆一
千葉大学看護学研究科 附属専門職連携教育研究センター 教授；センター長	酒井 郁子
京都大学化学研究所 助教	榎原 圭太
早稲田大学創造理工学部 社会環境工学科 教授	榎原 豊
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域神経変性病態学分野 教授	坂口 末廣
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 事務部門長；特任教授	阪口 薫雄
鳥取大学大学院工学研究科 教授	坂口 裕樹
岡山大学医学部 准教授	阪口 政清
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	阪倉 良孝
東北大学大学院神経外科学分野 非常勤講師	坂田 洋之
徳島大学大学院医歯薬学研究部 生化学分野 准教授	坂根 亜由子
千葉大学大学院工学研究院 教授	坂本 一之
岡山大学資源植物科学研究所 教授	坂本 亘
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 放射光科学第二研究系 准教授	佐賀山 基
近畿大学工学部建築学科 准教授	崎野 良比呂
東北大学東北メディカルメガバンク機構 講師	櫻井 美佳
順天堂大学医療看護学部 教授	櫻井 しのぶ

所属等	氏名
島根大学総合理工学部 准教授	笹井 亮
東京工業大学科学技術創成研究院フロンティア材料研究所 准教授	笹川 崇男
北里大学理学部 講師	佐々木 伸
群馬大学生体調節研究所 准教授	佐々木 努
岩手大学理工学部 准教授	佐々木 誠
九州大学応用力学研究所 助教	佐々木 真
東京大学大学院数理科学研究科 准教授	佐々田 槇子
東北大学薬学部・薬学研究科 助教	笹野 裕介
秋田県立大学生物資源科学部 アグリビジネス学科 助教	佐藤 勝祥
香川大学工学部 講師	佐藤 敬子
群馬大学生体調節研究所 教授	佐藤 健
熊本大学薬学部 生命分析化学 助教	佐藤 卓史
秋田県立大学生物資源科学部 准教授	佐藤 孝
千葉大学大学院理学研究院 教授	佐藤 利典
九州大学大学院農学研究院 教授	佐藤 匡央
昭和大学保健医療学部 理学療法学科 教授	佐藤 満
京都大学理学部 助教	佐藤 康彦
宇都宮大学農学部 講師	佐藤 祐介
広島大学総合科学研究科 准教授	佐藤 明子
広島大学原爆放射線医科学研究所 計量生物研究分野 准教授	佐藤 健一
山口大学共同獣医学部 教授	佐藤 晃一
北里大学医学部 助教	佐藤 雅
京都大学防災研究所 准教授	佐山 敬洋
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 教授；エレクトロニクス先端融合研究所所長	澤田 和明
山梨大学大学院総合研究部 医学域泌尿器科学講座 講師	澤田 智史
岡山大学薬学部 教授	澤田 大介
東京医科歯科大学難治疾患研究所 エビジェネティクス分野 助教	志浦 寛相
東北大学電気通信研究所 教授	塩入 諭
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 助教	塩見 こずえ
東北大学大学院工学研究科 教授	珠玖 仁
鹿児島大学学術研究院理工学域理学系 助教	重田 出
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 准教授	重信 秀治
鶴見大学歯学部 クラウンブリッジ補綴学講座 講師	重本 修伺
札幌医科大学医学部 神経科学講座 助教	篠崎 淳
岩手大学理工学部 応用化学科 准教授	芝崎 祐二
昭和大学歯学部 歯科理工学講座 講師	柴田 陽
東京大学物性研究所 教授	柴山 充弘
秋田大学大学院国際資源学研究科 教授	柴山 敦
東京歯科大学歯学部 准教授	澁川 義幸
九州産業大学理工学部情報科学科 講師	渋田 敬史
大阪府立大学生命環境科学部 准教授	渋谷 俊夫
大阪大学核物理研究センター 准教授	嶋 達志
三重大学大学院医学系研究科 分子病態学分野 教授	島岡 要
九州大学大学院システム情報科学研究院 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
三重大学医学系研究科 統合薬理学 講師	島田 康人
東海大学健康科学部 助教	島本 さと子
鹿児島大学農学部 准教授	清水 圭一
大阪大学レーザー科学研究所 助教	清水 俊彦
九州大学大学院農学研究院 准教授	清水 邦義
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 助教	志村 和也
中部大学生命健康科学部 教授	下内 章人
金沢大学理工研究域 教授	下川 智嗣
大阪大学サイバーメディアセンター センター長；教授	下條 真司
北海道大学低温科学研究所 助教	下山 宏司
広島大学大学院医歯薬保健学研究科 医歯薬学専攻（歯）生体分子機能学 教授	宿南 知佐
熊本大学大学院生命科学研究部（薬学系） 准教授	首藤 剛
信州大学理学部理学科化学コース 准教授	庄子 卓
徳島文理大学薬学部 助教	庄司 正樹
東京大学医科学研究所 助教	城村 由和
東北大学加齢医学研究所 准教授	白石 泰之
東北大学未来科学技術共同研究センター 特任教授	白井 泰雪

所属等	氏名
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 生物産業創成科学専攻 准教授	白川 仁
東北大学加齢医学研究所 助教	白川 龍太郎
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学部門 講師	白澤 貴子
九州大学薬学部・薬学研究院・薬学府 助教	白石 充典
大阪大学核物理研究センター 助教	白鳥 昂太郎
電気通信大学情報理工学研究科 教授	新 誠一
奈良先端科学技術大学院大学バイオサイエンス研究科 教授	新藏 礼子
名古屋大学大学院医学系研究科 助教	新城 恵子
東北大学材料科学高等研究所 教授	水藤 寛
筑波大学数物物質系 教授	末木 啓介
大阪大学微生物病研究所 准教授	末永 忠広
徳島文理大学薬学部 講師	末永 みどり
東京女子医科大学医学部 生理学（第二） 助教	末廣 勇司
九州大学応用力学研究所 助教	末吉 誠
千葉工業大学工学部 機械電子創成工学科 准教授	菅 洋志
富山大学工学部 助教	須加 実
奈良女子大学理学部 准教授	杉浦 真由美
新潟大学大学院自然科学研究科 准教授	杉本 華幸
静岡大学情報学部 教授	杉山 岳弘
東京理科大学理工学部 電気電子情報工学科 准教授	杉山 睦
広島大学大学院工学研究科 教授	菅田 淳
筑波大学遺伝子実験センター 准教授	寿崎 拓哉
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 教授	鈴木 一博
信州大学農学部 助教	鈴木 俊介
山口大学大学院理工学研究科 准教授	鈴木 祐麻
芝浦工業大学システム理工学部 教授	鈴木 達夫
広島大学薬学部 助教	鈴木 哲矢
東北大学医学部 ラジオアイソトープセンター 講師	鈴木 未来子
城西大学理学部化学科 助教	鈴木 光明
長崎大学熱帯医学研究所 助教	鈴木 基
山梨大学生命環境学部 准教授	鈴木 保任
大阪府立大学大学院工学研究科 電気情報システム工学分野 准教授	薄 良彦
茨城大学農学部 教授；学長特別補佐	鈴木 義人
山口大学大学院創成科学研究科農学系学域 准教授	鈴木 賢士
福島県立医科大学会津医療センター附属研究所 漢方医学講座 准教授	鈴木 雅雄
徳島文理大学薬学部 准教授	角 大悟
中部大学応用生物学部 助教	墨 泰孝
東海大学医学部 講師	隅山 香織
九州大学生体防御医学研究所 教授	須山 幹太
鳥取大学農学部・共同獣医学科 准教授	寸田 祐嗣
東京大学大気海洋研究所 助教	清家 弘治
京都産業大学理学部 教授	瀬川 耕司
東京理科大学基礎工学部 生物工学科 准教授	瀬木 恵里
城西大学薬学部 教授	関 俊暢
近畿大学薬学部 准教授	関口 富美子
慶應義塾大学理工学部 専任講師	関口 康爾
東北大学加齢医学研究所 助教	関根 弘樹
京都大学原子炉実験所 教授	瀬戸 誠
東京工業大学環境・社会理工学院 イノベーション科学系 准教授	仙石 慎太郎
熊本大学医学部 准教授	千住 寛
琉球大学工学部 教授	千住 智信
広島大学大学院工学研究院 准教授	造賀 芳文
東京農業大学生物産業学部 生物生産学科 教授	相馬 幸作
近畿大学理工学部 応用化学科 講師	副島 哲朗
宮崎大学農学部 獣医学科 助教	園田 紘子
東京医科歯科大学医学部 腎臓内科学分野 准教授	蘇原 映誠
京都大学大学院農学研究科 応用生物科学専攻 教授	大門 高明
徳島大学大学院社会産業理工学研究部 教授	高岩 昌弘
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター 天塩研究林 准教授	高木 健太郎
広島大学理学研究科 助教	高木 隆吉
旭川医科大学医学部 脳機能工学研究センター センター長；教授	高草木 薫
北海道大学触媒科学研究所 准教授	高草木 達

所属等	氏名
東北大学大学院農学研究科 国際開発学分野 助教	高篠 仁奈
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 准教授	高島 英造
大阪大学大学院医学系研究科 医化学教室 教授	高島 成二
長崎大学環境科学部 助教	高巢 裕之
岡山大学薬学部 准教授	高杉 展正
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 生物科学専攻 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
東北大学流体科学研究所 准教授	高奈 秀匡
千葉大学大学院理学研究科 助教	高野 和儀
東海大学工学部 動力機械工学科 准教授	高橋 俊
京都大学 i P S 細胞研究所 教授	高橋 淳
大阪大学医学部・大学院医学系研究科 消化器外科学Ⅱ講座 助教	高橋 剛
千葉大学真菌医学研究センター 准教授	高橋 弘喜
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 特任講師	高橋 宏隆
信州大学理学部 助教	高橋 史樹
東京農業大学生物産業学部 アクアバイオ学科 助教	高橋 潤
札幌医科大学医学部 医化学講座 教授	高橋 素子
同志社大学理工学部 准教授	高橋 康人
九州大学カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 准教授	高橋 幸奈
秋田大学大学院国際資源学研究科 助教	高橋 亮平
早稲田大学情報生産システム研究科 准教授	高畑 清人
熊本大学工学部・大学院先端科学研究部 准教授	高藤 誠
日本大学薬学部 薬学科 専任講師	高宮 知子
熊本大学理学部 教授	高宮 正之
近畿大学医学部免疫学 講師	高村 史記
金沢大学医薬保健研究域医学系 教授	篁 俊成
東海大学情報通信学部 教授	高山 佳久
群馬大学医学部 准教授	滝沢 琢己
東京大学宇宙線研究所 教授	瀧田 正人
慶應義塾大学看護医療学部 助教	瀧田 結香
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 教授	田口 久貴
総合研究大学院大学先端科学研究科 助教	宅野 将平
同志社大学理工学部 機械システム工学科 教授	多久和 英樹
金沢大学医薬保健研究域医学系 助教	武市 敏明
東京工業大学科学技術創成研究院化学生命科学研究科 准教授	竹内 大介
城西大学薬学部 助教	武内 智春
大阪大学歯学部・大学院歯学研究科 助教	竹内 洋輝
京都大学大学院農学研究科 地域環境科学専攻 助教	竹内 祐子
東京大学生産技術研究所 准教授	竹内 渉
東京大学大学院工学系研究科物理工学専攻 助教	武田 俊太郎
東北大学工学部・工学研究科 准教授	竹田 陽一
大阪大学歯学部附属病院 講師	竹立 匡秀
新潟大学医学部 解剖学第二教室 教授	竹林 浩秀
近畿大学理工学部 教授	竹原 幸生
京都大学数理解析研究所 准教授	竹広 真一
東京女子医科大学医学部 総合研究所 准教授	竹宮 孝子
埼玉大学大学院理工学研究科 教授	田代 信
山形大学大学院理工学研究科 准教授	多田 隈 理一郎
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 特任准教授	立花 雅史
東京農業大学地域環境科学部 准教授	橘 隆一
名古屋市立大学看護学部 助教	田中 泉香
東北大学大学院情報科学研究科 教授	田中 和之
長岡技術科学大学工学部 准教授	田中 久仁彦
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 教授	田中 謙治
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	田中 智之
広島大学工学部 助教	田中 智行
日本大学工学部 助教	田中 三郎
京都大学防災研究所 水資源環境研究センター 教授	田中 茂信
愛媛大学医学部 教授	田中 潤也
東京医科歯科大学医学部 分子腫瘍医学分野 教授	田中 真二

所属等	氏名
熊本大学発生医学研究所 助教	田中 翼
鹿児島大学共同獣医学部 准教授	田仲 哲也
信州大学大学院医学系研究科 代謝制御学 准教授	田中 直樹
岡山大学異分野基礎科学研究所 教授	田中 秀樹
京都大学原子炉実験所 准教授	田中 浩基
名古屋大学環境医学研究所 助教	田中 都
名古屋市立大学大学院医学研究科 ウイルス学分野 教授	田中 靖人
東京農業大学地域環境科学部 造園科学科 助教	田中 聡
名古屋大学物質科学国際研究センター 助教	田中 慎二
東京大学地震研究所 高エネルギー素粒子地球物理学研究センター 教授	田中 宏幸
東北大学大学院工学研究科 准教授	田邊 匡生
日本大学歯学部 生化学講座 准教授	田邊 奈津子
総合研究大学院大学先端科学研究科 准教授	田辺 秀之
新潟大学大学院自然科学研究科 研究科長；教授	田邊 裕治
岡山大学資源植物科学研究所 准教授	谷 明生
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 助教	谷口 七重
九州大学薬学部・薬学研究院・薬学府 准教授	谷口 陽祐
高知大学医療学系 助教	谷口 義典
広島大学原爆放射線医学研究所 放射線医療開発研究分野 助教	谷本 圭司
日本大学松戸歯学部 准教授	谷本 安浩
大分大学工学部 教授	田上 公俊
信州大学医学部 分子細胞生理学 教授	田淵 克彦
香川大学農学部 教授	田淵 光昭
東京農工大学農学部 講師	天竺桂 弘子
北海道大学工学部・大学院工学研究院・大学院工学院 准教授	田部 豊
新潟大学歯学部 助教	多部田 康一
東京医科歯科大学生体材料工学研究所 助教	田村 篤志
昭和薬科大学薬学部 教授	田村 修
鳥取大学農学部 学部長；教授	田村 文男
徳島大学大学院医歯薬学研究部（薬科学部門） 助教	田良島 典子
大阪大学サイバーメディアセンター 助教	樽谷 優弥
芝浦工業大学工学部 機械学群機械工学科 准教授	丹下 学
京都大学基礎物理学研究所 助教	段下 一平
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 准教授	近添 淳一
京都産業大学総合生命科学部 准教授	千葉 志信
福井大学医学部 准教授	千原 一泰
大阪大学工学部・大学院工学研究科 教授	茶谷 直人
高知大学自然科学系 理学部門 教授	津江 保彦
奈良先端科学技術大学院大学バイオサイエンス研究科 准教授	塚崎 智也
新潟大学脳研究所 助教	塚野 浩明
東京工業大学先端原子力研究所 准教授	塚原 剛彦
北海道大学大学院農学研究院 助教	津釜 大侑
東京海洋大学学術研究院 教授	塚本 達郎
徳島大学大学院医歯薬学研究部 助教	辻 大輔
琉球大学農学部 教授	辻 瑞樹
新潟大学歯学部 准教授	辻村 恭憲
筑波大学数理物質系 助教	辻本 学
中部大学応用生物学部 教授	津田 孝範
筑波大学遺伝子実験センター 助教	津田 麻衣
名古屋大学農学部・生命農学研究科 教授	土川 寛
九州大学生体防御医学研究所 助教	土本 大介
昭和薬科大学薬学部 講師	土屋 幸弘
東北大学大学院環境科学研究科 教授	土屋 範芳
東京電機大学情報環境学部 助教	堤 智昭
群馬大学大学院理工学府 教授	角田 欣一
愛媛大学理学部 教授	鏑本 俊久
東京大学大学院数理科学研究科 教授	坪井 俊
大阪府立大学理学部・理学系研究科 助教	津留崎 陽大
宮崎大学工学部 教授	ティティ ブイン
東京電機大学未来科学部 教授	鉄谷 信二
会津大学コンピュータ理工学部 教授	出村 裕英
埼玉大学大学院理工学研究科 特別研究員	寺井 琢也
新潟大学工学部 化学システム工学科 助教	寺口 昌宏

所属等	氏名
名古屋市立大学芸術工学部 助教	寺嶋 利治
埼玉大学理工学研究科・理学部 准教授	寺田 幸功
徳島大学歯学部 助教	寺町 順平
東海大学医学部 准教授	寺山 隼人
愛媛大学大学院農学研究科 准教授	当真 要
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 講師	時田 茂樹
京都大学化学研究所 所長；教授	時任 宣博
佐賀大学農学部 准教授	徳田 誠
東京大学物性研究所 准教授	徳永 将史
名古屋大学宇宙地球環境研究所 教授	徳丸 宗利
室蘭工業大学くらし環境系領域 准教授	徳樂 清孝
広島大学大学院総合科学研究科 教授	戸田 昭彦
鶴見大学歯学部 助教	戸田 (徳山) 麗子
千葉大学薬学部・薬学研究院 助教	殿城 亜矢子
東京電機大学システムデザイン工学部 教授	土肥 紳一
東京大学理学部・理学系研究科 助教	富岡 征大
会津大学コンピュータ理工学部 准教授	富岡 洋一
東京大学大学院新領域創成科学研究科 准教授	富田 野乃
岡山大学自然生命科学研究支援センター 光・放射線情報解析部門鹿田施設 特別契約技術職員	富永 亜希
福島県立医科大学ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 准教授	富永 英之
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 准教授	富永 洋一
徳島文理大学神経科学研究科 准教授	富永 貴志
九州大学芸術工学部 教授	富松 潔
北海道大学触媒科学研究科 助教	鳥屋尾 隆
名古屋大学医学部 生体反応病理学 教授	豊國 伸哉
三重大学大学院地域イノベーション学研究科 教授	鳥飼 直也
奈良先端科学技術大学院大学バイオサイエンス研究科 助教	鳥山 道則
愛媛大学理学部 教授	内藤 俊雄
近畿大学薬学部 准教授	長井 紀章
北陸先端科学技術大学院大学先端科学技術研究科 知識科学系 副学長；留学支援センター長；教授	永井 由佳里
京都大学こころの未来研究センター 特任准教授	中井 隆介
九州工業大学工学部 教授	中尾 基
東京農工大学農学部 准教授	永岡 謙太郎
岐阜大学応用生物科学部 教授	長岡 利
日本大学理工学部 電子工学科 教授	中川 活二
長崎大学環境科学部 教授	中川 啓
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 助教	中川 俊徳
九州工業大学大学院情報工学研究科 システム創成情報工学研究系 准教授	中荃 隆
愛知学院大学薬学部 講師	中島 健一
大阪大学理学部・大学院理学研究科 助教	中嶋 大
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
大阪府立大学研究推進機構 NanoSquare拠点研究所 特別講師	中瀬 生彦
鳥取大学医学部 保健学科 助教	仲宗根 眞恵
大阪大学高等共創研究院 教授	中田 慎一郎
東京工業大学物質理工学院 材料系 准教授	中田 伸生
甲南大学知能情報学部 准教授	永田 亮
大阪大学産業科学研究所 所長；教授	中谷 和彦
昭和大学薬学部 社会健康薬学講座衛生薬学部 准教授	中谷 良人
北海道大学工学部・大学院工学研究科・大学院工学院 物質化学部門先端材料化学研究室 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・臨床医学部門 教授	中西 洋一
京都大学フィールド科学教育研究センター 瀬戸臨海実験所 助教	中野 智之
北海道大学獣医学部・獣医学研究院 准教授	永野 昌志
徳島文理大学薬学部 教授；学科長	永浜 政博
崇城大学情報学部 教授	中原 正俊
東京電機大学理工学部 生命理工学系 教授	長原 礼宗
北里大学薬学部 薬品製造化学教室 教授	長光 亨
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 教授	中村 哲
九州大学大学院システム情報科学研究科電気システム工学部門 准教授	中村 大輔
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 所長	中村 卓司

所属等	氏名
熊本大学大学院先導機構 准教授	中村 照也
熊本大学大学院先端科学研究部(工学系) 准教授	中村 徹
久留米大学医学部 内科学講座(消化器内科部門) 講師	中村 徹
京都大学原子炉実験所 助教	中村 秀仁
山口大学大学院医学系研究科医学専攻 器官解剖学講座 教授	中村 教泰
山口大学医学部附属病院 第三内科 助教	中邑 幸伸
東京慈恵会医科大学薬理学講座 講師	中村 行宏
崇城大学薬学部 助教	中村 仁美
豊橋技術科学大学機械工学系 教授	中村 祐二
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 超伝導低温工学センター 教授	中本 建志
島根大学医学部 准教授	中山 健太郎
東京大学宇宙線研究所附属神岡宇宙素粒子研究施設 助教	中山 祥英
千葉大学大学院看護学研究科 教授	中山 登志子
大阪府立大学看護学部 教授	中山 美由紀
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 准教授	中山 泰宗
京都薬科大学薬学部 教授	中山 祐治
久留米大学医学部 内科学講座腎臓内科部門 助教	中山 陽介
山口大学工学部 教授	中山 雅晴
東京農業大学国際食料情報学部 国際農業開発学科 教授; 大学院農学研究科長; 副学長	夏秋 啓子
九州工業大学大学院生命体工学研究科 副研究科長; 教授	夏目 季代久
山形大学理学部 教授	並河 英紀
愛媛大学医学部 助教	鍋加 浩明
東京医科歯科大学医学部 皮膚科学分野 准教授	並木 剛
電気通信大学情報理工学研究科 教授	成見 哲
九州大学大学院農学研究院 教授	南石 晃明
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 進化多様性生物学領域 教授	新美 輝幸
京都産業大学コンピュータ理工学部 学部長	新實 治男
大阪大学大学院理学研究科 物理学専攻 准教授	新見 康洋
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 系統生物研究センター原核生物遺伝研究室 教授	仁木 宏典
名古屋大学農学部・生命農学研究科 助教	西内 俊策
宮崎大学工学部 教授	西岡 賢祐
山口大学共同獣医学部 准教授	西垣 一男
長崎大学工学部・工学研究科 准教授	西川 貴文
東京理科大学薬学部薬学科 教授	西川 元也
長岡技術科学大学工学部 助教	西川 雅美
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 准教授	西口 創
徳島大学先端酵素学研究所 免疫病態学分野 助教	西嶋 仁
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授	西田 崇
名古屋大学大学院情報学研究科 情報システム学専攻 准教授	西田 直樹
東京医科歯科大学難治疾患研究所 発生再生生物学分野 教授	仁科 博史
熊本大学発生医学研究所 所長; 教授	西中村 隆一
東京工業大学情報理工学院 教授	西畑 伸也
九州大学大学院総合理工学研究院・総合理工学府 准教授	西堀 麻衣子
京都大学薬学部・薬学研究科 医薬創成情報科学専攻 助教	西村 慎一
北海道大学大学院生命科学院・先端生命科学研究院 教授	西村 紳一郎
和歌山大学システム工学部 助教	西村 童一
京都大学霊長類研究所 准教授	西村 剛
佐賀大学大学院工学系研究科 電気電子工学専攻 准教授	西山 英輔
名古屋大学工学研究科 元教授	西山 久雄
筑波大学生命環境系 准教授	丹羽 隆介
静岡大学工学部 准教授	庭山 雅嗣
新潟大学医学部 生理学第二教室 准教授	任 晝晃
宮崎大学工学部 助教	糠澤 桂
東海大学工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 講師	沼田 大樹
岡山大学大学院環境生命科学研究科 准教授	能年 義輝
大阪大学産業科学研究所 自然材料機能化分野 教授	能木 雅也
慶應義塾大学薬学部 准教授	野口 耕司
北海道大学農学研究院生物環境工学分野 副研究科長・教授	野口 伸
東京農業大学農学部 農学科 助教	野口 有里紗

所属等	氏名
秋田県立大学生物資源科学部 助教	野下 浩二
山口大学理学部 講師	野崎 隆之
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 准教授	野中 寛
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 実験圃場 准教授	野々村 賢一
東京医科歯科大学難治疾患研究所 幹細胞制御分野 准教授	信久 幾夫
名古屋大学大学院工学研究科化学システム工学専攻 教授	則永 行庸
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	袴田 昌高
九州大学大学院総合理工学研究院・総合理工学府 教授	萩島 理
千葉大学大学院理学研究院 准教授	萩原 学
京都大学大学院エネルギー科学研究科 教授	萩原 理加
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 データ科学研究系 助教	朴 堯星
京都大学生存圏研究所 准教授	橋口 浩之
日本大学薬学部 准教授	橋崎 要
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 教授	橋本 篤
東北大学金属材料研究所 助教	橋本 顕一郎
名古屋工業大学工学部 准教授	橋本 忍
福島県立医科大学医学部 助教	橋本 仁志
高知大学理学部 教授	橋本 善孝
早稲田大学創造理工学部 経営システム工学科 准教授	蓮池 隆
九州工業大学大学院生命体工学研究科 助教	長谷川 一徳
中部大学応用生物学部 准教授	長谷川 浩一
広島大学総合科学研究科 助教	長谷川 巧
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	長谷部 光泰
日本大学理工学部 建築学科 教授	秦 一平
東京工業大学生命理工学院 准教授	秦 猛志
北海道大学大学院医学研究院 生化学分野医化学教室 教授	畠山 鎮次
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 教授	初澤 毅
京都大学大学院生命科学研究所 助教	服部 佑佳子
東京大学大学院工学系研究科 社会基盤学専攻 教授	羽藤 英二
大学共同利用機関法人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
慶應義塾大学薬学部 助教	花屋 賢悟
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 准教授	塙 大
千葉大学医学部・医学研究院 特任講師	馬場 敦
東京大学地震研究所 助教	馬場 聖至
京都大学生存圏研究所 助教	馬場 啓一
金沢大学がん進展制御研究所 助教	馬場 智久
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	浜 孝之
室蘭工業大学くらし環境系領域 教授	濱 幸雄
徳島大学歯学部 教授	浜田 賢一
鶴見大学歯学部 教授	早川 徹
佐賀大学農学部 教授	早川 洋一
長崎大学熱帯医学研究所 准教授	早坂 大輔
京都大学霊長類研究所 助教	林 美里
愛媛大学大学院理工学研究科 応用化学コース 准教授	林 実
奈良女子大学理学部 学部長；教授	林井 久樹
東京工業大学科学技術創成研究院 准教授	林崎 規託
東京大学大学院工学系研究科社会基盤学専攻 助教	原 祐輔
日本薬科大学薬学部 薬学科薬品創製化学分野 教授	原口 一広
名古屋市立大学看護学部 准教授	原沢 優子
琉球大学医学部 保健学科 生体検査学講座 生体代謝学分野 教授	原嶋 奈々江
崇城大学薬学部 教授	原武 衛
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 生命応用化学科 教授	春木 満
東京女子大学現代教養学部数理科学科情報理学専攻 准教授	春名 太一
信州大学工学部 学部長；教授	半田 志郎
北里大学医療衛生学部 教授	半田 知也
静岡大学理学部 准教授	阪東 一毅
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 特任講師	東阪 和馬
京都産業大学理学部 准教授	東谷 章弘
大阪大学情報科学研究科 コンピュータサイエンス専攻 准教授	肥後 芳樹
広島大学総合科学研究科 准教授	彦坂 暁
筑波大学医学医療系 教授	久武 幸司

所属等	氏名
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 准教授	土方 誠
愛媛大学社会連携推進機構 紙産業イノベーションセンター 講師	秀野 晃大
鳥取大学農学部 助教	美藤 友博
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
龍谷大学理工学部 助教	兵藤 憲吾
京都大学学術情報メディアセンター 助教	平石 拓
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 機械工学センター 准教授	平木 雅彦
東北大学薬学部・薬学研究科 教授	平澤 典保
名古屋市立大学薬学部 教授	平嶋 尚英
北海道大学歯学研究科・歯学部 助教	平田 恵理
東京工業大学工学院 助教	平田 慎之介
東北大学材料科学高等研究所 教授	平野 愛弓
香川大学医学部 教授	平野 勝也
東京大学薬学部・薬学系研究科 助教	平野 圭一
東京農業大学農学部 畜産学科 准教授	平野 貴
千葉大学医学部・医学研究院 准教授	平原 潔
長崎大学熱帯医学研究所 教授	平山 謙二
同志社大学生命医科学部 医情報学科 教授	飛龍 志津子
北陸先端科学技術大学院大学情報科学系 准教授	廣川 直
横浜市立大学医学部 医学研究科分子細胞生物学 講師	廣瀬 智威
広島大学大学院先端物質科学研究科 准教授	廣田 隆一
同志社大学生命医科学部 助教	日和 悟
愛媛大学理学部 助教	福井 眞生子
北海道大学触媒科学研究所 教授	福岡 淳
山形大学大学院有機材料システム研究科 助教	福島 和樹
芝浦工業大学システム理工学部 准教授	福田 亜希子
大阪大学微生物病研究所 助教	福原 崇介
東北大学歯学部・歯学研究科 教授	福本 敏
九州大学歯学部・歯学研究院・歯学府 助教	藤井 慎介
長崎大学環境科学部 准教授	藤井 秀道
福井大学医学系部門医学領域 耳鼻咽喉科・頭頸部外科学分野 教授	藤枝 重治
順天堂大学保健看護学部 准教授	藤尾 祐子
慶應義塾大学理工学部 応用化学科 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
工学院大学建築学部 まちづくり学科 助教	藤賀 雅人
福井大学学術研究院工学系部門 教授	藤垣 元治
琉球大学工学部 助教	藤川 正毅
九州大学マス・フォア・インダストリ研究所 教授	藤澤 克樹
岩手大学理工学部 物理・材料理工学科 教授	藤代 博之
京都産業大学総合生命科学部 研究助教	藤田 明子
名古屋大学農学部・生命農学研究科 教授	藤田 祐一
名古屋大学宇宙地球環境研究所 講師	藤波 初木
山口大学大学院医学系研究科保健学専攻 地域・老年看護学講座 准教授	藤村 一美
大阪薬科大学薬学部 病態生化学研究室 教授	藤森 功
茨城大学理学部 助教	藤谷 渉
大阪府立大学理学部 助教	藤原 大佑
千葉大学理学部数学・情報数理学科 助教	二木 昌宏
東京農工大学農学部 教授；大学院連合農学研究科研究科長	船田 良
東京大学薬学部・薬学系研究科 教授	船津 高志
香川大学工学部 教授	舟橋 正浩
同志社大学生命医科学部 医生命システム学科 准教授	舟本 聡
新潟大学工学部 助教	プラムディタ ジョナス
筑波大学医学医療系 准教授	古川 宏
北里大学海洋生命科学部 助教	古川 史也
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 情報社会相関研究系 助教	古川 雅子
東北大学理学部・大学院理学研究科 地学専攻 助教	古川 善博
東京理科大学理学部 応用化学科 准教授	古海 誓一
北里大学看護学部 助教	古屋 悦世

所属等	氏名
上智大学理工学部 准教授；音楽医科学研究センター長	古屋 晋一
東京医科歯科大学歯学部 助教	保坂 啓一
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	保坂 寛
秋田県立大学生物資源科学部 応用生物科学科 教授	穂坂 正博
神戸大学大学院医学研究科 内科学講座消化器内科学分野 助教	星 奈美子
千葉大学薬学部・薬学研究院 准教授	星野 忠次
酪農学園大学農食環境学群 教授	星野 仏方
広島大学生物圏科学研究科 助教	星野 由美
大阪大学工学部・大学院工学研究科 助教	細井 卓治
東海大学情報通信学部 准教授	程島 奈緒
群馬大学生体調節研究所 助教	堀居 拓郎
弘前大学理工学部 助教	堀内 一徳
京都大学工学研究科 電子工学専攻 特定助教	堀田 昌宏
富山大学工学部 教授	堀田 裕弘
崇城大学情報学部 准教授	堀部 典子
北陸先端科学技術大学院大学情報社会基盤研究センター 准教授	本郷 研太
宮崎大学農学部 植物生産環境科学科 准教授	本勝 千歳
徳島大学歯学部 教授	蒼田 栄一
日本大学歯学部 歯科放射線学講座 教授	本和 和也
慶應義塾大学理工学部 物理情報工学科 教授	本多 敏
愛知学院大学歯学部 口腔解剖学講座 教授	本田 雅規
芝浦工業大学工学部 電気電子学群電子工学科 教授	本間 哲哉
鹿児島大学学術研究院 理工学域工学系 教授	本間 俊雄
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域 准教授	真坂 宣夫
富山大学理学部 准教授	前川 清人
宇都宮大学農学部 准教授	前田 勇
九州大学歯学部・歯学研究院・歯学府 教授	前田 英史
昭和大学薬学部 臨床薬学講座感染制御薬学部門 助教	前田 真之
琉球大学理学部 教授	眞榮平 孝裕
北里大学看護学部 教授	眞茅 みゆき
電気通信大学大学院情報理工学研究科 助教	牧 昌次郎
東北大学大学院農学研究科 応用生命科学専攻 教授	牧野 周
東京大学分子細胞生物学研究所 助教	牧野 吉倫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 准教授	正岡 重行
鹿児島大学共同獣医学部 准教授	正谷 達磨
東北大学大学院医学系研究科 消化器病態学分野 准教授	正宗 淳
東京工業大学科学技術創成研究院 フロンティア材料研究所 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
徳島大学大学院医歯薬学研究部 人類遺伝学分野 准教授	増田 清士
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
名古屋大学環境医学研究所 准教授	増田 雄司
芝浦工業大学システム理工学部 准教授	増田 幸宏
東京大学理学部・理学系研究科 教授	升本 順夫
千葉大学大学院理学研究科 助教	間瀬 圭一
東京電機大学理工学部 情報システムデザイン学系 助教	松井 加奈絵
京都大学医学部・医学研究科 助教	松井 亮介
山形大学理学部 准教授	松井 淳
滋賀医科大学研究活動統括本部 研究戦略推進室 産学連携推進部門 部門長・特任教授	松浦 昌宏
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 講師	松尾 奈緒子
鹿児島大学医歯学総合研究科・保健学研究科・医学部・歯学部（附属病院） 准教授	松尾 美樹
神戸大学大学院医学研究科 内科学講座腫瘍・血液内科学分野 准教授	松岡 広
熊本大学血液内科学 教授	松岡 雅雄
中部大学工学部 都市建設工学科 教授	松尾 直規
岡山大学医学部 教授	松川 昭博
九州大学大学院総合理工学研究院・総合理工学府 大気海洋環境システム学専攻 准教授	松清 修一
近畿大学産業理工学部 准教授	松崎 隆哲
星薬科大学薬学部 助教	松澤 彰信
東京工業大学物質理工学院 材料系 准教授	松下 伸広
徳島文理大学理工学部 教授	松田 和典
京都大学エネルギー理工学研究所 教授	松田 一成

所属等	氏名
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	松田 浩一
九州大学工学部・工学研究院・工学府 教授	松永 久生
京都大学工学部 マイクロエンジニアリング専攻 教授	松原 厚
神戸大学大学院システム情報学研究科 助教	松原 崇
大阪市立大学大学院医学研究科 機能細胞形態学 准教授	松原 勤
神戸大学理学部・大学院理学研究科 准教授	松原 亮介
島根大学生物資源科学部 教授	松本 真悟
星薬科大学薬学部 講師	松本 貴之
慶應義塾大学理工学部 准教授	松本 緑
金沢大学がん進展制御研究所 教授	松本 邦夫
東京大学大学院農学生命科学研究科獣医学専攻 助教	松脇 貴志
大阪府立大学理学部・理学系研究科 教授	丸田 辰哉
横浜市立大学国際総合科学部 助教	丸山 大輔
広島大学理学部 教授	圓山 裕
新潟大学理学部 助教	三浦 智明
九州大学工学研究院 化学工学部門 教授	三浦 佳子
東京電機大学情報環境学部 准教授	見正 秀彦
東海大学工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 教授	水書 稔治
富山大学大学院医学薬学研究部(薬学) 教授	水口 峰之
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 助教	水田 元太
東海大学情報理工学部 准教授	水谷 賢史
新潟大学医学部 解剖学第三教室 助教	水谷 祐輔
九州大学農学部・農学研究院・生物資源環境科学府 助教	水野谷 航
東北医科薬科大学薬学部 教授	溝口 広一
三重大学工学部・工学研究科 助教	溝田 功
東京大学生産技術研究所 助教	美谷 周二朗
東京女子医科大学医学部 生理学(第二) 教授; 講座主任	三谷 昌平
新潟大学農学部 応用生物化学科 教授	三ツ井 敏明
静岡大学理学部 講師	三井 雄太
昭和大学保健医療学部 講師	三橋 幸聖
北海道大学水産学部 助教	美野 さやか
東北大学流体科学研究所 助教	宮内 優
北見工業大学工学部 助教	宮崎 健輔
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
高知大学自然科学系 農学部門 准教授	宮崎 彰
大阪大学大学院生命機能研究科 助教	宮澤 清太
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群 獣医保健看護学類 講師	宮庄 拓
旭川医科大学医学部 生理学講座 助教	宮園 貞治
筑波大学医学医療系 助教	宮寺 浩子
神戸大学農学部・大学院農学研究科 教授	宮野 隆
広島大学理学部 准教授	宮原 正明
東京医科歯科大学生体材料工学研究所 教授	宮原 裕二
東京電機大学システムデザイン工学部・情報環境学部 教授	宮保 憲治
信州大学理学部 物理科学科 准教授	宮丸 文章
山梨大学工学部 助教	宮本 崇
九州大学大学院医学研究院 准教授	宮本 敏浩
香川大学工学部 准教授	宮本 慎宏
東京工業大学工学院 電気電子系 教授	宮本 恭幸
昭和大学歯学部 口腔生化学講座 准教授	宮本 洋一
慶應義塾大学看護医療学部 教授	宮脇 美保子
徳島大学歯学部 准教授	三好 圭子
徳島文理大学理工学部 講師	三好 真千
神戸大学工学研究科 教授	向井 敏司
東京理科大学理学部 化学科 講師	武藤 雄一郎
京都産業大学コンピュータ理工学部 准教授	棟方 渚
岐阜大学工学部 教授; 副学部長	村井 利昭
群馬大学理工学府 准教授	村岡 貴子
京都大学農学研究科大学院農学研究科 食品生物科学専攻 准教授	村上 一馬
富山県立大学工学部 教授	村上 達也
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 副所長	村上 洋一
東京工業大学工学院 准教授	村上 陽一

所属等	氏名
北海道大学遺伝子病制御研究所 所長；教授	村上 正晃
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 助教	村川 秀樹
名古屋大学工学部・工学研究科 マイクロ・ナノ機械理工学専攻 助教	村島 基之
北海道大学獣医学部・獣医学研究科 助教	村田 史郎
大阪大学大学院理学研究科 化学専攻 教授	村田 道雄
大阪大学情報科学研究科 情報ネットワーク学専攻 教授	村田 正幸
信州大学工学部 助教	村松 寛之
北海道大学大学院情報科学研究科 教授	村山 明宏
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 染色体生化学研究室 准教授	村山 泰斗
京都大学大学院情報学研究科 助教	村脇 有吾
愛媛大学大学院医学系研究科 准教授	茂木 正樹
名古屋大学大学院環境学研究科 准教授	持田 陸宏
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 准教授	元井 直樹
京都産業大学総合生命科学部 教授	本橋 健
千葉大学医学部・医学研究院 教授	本橋 新一郎
名古屋工業大学工学部 助教	本林 健太
東京大学理学部・理学系研究科 准教授	本原 顕太郎
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター センター長	本村 泰三
崇城大学工学部 機械工学科 准教授	森 昭寿
富山大学大学院医学薬学研究部 教授	森 寿
龍谷大学理工学部 機械システム工学科 講師	森 正和
近畿大学薬学総合研究所 教授	森川 敏生
広島大学大学院理学研究科 助教	森下 文浩
工学院大学工学部 電気電子工学科 教授	森下 明平
東京海洋大学海洋工学部 助教	盛田 元彰
千葉大学薬学部・薬学研究院 教授	森部 久仁一
産業医科大学医学部 第2解剖学 教授	森本 景之
名古屋大学大学院環境学研究科 講師	諸田 智克
千葉大学グローバルプロミネント研究基幹 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
神戸大学大学院システム情報学研究科 准教授	谷口 隆晴
旭川医科大学医学部 講師	矢澤 隆志
千葉工業大学工学部 応用化学科 准教授	矢沢 勇樹
東京工業大学科学技術創成研究院フロンティア材料研究所 助教	安井 伸太郎
岡山大学薬学部 助教	安井 典久
名古屋市立大学薬学部 助教	保嶋 智也
東海大学農学部 バイオサイエンス学科 准教授	安田 伸
広島大学原爆放射線医科学研究所 線量測定評価研究分野 教授	保田 浩志
北海道大学歯学研究院・歯学部 准教授	安田 元昭
徳島大学大学院医歯薬学研究部 教授	安友 康二
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 助教	安原 主馬
愛媛大学大学院理工学研究科 環境建設工学コース 教授	安原 英明
大阪府立大学大学院看護学研究科 助教	安本 理抄
弘前大学理工学部 准教授	谷田貝 亜紀代
大阪大学大学院情報科学研究科 助教	矢内 直人
広島大学生物生産学部 准教授	矢中 規之
山梨大学工学部 教授	柳 博
広島大学医学部 助教	柳瀬 雄輝
川崎医療福祉大学診療放射線技術学科 准教授	矢納 陽
岐阜大学応用生物科学部 教授	矢部 富雄
大阪府立大学看護学部 講師	山内 加絵
神戸大学農学部・大学院農学研究科 助教	山内 靖雄
愛媛大学大学院農学研究科 教授	山内 聡
茨城大学理学部 教授	山口 央
近畿大学農学部 助教	山口 公志
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 准教授	山口 拓実
名古屋大学工学部・工学研究科 マイクロ・ナノ機械理工学専攻 准教授	山口 浩樹
早稲田大学先進理工学部 応用化学科 准教授	山口 潤一郎
東京電機大学理工学部 電子・機械工学系 准教授	山崎 敬則
東京大学大学院情報理工学系研究科 准教授	山崎 俊彦
日本大学理工学部 助教	山崎 政彦

所属等	氏名
岩手大学農学部・共同獣医学科 教授	山崎 真大
山梨大学生命環境学部 助教	山下 さやか
新潟大学農学部 農業生産科学科 助教	山城 秀昭
東京電機大学未来科学部 准教授	山田 あすか
名古屋市立大学看護学部 教授	山田 紀代美
九州大学薬学部・薬学研究院・薬学府 教授	山田 健一
大分大学医学部 准教授	山田 健太郎
東京農業大学国際食料情報学部 准教授	山田 崇裕
琉球大学理学部 准教授	山田 広幸
京都大学防災研究所 助教	山田 真澄
近畿大学建築学部 助教	山田 宮土理
千葉大学大学院工学研究科 共生応用化学専攻 助教	山田 泰弘
東京大学大学院工学部・工学系研究科 助教	山田 裕貴
北海道大学薬学部・薬学研究院 准教授	山田 勇磨
名古屋大学環境医学研究所 所長；教授	山中 宏二
日本大学薬学部 教授	山中 健三
東京工業大学大学院総合理工学研究科 環境・社会理工学院 教授	山中 浩明
宇都宮大学農学部 教授	山根 健治
京都大学農学研究科 准教授	山根 久代
広島大学薬学部 准教授	山野 幸子
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学部門 教授	山野 優子
静岡大学理学部 教授	山本 歩
中部大学工学部 電気システム工学科 准教授	山本 和男
鹿児島大学工学部 准教授	山元 和哉
東京大学医学部・医学系研究科 システム生理学 准教授	山本 希美子
東京工業大学科学技術創成研究院化学生命科学研究科 教授	山元 公寿
京都大学エネルギー理工学研究所 助教	山本 聡
近畿大学工学部 情報学科 講師	山元 翔
愛知学院大学薬学部 製剤学講座 教授	山本 浩充
東北医科薬科大学薬学部 教授	山本 文彦
昭和大学歯学部 歯周病学講座 教授	山本 松男
北里大学獣医学部 獣医薬理学 教授	山脇 英之
北陸先端科学技術大学院大学知識科学系 准教授	由井 蘭 隆也
佐賀大学農学部 准教授	弓削 こづえ
群馬大学理工学府電子情報部門 准教授	弓仲 康史
中部大学工学部 都市建設工学科 助教	余川 弘至
大阪府立大学工学部 助教	余越 伸彦
山梨大学大学院総合研究部 医学域社会医学講座 准教授	横道 洋司
東京慈恵会医科大学医学部 内科学講座腎臓・高血圧内科 准教授	横山 啓太郎
鹿児島大学水産学部 助教	横山 佐一郎
東京工業大学理学院 教授	横山 哲也
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 教授	横山 清子
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 准教授	吉岡 勇人
九州大学大学院システム情報科学研究院・同学府 助教	吉岡 宏晃
島根大学生物資源科学部 助教	吉岡 秀和
新潟大学農学部 生産環境科学科 准教授	吉川 夏樹
京都大学大学院情報学研究科 准教授	吉川 仁
岩手大学農学部 副学長（研究担当）；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
東京慈恵会医科大学大学生化学講座 教授	吉田 清嗣
京都大学大学院理学研究科 助教	吉田 賢市
茨城大学農学部 准教授	吉田 貢士
東京医科歯科大学学生体材料工学研究所 准教授	吉田 優
福井大学工学部 機械工学専攻 講師	吉田 達哉
富山大学大学院医学薬学研究部 准教授	吉田 知之
秋田大学大学院理工学研究科 数理・電気電子情報学専攻電気電子工学コース 助教	吉田 征弘
京都大学 i P S細胞研究所 准教授	吉田 善紀
九州大学歯学部・歯学研究院・歯学府 准教授	吉田 竜介
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 応用生命科学専攻 助教	吉永 直子
北海道大学薬学部・薬学研究院 助教	吉野 達彦
東京農工大学工学部 准教授	吉野 知子
香川大学農学部 准教授	吉原 明秀

所属等	氏名
福井大学工学部 生物応用化学専攻 准教授	吉見 泰治
秋田大学大学院理工学研究科 附属理工学研究センター 准教授	吉村 哲
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 助教	吉村 俊平
大阪市立大学工学部 助教	吉本 佳世
高知大学理工学部 教授	米村 俊昭
大阪薬科大学薬学部 助教	米山 弘樹
早稲田大学情報生産システム研究科 教授	李 義頤
岡山大学資源植物科学研究所 助教	力石 和英
崇城大学工学部 機械工学科 准教授	劉 陽
九州大学先端物質化学研究所 助教	龍崎 泰
広島大学生物生産学部 助教	若林 香織
弘前大学大学院医学研究科 脳神経病理学講座 教授	若林 孝一
京都大学化学研究所 准教授	若宮 淳志
近畿大学建築学部 教授	脇田 祥尚
福島県立医科大学医学部 教授	和栗 聡
岡山大学医学部 講師	和氣 秀徳
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	和田 実
東京大学大学院新領域創成科学研究科 助教	和田 良太
日本大学薬学部 助教	和田 平
東北医科薬科大学薬学部 講師	渡邊 一弘
山口大学共同獣医学部 助教	渡邊 健太
大阪大学微生物病研究所 准教授	渡邊 すぎ子
京都産業大学理学部 教授	渡辺 達也
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 助教	渡邊 哲弘
京都大学大学院生命科学研究科 教授	渡邊 直樹
東北大学大学院環境科学研究科 准教授	渡邊 則昭
東京農業大学地域環境科学部 生産環境工学科 教授	渡邊 文雄
大阪大学大学院生命機能研究科 准教授	渡邊 正勝
東京海洋大学学術研究院 准教授	渡部 大輔
北海道大学低温科学研究所 教授	渡部 直樹
佐賀大学大学院工学系研究科 先端融合工学専攻 教授	渡 孝則
慶應義塾大学理工学部 システムデザイン工学科 教授	青山 英樹
芝浦工業大学工学部 電気工学科 教授	赤津 観
東京農工大学大学院工学研究院 先端物理工学部門 准教授	生嶋 健司
摂南大学理工学部 建築学科 教授	池内 淳子
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 情報科学専攻 教授	池田 和司
立命館大学スポーツ健康科学部 学部長；教授	伊坂 忠夫
慶應義塾大学理工学部 機械工学科総合デザイン工学専攻 准教授	石上 玄也
大阪大学大学院基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	石黒 浩
筑波大学生命環境系 教授	磯田 博子
山形大学大学院有機材料システム研究科 高分子精密加工研究室 教授	伊藤 浩志
京都大学大学院情報学研究科 知能情報学専攻 助教	糸山 克寿
生理学研究所統合生理研究部門 准教授	乾 幸二
東京大学生産技術研究所 物質・環境系部門 教授	井上 博之
京都大学原子炉実験所 原子力基礎科学研究本部原子力基礎工学研究部門 助教	上原 章寛
東京大学生産技術研究所 革新的シミュレーション研究センター 准教授	梅野 宜崇
京都工芸繊維大学工芸科学部 生命物質科学域 教授	浦山 健治
京都大学大学院工学研究科 物質エネルギー化学専攻 教授	江口 浩一
京都大学 高等研究院物質-細胞統合システム拠点 特定拠点准教授	王 丹
東北大学大学院工学研究科 応用物理学専攻 准教授	大兼 幹彦
東京工業大学大学院物質理工学院 化学工学専攻 教授	大河内 美奈
筑波大学生命環境系 生物圏資源科学専攻 教授	大澤 良
東北大学未来科学技術共同研究センター 准教授	大野 和則
東北大学大学院情報科学研究科 知能ロボティクス学講座 教授	岡谷 貴之
早稲田大学理工学術院 教授	奥乃 博
お茶の水女子大学基幹研究院自然科学系、人間文化創成科学研究科 理学専攻 教授	奥村 剛
横浜国立大学大学院工学研究院 システムの創生部門 准教授	尾崎 伸吾
東京工業大学環境・社会理工学院 建築学系 教授	大佛 俊泰
東京大学大学院工学系研究科 電気系工学専攻 准教授	小関 泰之
東京工業大学『以心電心』ハピネス共創研究推進機構 特任教授	小田 俊理
北里大学東洋医学総合研究所 所長	小田口 浩
九州大学情報基盤開発センター 学際計算科学研究部門 教授	小野 謙二
京都大学化学研究所 材料機能化学研究系 教授	小野 輝男

所属等	氏名
国立情報学研究所情報学プリンシプル研究系 教授	小野 順貴
神戸大学システム情報学研究科 システム科学専攻 教授	貝原 俊也
東京工業大学科学技術創成研究院 先端原子力研究所 教授	加藤 之貴
香川大学四国危機管理教育・研究・地域連携推進機構 地域強靱化研究センター センター長；特任教授；学長特別補佐	金田 義行
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 分子複合系科学研究室 教授	上久保 裕生
岡山大学大学院自然科学研究科 産業創成工学専攻知能機械システム学講座 教授	神田 岳文
麻布大学獣医学部 動物応用科学科 教授	菊水 健史
東京大学大学院新領域創成科学研究科 物質系専攻 教授	木村 剛
長岡技術科学大学大学院技術経営研究科 システム安全専攻 准教授	木村 哲也
京都大学大学院医学研究科 医学専攻 教授	黒田 知宏
広島大学自然科学研究支援開発センター 教授	小島 由継
東京大学大学院工学系研究科 マテリアル工学専攻 教授；理事・副学長	小関 敏彦
東北大学流体科学研究所 高速反応流研究分野 教授	小林 秀昭
東京大学空間情報科学研究センター 准教授	小林 博樹
長岡技術科学大学工学部 電気電子情報工学専攻 准教授	佐々木 徹
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 コンテンツ科学研究系 教授	佐藤 いまり
関西学院大学理工学部 先進エネルギーナノ工学科 教授	鹿田 真一
早稲田大学先進理工学部 教授	柴田 重信
東京大学大学院理学系研究科 附属原子核科学研究センター 教授	下浦 享
神戸大学大学院工学研究科 機械工学専攻 教授	白瀬 敬一
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 准教授	白土 優
大阪大学大学院工学研究科 知能・機能創成工学専攻 准教授	杉原 知道
長岡技術科学大学大学院工学研究科 原子力システム安全工学専攻 教授	鈴木 達也
早稲田大学高等研究所 助教	鈴木 太郎
名古屋大学大学院工学研究科 電子工学専攻 教授	須田 淳
名古屋大学大学院工学研究科 航空宇宙工学専攻 教授	砂田 茂
東京工業大学科学技術創成研究院 先端原子力研究所 准教授	鷹尾 康一朗
広島大学大学院工学研究科 システムサイバネティクス専攻 准教授	高木 健
愛媛大学大学院理工学研究科 物質生命工学専攻 教授	武部 博倫
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 情報生産システム研究センター 教授	巽 宏平
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 物質化学領域領域 准教授	谷池 俊明
東北大学電気通信研究所 誘電ナノデバイス研究室 教授	長 康雄
岡山大学大学院自然科学研究科 産業創成工学専攻 教授	塚田 啓二
九州大学工学研究院 機械工学部門 教授	津崎 兼彰
東京大学工学系研究科 バイオエンジニアリング専攻（医学系研究科兼務） 教授	鄭 雄一
京都大学大学院医学研究科 医学専攻外科学講座乳腺外科学 教授	戸井 雅和
金沢大学理工研究域 機械工学系 准教授	得竹 浩
九州大学大学院システム情報科学研究科 情報エレクトロニクス部門 主幹教授	都甲 潔
東京工業大学物質理工学院 応用化学系 教授	中嶋 健
関西学院大学理工学部 人間システム工学科 教授	長田 典子
東京工業大学工学院 システム制御系 特任教授	中臺 一博
東北大学未来科学技術共同研究センター フィールドロボティクス研究室 准教授	永谷 圭司
筑波大学計算科学研究センター 数理解析系物理学域 教授	中務 孝
東京工業大学理学院物理学系 教授	中村 隆司
京都府立医科大学大学院医学研究科 精神機能病態学 教授	成本 迅
京都大学大学院工学研究科 機械理工学専攻 教授	西脇 眞二
東北大学大学院工学研究科 知能デバイス材料学専攻 教授	新田 淳作
筑波大学医学医療系 臨床医学域（精神医学） 准教授	根本 清貴
近畿大学理工学部 電気電子工学科 教授	野上 雅伸
京都大学エネルギー理工学研究所 エネルギー利用過程研究部門 教授	野平 俊之
名古屋大学大学院工学研究科 マイクロ・ナノ機械理工学専攻 教授	秦 誠一
名古屋大学大学院工学研究科 先端ナノバイオデバイス研究センター センター長；教授	馬場 嘉信
大阪大学大学院基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	浜屋 宏平
京都大学大学院工学研究科 電気工学専攻 教授	引原 隆士
東京大学大学院情報理工学系研究科 コンピュータ科学専攻 教授	平木 敬
岩手大学理工学部 教授	平原 英俊
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	廣瀬 明夫
芝浦工業大学工学部 機械機能工学科 准教授	廣瀬 敏也
早稲田大学次世代ロボット研究機構 名誉教授	藤江 正克
山形大学大学院理工学研究科 ライフ・3Dプリンタ創成センター 教授；センター長	古川 英光

所属等	氏名
大阪大学大学院工学研究科 戦略支援部 准教授	細貝 知直
大阪大学大学院情報科学研究科 バイオ情報工学専攻 教授	前田 太郎
東北大学大学院環境科学研究科 環境科学専攻 教授	末永 智一
岐阜大学工学部 機械工学科 准教授	松下 光次郎
大阪大学産業科学研究所 教授	松本 和彦
名古屋大学大学院工学研究科 情報・通信工学専攻 准教授	松本 隆太郎
静岡大学大学院工学領域 機械工学系列 教授	三浦 憲二郎
京都大学大学院工学研究科 材料化学専攻 教授	三浦 清貴
東北大学材料科学高等研究所 教授	水上 成美
東京藝術大学大学院美術研究科 文化財保存学専攻 教授	宮廻 正明
兵庫県立大学高度産業科学技術研究所 教授	宮本 修治
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 教授	武藤 浩行
慶應義塾大学環境情報学部 教授	村井 純
岐阜大学工学部 社会基盤工学科 教授	八嶋 厚
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	安田 弘行
信州大学工学部 機械システム工学科 准教授	山崎 公俊
千葉大学大学院工学研究科 先進理化学専攻 准教授	山田 豊和
金沢工業大学工学部 機械工学科 教授	山部 昌
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 放射光科学第一研究系 教授	山本 樹
新潟大学医歯学総合研究科 客員研究員	山本 格
広島大学大学院社会産学連携室および医歯薬保健学研究科 教授；COI感性イノベーション拠点研究リーダー	山脇 成人
福井大学産学連携本部 教授	米沢 晋
千葉大学大学院工学研究科 機械工学コース 教授	劉 浩
九州大学 理事；副学長	若山 正人
九州大学大学院総合理工学研究院 エネルギー理工学部門 教授	渡辺 幸信
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 理事長	五十嵐 隆
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 理事長	岩永 勝
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 理事長	小川 久雄
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構本社 理事長	奥村 直樹
国立研究開発法人国立国際医療研究センター外科 理事長	國土 典宏
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事長	児玉 敏雄
国立研究開発法人森林研究・整備機構 理事長	沢田 治雄
国立研究開発法人海洋研究開発機構 理事長	平 朝彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 理事長	中鉢 良治
国立研究開発法人情報通信研究機構 理事長	徳田 英幸
国立研究開発法人土木研究所 理事長	西川 和廣
国立研究開発法人物質・材料研究機構 理事長	橋本 和仁
国立研究開発法人防災科学技術研究所 理事長	林 春男
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 理事長	平野 俊夫
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	水澤 英洋
国立研究開発法人建築研究所 理事長	緑川 光正
国立研究開発法人水産研究・教育機構本部 理事長	宮原 正典
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
国立研究開発法人国立環境研究所 理事長	渡辺 知保
国立研究開発法人国立環境研究所企画部 次長兼研究推進室長	岩崎 一弘
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構イノベーションセンター センター長	内堀 幸夫
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構事業計画統括部 部長	大井川 宏之
国立研究開発法人海洋研究開発機構イノベーション・事業推進部 部長	大嶋 真司
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所企画室 室長	大野 崇
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所戦略企画部 部長	尾崎 福栄
国立研究開発法人産業技術総合研究所企画本部総合企画室 室長	亀山 仁彦
国立研究開発法人建築研究所企画部企画調査課 主査	木村 賢徳
国立研究開発法人森林研究・整備機構企画部研究企画科 企画室長	久保田 多余子
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター企画連携部 部長	齋藤 昌義
国立研究開発法人理化学研究所経営企画部 部長	坂口 昭一郎
国立研究開発法人土木研究所企画部研究企画課 課長	崎谷 和貴
国立研究開発法人水産研究・教育機構経営企画部 部長	佐々木 拓
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究推進支援部 部長	宍戸 稔聡
国立研究開発法人物質・材料研究機構経営企画部門経営戦略室 室長代理	菅谷 武志
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構総務部総務課 課長	須藤 勝也

所属等	氏名
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構経営戦略室 室長	高橋 清也
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター神経研究所 所長	武田 伸一
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター資源・環境管理プログラム プログラムディレクター	飛田 哲
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 所長	中込 和幸
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構企画調整部 部長	中島 隆
国民年金基金連合会業務資産運用部 調査役	西森 和寛
国立研究開発法人水産研究・教育機構研究推進部 部長	檜山 義明
国立研究開発法人防災科学技術研究所企画部企画課 課長	平田 容章
国立研究開発法人森林研究・整備機構企画部 研究企画科長	正木 隆
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 研究所長	松原 洋一
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究所 副所長	望月 直樹
国立研究開発法人情報通信研究機構経営企画部 部長	矢野 博之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構経営企画部 部長	吉田 聡
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構畜産研究部門 家畜育種繁殖研究領域家畜胚生産ユニット 上級研究員	赤木 悟史
国立研究開発法人産業技術総合研究所中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 研究員	秋田 紘長
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 先端基礎研究センター 副センター長	朝岡 秀人
国立研究開発法人理化学研究所計算科学研究機構 複合系気候科学研究チーム 研究員	足立 幸徳
国立研究開発法人産業技術総合研究所生命工学領域創薬分子プロファイリング研究センター 研究員	足達 俊吾
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 研究統括	淡路 祥成
国立研究開発法人国立国際医療研究センター臨床研究センター 室長	飯山 達雄
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構食品研究部門 食品分析研究領域ユニット長	池羽田 晶文
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 学際科学研究系 教授	石川 毅彦
公益社団法人 大日本農会調査研究部 技術参事	石黒 潔
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター企画連携部 研究企画科長	泉 太郎
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 先端基礎研究センター 研究副主幹	伊藤 孝
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マネージャ	伊藤 健
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構研究開発部門 システム技術ユニット長	稲場 典康
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構畜産研究部門 飼養管理技術研究領域作業技術ユニット 主任研究員	井上 秀彦
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 生産環境研究領域 病虫害グループ 上級研究員	今崎 伊織
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 高度先進医療研究室 独立室長	今留 謙一
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター 細胞機能研究チーム 研究員	岩瀬 哲
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 主任研究員	上野 秀樹
国立研究開発法人理化学研究所計算科学研究機構 副機構長	宇川 彰
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 物質循環研究領域 ユニット長	江口 定夫
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構安全研究・防災支援部門 安全研究センター 保障措置分析化学研究グループ 研究主幹	江坂 文孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所東北センター 化学プロセス研究部門 首席研究員	蛭名 武雄
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 園芸研究領域 研究員	遠藤 みのり
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 作物開発利用研究領域 研究領域長	老田 茂
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター 健康工学研究部門 所長代理；副研究部門長	大家 利彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所北海道センター 生物プロセス研究部門 副研究部門長	扇谷 悟
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 グループリーダー代理	大田 ゆかり
国立研究開発法人理化学研究所光量子工学研究領域 中性子ビーム技術開発チーム チームリーダー	大竹 淑恵

所属等	氏名
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 構造材料基礎科学分野計算構造材料設計グループ 主席研究員	大塚 秀幸
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地木圏研究グループ寒冷沿岸域チーム 主任研究員	大塚 淳一
国立研究開発法人森林研究・整備機構戦略研究部門 震災復興・放射性物質研究拠点研究員	大橋 伸太
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 高崎量子応用研究所 主任研究員	大山 智子
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 地球観測研究センター 研究開発員	大吉 慶
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所森林研究部門 森林防災研究領域気象研究室 室長	岡野 通明
国立研究開発法人森林研究・整備機構戦略研究部門 生物多様性研究拠点 拠点長	岡部 貴美子
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研究センター 生産体系研究領域 研究員	岡村 夏海
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 物質科学研究センター グループリーダー	岡本 芳浩
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 原子力基礎工学研究センター 研究員	小川 達彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所材料・化学領域 磁性粉末冶金研究センター センター長	尾崎 公洋
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 主任研究員	葛西 伸哉
国立研究開発法人理化学研究所脳科学総合研究センター 精神疾患動態研究チーム 副チームリーダー	笠原 和起
国立研究開発法人産業技術総合研究所中部センター 材料・化学領域無機機能材料研究部門 総括研究主幹	加藤 且也
国立研究開発法人理化学研究所脳科学総合研究センター 精神疾患動態研究チーム チームリーダー；副センター長	加藤 忠史
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料サイクル工学研究所 環境技術開発センター基盤技術研究開発部システム性能研究グループ 研究副主幹	加藤 智子
国立研究開発法人土木研究所土砂管理研究グループ 雪崩・地すべり研究センター 研究員	金澤 瑛
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 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
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 照射試験炉センター センター長	神永 雅紀
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所バックエンド技術部 放射性廃棄物管理技術課 課長	亀尾 裕
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 副センター長	亀山 康子
中部大学工学部機械工学科 教授	菊田 丈士
国立研究開発法人産業技術総合研究所九州センター 製造技術研究部門 主任研究員	菊永 和也
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究開発基盤センター 臨床研究部長	北風 政史
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 副拠点長	北口 仁
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端材料解析研究拠点 副拠点長	北澤 英明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構食品研究部門 食品加工流通研究領域 主任研究員	北澤 裕明
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 原子力基礎工学研究センター グループリーダー；研究主幹	北辻 章浩
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 原子炉廃止措置研究開発センター技術開発部 次長	北村 高一
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター エネルギー環境領域電池技術研究部門 研究員	橘田 晃宜
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 原子力基礎工学研究センター 研究主幹	木村 敦
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 福島研究開発拠点 廃炉国際共同研究センター センター長代理	木村 貴海
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 那珂核融合研究所 所長	栗原 研一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 傾斜地園芸研究領域園芸環境工学グループ グループ長	黒瀬 義孝
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究センター グループリーダー	河野 秀俊

所屬等	氏名
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所電子航法研究所 監視通信領域 主幹研究員	河村 暁子
国立研究開発法人国立がん研究センター社会と健康研究センター 疫学研究部 室長	後藤 温
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 高温ガス炉水素・熱利用研究センター 研究主幹	後藤 実
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 放射線障害治療研究部 主任研究員	小西 輝昭
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 核燃料サイクル工学研究所 副所長	小林 健太郎
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 主任研究員	小林 昇平
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究開発センター 開発企画部臨床研究企画室 室長	小林 徹
国立研究開発法人国立国際医療研究センター研究所 糖尿病研究センター分子糖尿病医学研究部 上級研究員	小林 直樹
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 主幹研究員	小林 由佳
国立研究開発法人産業技術総合研究所北海道センター 生物プロセス研究部門 総括主幹	小松 康雄
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 もんじゅ運営計画・研究開発センタープラント技術支援部自然現象評価グループ 研究員	小松 哲也
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究部 部長	近藤 公伯
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究部 主任研究員	近藤 康太郎
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究開発センター センター長	斉藤 和幸
国立研究開発法人森林研究・整備機構林業研究部門 研究室長	齊藤 哲
国立研究開発法人理化学研究所脳科学総合研究センター 細胞機能探索研究チーム 研究員	阪上 朝子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 環境情報基盤研究領域 主任研究員	坂本 利弘
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研究センター 虫・鳥獣害研究領域 上級研究員	櫻井 民人
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
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 原子炉廃止措置研究開発センター技術開発部 技術主幹	佐野 一哉
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 理論支援チーム 研究員	澤田 桂
国立研究開発法人土木研究所地質・地盤研究グループ 施工技術チーム 主任研究員	澤松 俊寿
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 機能素材プロセッシンググループ 主任研究員	敷中 一洋
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 生産基盤研究領域 研究員	篠遠 善哉
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 カンキツ研究領域カンキツゲノムユニット ユニット長	島田 武彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所中部センター 材料・化学領域構造材料研究部門 研究員	島本 太介
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端材料解析研究拠点 主任研究員	清水 智子
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 先端基礎研究センター 研究副主幹	下条 晃司郎
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 加速器工学部 部長	白井 敏之
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構有人宇宙技術部門 きぼう利用センター 主幹研究開発員	白川 正輝
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター グループディレクター	白須 賢
国立研究開発法人情報通信研究機構先進的音声翻訳研究開発推進センター 主任研究員	杉浦 孔明
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 芽室研究拠点 主任研究員	杉浦 綾
国立研究開発法人国立がん研究センター先端医療開発センター ゲノムTR分野 研究員	鈴木 絢子
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 海洋研究領域耐波研究グループ グループ長	鈴木 高二朗
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 もんじゅ運営計画・研究開発センタープラント安全評価部 部長	鈴木 隆之
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 物質科学研究センター 中性子材料解析ディビジョン 応力評価技術研究グループ グループリーダー	鈴木 裕士

所属等	氏名
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 酪農研究領域 グループ長	須藤 賢司
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所電子航法研究所 監視通信領域 副領域長	住谷 泰人
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 フロンティア創造総合研究室 研究マネージャー	関根 徳彦
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所核融合炉システム研究開発部核融合炉システム研究グループ 主任研究員	染谷 洋二
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 研究所長	平和昌
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 計測・線量評価部 研究員	高島 良生
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 地盤研究領域地盤改良研究グループ 主任研究員	高野 大樹
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 原子力基礎工学研究センター グループリーダー；研究主幹	高野 公秀
国立研究開発法人建築研究所建築生産研究グループ グループ長	高橋 暁
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 研究員	高橋 徳
国立研究開発法人理化学研究所光量子工学研究領域 アト秒科学研究チーム 専任研究員	高橋 栄治
国立研究開発法人森林研究・整備機構戦略研究部門 森林災害・被害研究拠点 チーム長	高橋 正義
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 材料試験炉部 研究副主幹	武内 伴照
国立研究開発法人国立国際医療研究センターメディカルゲノムセンター 室長	竹内 史比古
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 放射線障害治療研究部 主幹研究員	武田 志乃
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 研究企画室 室長代理	竹永 秀信
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究所 人工臓器部 先端治療機器研究室 長	武輪 能明
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
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代作物開発研究センター 基盤研究領域育種法開発ユニット 上級研究員	田中 淳一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 企画管理部 企画連携室 室長	田中 博光
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター 産学官連携推進室 総括主幹	谷垣 宣孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター 健康工学研究部門 研究員	田部井 陽介
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 主任研究員	玉川 徹
国立研究開発法人産業技術総合研究所北海道センター 生物プロセス研究部門 研究部門長	田村 具博
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 研究主幹	近澤 佳隆
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 海洋情報・津波研究領域津波・高潮研究グループ 研究員	千田 優
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 部門長	茅野 政道
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 研究員	千葉 亜耶
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター 総合機械化研究領域野菜生産工学ユニット 主任研究員	千葉 大基
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 標識薬剤開発部 部長	張 明栄
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研究センター 領域長	津田 新哉
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門 主任研究開発員	津田 宏果
国立研究開発法人国立がん研究センター先端医療開発センター ゲノムTR分野 分野長	土原 一哉
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 新産業開拓研究領域 主任研究員	坪田 拓也
国立研究開発法人産業技術総合研究所環境管理研究部門 反応場設計研究グループ 主任研究員	寺本 慶之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 那珂核融合研究所先進プラズマ研究部先進プラズマ実験G 主任研究員	東條 寛
国立研究開発法人森林研究・整備機構企画部 研究評価科長	塔村 真一郎

所屬等	氏名
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 生産・流通研究領域虫害ユニット 上級研究員	土田 聡
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所核融合炉システム研究開発部 部長	飛田 健次
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所電子航法研究所 研究員	ナヴィンダ キトマル ビクラマシンハ
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 放射線影響研究部 チームリーダー	中島 徹夫
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 主任研究員	中谷 友也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 福島環境安全センター環境動態研究グループ 研究副主幹	中西 貴宏
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 上級研究員	中野 有加
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 筑後・久留米研究拠点 グループ長	中村 和弘
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 原子炉廃止措置研究開発センター技術開発課 技術副主幹	中村 保之
国立研究開発法人理化学研究所計算科学研究機構 連続系場の理論研究チーム 研究員	中村 宜文
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター チームリーダー	中村 龍平
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構野菜花き研究部門 花き生産流通研究領域 領域長	中山 真義
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 脳情報工学研究室 室長	成瀬 康
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地基礎技術研究グループ寒地構造チーム 上席研究員	西 弘明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 品種育成研究領域ナシ・クリ育種ユニット 主任研究員	西尾 聡悟
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門 主幹研究開発員	西沢 啓
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 高温ガス炉水素・熱利用研究センター 副主任研究員	野口 弘喜
国立研究開発法人森林研究・整備機構森林研究部門 北海道支所 チーム長	橋本 徹
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端材料解析研究拠点 主任研究員	橋本 綾子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター 高度作業支援システム研究領域長	八谷 満
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
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 上席研究員	花土 ゆう子
国土交通省国土技術政策総合研究所住宅研究部 建築環境研究室 主任研究員	羽原 宏美
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 先端ビームチーム チームリーダー	原 徹
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構有人宇宙技術部門 きぼう利用センター 主任研究開発員	東端 晃
東京慈恵会医科大学消化器・肝臓内科 助教	日高 章寿
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター 土地利用型システム研究領域収穫・乾燥調製システムユニット ユニット長	日高 靖之
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 核燃料サイクル工学研究所 研究員	平野 史生
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 もんじゅ運営計画・研究開発センタープラント安全評価部プラント安全評価グループ グループリーダー	深野 義隆
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 研究部 部長	深見 真紀
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 原子力基礎工学研究センター 研究副主幹	福島 昌宏
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 電磁環境研究室 研究マネージャー	藤井 勝巳
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 東海量子ビーム応用研究センター 上席研究員	藤井 健太郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所東北センター 化学プロセス研究部門 研究員	藤井 達也
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 准教授	船木 一幸
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター社会科学領域 プロジェクトリーダー	古家 淳
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
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 拠点長	宝野 和博
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所 ブランケット研究開発部 増殖機能材料開発グループ 上席研究員	星野 毅
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター 生命工学領域バイオメディカル研究部門 主任研究員	細川 千絵

所屬等	氏名
国立研究開発法人水産研究・教育機構水産工学研究所 所長	前野 幸男
国立研究開発法人理化学研究所革新知能統合研究センター 離散最適化ユニット ユニットリーダー	前原 貴憲
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 生産環境研究領域長	眞岡 哲夫
国立研究開発法人産業技術総合研究所東北センター 連携主幹	増田 善雄
国立研究開発法人国立がん研究センター社会と健康研究センター 健康支援研究部 部長	松岡 豊
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター生産環境・畜産領域 研究員	松川 みずき
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 生産環境研究領域 主任研究員	松倉 啓一郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 研究グループ長	松鹿 昭則
国立研究開発法人国立国際医療研究センター研究所 糖尿病研究センター分子代謝制御研究部 部長	松本 道宏
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地道路研究グループ寒地道路保全チーム 総括主任研究員	丸山 記美雄
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター研究所 副所長	丸山 光生
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究開発センター 生物統計室長	三上 剛史
国立研究開発法人建築研究所構造研究グループ 研究員	三木 徳人
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構研究開発部門 第2研究ユニット主任研究開発員	水谷 忠均
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 教授	満田 和久
国立研究開発法人産業技術総合研究所生命工学領域研究戦略部研究企画室 企画主幹	光田 展隆
国立研究開発法人情報通信研究機構ネットワークシステム研究所 ネットワーク基盤研究室 主任研究員	宮澤 高也
国立研究開発法人産業技術総合研究所情報・人間工学領域 人間情報研究部門デジタルヒューマン研究グループ 主任研究員	宮田 なつき
国立研究開発法人水産研究・教育機構中央水産研究所 内水面研究センター 資源増殖グループ研究員	宮本 幸太
国立研究開発法人国立国際医療研究センターメディカルゲノムセンター ゲノム医療支援部門長	美代 賢吾
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門事業推進部 部長	村上 哲
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構研究開発部門 第1研究ユニット研究開発員	村上 尚美
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構畜産研究部門 家畜代謝栄養研究領域家畜代謝栄養ユニット ユニット長	村上 斉
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 地球観測研究センター 研究領域主幹	村上 浩
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 生産環境研究領域土壌管理グループ 上級研究員	望月 秀俊
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構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
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料サイクル工学研究所 プルトニウム燃料技術開発センター燃料技術部燃料技術開発課 研究主幹	森本 恭一
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研究センター 病害研究領域 上級研究員	安田 伸子
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 研究部 研究員	柳 久美子
国立研究開発法人国立がん研究センター先端医療開発センター 機能診断開発分野 ユニット長	山口 雅之
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代作物開発研究センター 稲研究領域 領域長	山口 誠之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構安全研究・防災支援部門 安全研究センター構造健全性評価研究グループ 研究員	山口 義仁
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター研究所 室長	山越 貴水
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 営農生産体系研究領域転換畑多収栽培グループ 研究員	山崎 諒
国立研究開発法人水産研究・教育機構北海道区水産研究所 資源管理部 浮魚資源グループ長	山下 紀生
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代作物開発研究センター 畑作物研究領域大豆育種ユニット 主任研究員	山田 哲也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 福島研究開発拠点 廃炉国際共同研究センター 遠隔技術ディビジョン 遠隔分析技術開発グループ 研究員	山田 知典
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター 健康工学研究部門 研究グループ長	山村 昌平

所属等	氏名
国立研究開発法人国立国際医療研究センターメディカルゲノムセンター 主任研究員	山本 圭一郎
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構食品研究部門 食品健康機能研究領域 研究領域長	山本 (前田) 万里
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 助教	横田 勝一郎
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 分子イメージング診断治療研究部 主幹研究員	吉井 幸恵
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 上級研究員	吉川 学
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域 主任研究員	吉田 ひろえ
国立研究開発法人産業技術総合研究所中国センター 材料・化学領域 機能化学研究部門 副研究部門長	吉田 勝
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北海道農業研究センター 主任研究員	吉田 晋一
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 加速器工学部 チームリーダー	米内 俊祐
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 物質科学研究センター中性子材料解析ディビジョン多重自由度関連研究グループ 研究主席	脇本 秀一
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 次世代高速炉サイクル研究開発センター安全技術部 研究員	渡壁 智祥
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 主任研究員	渡邊 育夢
国立研究開発法人土木研究所先端材料資源研究センター 材料資源研究グループ 研究グループ長	渡辺 博志
国立研究開発法人防災科学技術研究所地震津波火山ネットワークセンター センター長	青井 真
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 応用研究開発室 応用研究開発室長	阿部 知子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構動物衛生研究部門 病態研究領域 上級研究員	新井 鐘蔵
国立研究開発法人土木研究所構造物メンテナンス研究センター 橋梁構造研究グループ 上席研究員	石田 雅博
国立研究開発法人水産研究・教育機構中央水産研究所 主任研究員	石原 賢司
国立研究開発法人産業技術総合研究所スピントロニクス研究センター 研究チーム長	今村 裕志
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 核工学・炉工学ディビジョン核データ研究グループ グループリーダー	岩本 修
国立研究開発法人産業技術総合研究所ナノエレクトロニクス研究部門 グループ長	遠藤 和彦
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 主任研究員	苧阪 満里子
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 構造研究領域構造研究グループ グループ長	加藤 絵万
国立研究開発法人産業技術総合研究所知能システム研究部門 ヒューマノイド研究グループ 研究グループ長	金広 文男
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 加速器基盤研究部 部長	上垣外 修一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 新産業開拓研究領域新素材開発ユニット ユニット長	亀田 恒徳
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究 所高強度レーザー科学研究グループ グループリーダー	神門 正城
茨城工業高等専門学校 校長	喜多 英治
国立研究開発法人理化学研究所脳科学総合研究センター 脳リズム情報処理連携ユニット ユニットリーダー	北城 圭一
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構J-PARCセンター 加速器ディビジョン 副ディビジョン長	金正 倫計
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 電気・電子分野ワイドバンドギャップ材料グループ 主席研究員	小泉 聡
国立研究開発法人産業技術総合研究所スピントロニクス研究センター 半導体スピントロニクスチーム チーム長	齋藤 秀和
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究 所 上席研究員	榎 泰直
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 櫻井R I 物理研究室 主任研究員	櫻井 博儀
国立研究開発法人海洋研究開発機構地球情報基盤センター センター長	高橋 桂子
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 超分子機能化学部門創発分子機能研究グループ グループディレクター	瀧宮 和男

所属等	氏名
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構大洗研究開発センター 福島燃料材料試験部 課長	舘 義昭
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門 主任研究開発員	田辺 安忠
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究部門 水利工学研究領域水利システムユニット ユニット長	樽屋 啓之
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 分離変換技術開発ディビジョン核変換システム開発グループ ディビジョン長	辻本 和文
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 総括研究主幹	手塚 明
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 副センター長	永長 直人
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域温暖化適応策ユニット ユニット長	中川 博視
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター バイオマス工学研究部門 酵素研究チーム チームリーダー	沼田 圭司
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 グリーンICTデバイス先端開発センター センター長	東脇 正高
国立研究開発法人防災科学技術研究所レジリエント防災・減災研究推進センター センター長	藤原 広行
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 スピントロニクスグループ グループリーダー	三谷 誠司
国立研究開発法人森林研究・整備機構戦略研究部門 新素材研究拠点 拠点長	山田 竜彦
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構技術戦略研究センター 研究員	山本 知幸
国立研究開発法人理化学研究所量子光学研究領域 量子技術基盤開発グループ グループディレクター	和田 智之
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 構造材料基盤技術分野 積層スマート材料グループ グループリーダー	渡邊 誠
東京工業大学大学院総合理工学研究科 名誉教授	秋鹿 研一
先進モビリティ株式会社技術部 代表取締役兼技術部長	青木 啓二
株式会社ブリヂストン原材料・中材・外注品質保証部 部長	青山 美奈
パナソニック株式会社コネクティッドソリューションズ社イノベーションセンター 無線ソリューション開発部 部長	青山 恭弘
本田技研工業株式会社 執行役員；アジア・大洋州本部長	青山 真二
東京工業大学『以心電心』ハピネス共創研究推進機構 機構長	秋葉 重幸
株式会社ベンチャー・アカデミア 代表取締役	朝倉 祝治
株式会社東芝原子力先端システム設計部 グループ長	浅野 和仁
株式会社オーテックメカニカル 取締役会長	芦澤 邦秀
セルジェンテック株式会社 代表取締役社長	麻生 雅晃
京都大学産官学連携本部 本部長	阿曾沼 慎司
有限責任監査法人トーマツアドバイザリー事業本部 シニアマネジャー	吾妻 勝浩
一般財団法人バイオインダストリー協会先端技術・開発部 部長	穴澤 秀治
協和発酵バイオ株式会社生産技術研究所 所長	阿部 哲也
海内工業株式会社 代表取締役	海内 美和
信州大学学術研究院工学系 教授	天野 良彦
早稲田大学人間科学学術院 教授	天野 正博
企業組合北見産学医協働センター 代表理事	有田 敏彦
株式会社フード・ペプタイト 代表取締役	有原 圭三
株式会社リューテック 代表取締役	粟井 郁雄
サントリーホールディングス株式会社研究企画部 部長	安東 範之
アイシン・エイ・ダブリュ株式会社生産技術本部 常務	安藤 敏行
東京医科歯科大学統合研究機構・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
東京大学大学院農学生命科学研究科 生物・環境工学専攻 准教授	飯田 俊彰
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	飯田 喜之
JIPテクノサイエンス株式会社 取締役；インフラソリューション事業部長	家入 正隆
ヤンマー株式会社中央研究所 基盤技術研究部長	伊賀 淳郎
JXTGエネルギー株式会社中央技術研究所 技術戦略室エネルギー技術グループ チーフリサーチャー	老岐 英
大鵬薬品工業株式会社創薬企画推進部 創薬推進課 課長	生澤 公一
東京大学自分で守る健康社会 COI拠点機構長	池浦 富久
日本化薬株式会社研究開発本部研究企画部 参事	池田 浩一
株式会社SUMCO 執行役員；技術本部評価・基盤技術部長	池田 直紀
エス・エルテック株式会社 代表取締役	池田 幹友

所属等	氏名
大和ハウス工業株式会社総合技術研究所 フロンティア技術研究室 室長	池端 正一
株式会社プロアシスト 代表取締役社長	生駒 京子
積水ハウス株式会社総合住宅研究所 執行役員；所長	石井 正義
株式会社テクノフェイス 代表取締役	石田 崇
株式会社村田製作所技術管理部 シニアマネージャー	石田 外志夫
一般社団法人日本アークスペース 副理事長	石塚 悟史
株式会社エマオス京都 代表取締役	石塚 紀生
DBJキャピタル株式会社投資部 インベストメントマネージャー	石元 良武
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ 仙台オフィス マッチングプランナー	磯江 準一
ダイソー株式会社R&D本部 本部長	磯谷 真治
ヒュービットジェノミクス株式会社 代表取締役社長	一圓 剛
県立広島大学地域連携センター センター長	市村 匠
富士電子工業株式会社 取締役製造技術担当	井出 千明
株式会社IHI技術開発本部 副本部長	伊東 章雄
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	伊藤 公裕
ヤマハ株式会社楽器・音響事業本部 執行役員；楽器開発統括部長；楽器事業統括部長	伊藤 公保
レンゴー株式会社 顧問	伊藤 健一
農工大ティー・エル・オー株式会社 代表取締役社長	伊藤 伸
株式会社豊田自動織機技術開発本部 常務役員	伊藤 天
カヤバ工業株式会社技術本部基盤技術研究所 要素技術研究室 室長	伊藤 隆
株式会社マスターオブサイエンス 代表取締役	伊藤 信英
シャープ株式会社ディスプレイデバイスカンパニー開発本部 本部長	伊藤 康尚
京セラ株式会社研究開発本部 執行役員上席；研究開発本部長	稲垣 正祥
東京医科大学医学総合研究所 トランスレーショナルリサーチ推進部門 教授	稲津 正人
ヤマハ発動機株式会社技術本部 研究開発統括部長	稲波 純一
よこはまティーエルオー株式会社 代表取締役	井上 誠一
光洋シーリングテクノ株式会社 取締役	井上 昌弘
株式会社島津製作所医用機器事業部技術部 副部長	井上 芳浩
学校法人日本医科大学知的財産推進センター センター長	猪口 孝一
小山工業高等専門学校機械工学科 准教授	今泉 文伸
名古屋市立大学大学院薬学研究科 教授；理事；副学長	今泉 祐治
同志社大学リエゾンオフィス 所長	岩井 誠人
株式会社ブラテック 代表取締役社長	岩崎 正明
京都大学再生医科学研究所 名誉教授	岩田 博夫
高知工科大学 研究統括長	岩田 誠
キヤノン株式会社デジタルシステム開発本部 執行役員；副本部長	岩瀬 洋一
日本電信電話株式会社セキュアプラットフォーム研究所 主任研究員	岩村 誠
証券取引等監視委員会 委員	引頭 麻実
国立研究開発法人科学技術振興機構東京オフィス（産学連携展開部 地域イノベーショングループ） マッチングプランナー	植木 千尋
バイオコーク技研株式会社 代表取締役社長	上杉 浩之
株式会社日立製作所産業・水業務統括本部 技術最高顧問	上田 新次郎
株式会社ジェイテクト研究開発本部研究企画部 主担当	上田 武史
株式会社IHIエアロスペース宇宙技術部 宇宙利用技術室 室長	上田 幸寛
ダイハツ工業株式会社技術開発センター 先行技術開発室 室長	上西 真里
焼津水産化学工業株式会社開発本部開発センター センター長	上野 友哉
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政策部 主任研究員	上野 裕子
矢崎総業株式会社 技術研究所副所長；伝送技術研究部長	植松 彰一
タクボエンジニアリング株式会社技術本部 ジェット事業部 シニア マネージャー	上村 一之
協和機電工業株式会社事業開発部 水処理プロジェクトG グループ長	上山 哲郎
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 理事；新技術企画担当	宇佐見 正士
東京電力ホールディングス株式会社経営技術戦略研究所 技術開発部 環境・エネルギーエリア スペシャリスト（地震動評価技術）	植竹 富一
内浜化成株式会社技術部 部長	内田 和広
奈良女子大学社会連携センター センター長；文学部教授；教育研究評議員	内田 忠賢
株式会社ケイエスビー 代表取締役社長	内田 裕久
京都大学こころの未来研究センター 准教授	内田 由紀子
株式会社東洋シート 取締役執行役員	内本 大介

所属等	氏名
凸版印刷株式会社事業開発センター 担当部長	宇山 晴夫
内閣府戦略的イノベーション創造プログラム (SIP)、一般財団法人国際資源開発研修センター戦略的イノベーション創造プログラム (SIP) プログラム・ディレクター、顧問	浦辺 徹郎
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構イノベーション推進部 統括主幹	江口 弘一
NTTエレクトロニクス株式会社ブロードバンドシステムデバイス事業本部 副本部長；厚木センタ長	榎木 孝知
コニカミノルタ株式会社開発統括本部 技術戦略部 部長	榎本 洋道
カジナイロン株式会社グループ新規事業推進室 常務取締役；室長	遠藤 隆平
フリーランス	及川 卓也
テクノロジーシードインキュベーション株式会社本部 代表取締役	往西 裕之
モリタ宮田工業株式会社生産統括本部 本部長	近江 俊典
日本電鍍工業株式会社技術部技術課	太石 華子
いよぎんキャピタル株式会社 代表取締役	大泉 謙一
富士通テン株式会社 技監	大川 徹
株式会社信州TLO 代表取締役社長	大澤 住夫
ジヤトロ株式会社 VP	大萱根 竜也
中部大学 副学長	太田 明德
江南化工株式会社 代表取締役社長	大谷 淨治
株式会社JTBコミュニケーションデザイン 常務取締役営業企画部長	大塚 雅樹
新潟医療福祉大学医療技術学部 学部長；教授	大西 秀明
富士重工業株式会社スバル第一技術本部 常務執行役員；本部長	大抜 哲雄
山形大学知的財産本部 本部長	大場 好弘
オルガノ株式会社開発センター 企画管理グループリーダー	大橋 伸一
ヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ株式会社研究本部 取締役本部長	大橋 由明
信州大学医学部 特任教授	大橋 俊夫
朝日新聞社 論説委員	大牟田 透
玉川大学学術研究所 所長	大森 隆司
三菱電機株式会社開発本部 主席技監	大森 達夫
株式会社ルネッサンス・エナジー・リサーチ 代表取締役社長	岡田 治
古野電気株式会社技術研究所 研究部 部長	岡田 勉
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
熊本大学マーケティング推進部社会連携課 係長	尾方 富美代
王子産業資材マネジメント株式会社研究開発本部長 本部長	岡田 比斗志
中外製薬株式会社 上席執行役員 研究、トランスレーショナルクリニカルリサーチ管掌	岡部 尚文
株式会社Trigence Semiconductor HQ 代表取締役	岡村 淳一
順天堂大学研究推進センター 産学官研究連携推進室 室長	岡本 暉公彦
株式会社日立国際電気電子機械事業部 執行役電子機械事業部副事業部長；富山事業所長	小川 雲龍
オリンパステルモバイオマテリアル株式会社 代表取締役社長	小川 哲朗
株式会社ダイナックス開発本部 取締役常務執行役員；本部長	小川 真
株式会社日本総合研究所 副理事長	翁 百合
バイオ・サイト・キャピタル株式会社インキュベーションビジネス部 チーフインキュベーションマネージャー	荻野 真一
株式会社東芝技術統括部技術企画室 参事	沖野 剛史
日本たばこ産業株式会社医薬総合研究所 副所長	奥 良也
小松精練株式会社技術開発本部 取締役技術開発本部長	奥谷 晃宏
福島大学研究推進機構本部 本部長；理事；副学長	小沢 喜仁
京都府立大学京都地域未来創造センター センター長	小沢 修司
井関農機株式会社開発ソリューション推進部 部長	小田 治
帯広畜産大学地域連携推進センター センター長	小田 有二
上村工業株式会社中央研究所 所長	小田 幸典
工学院大学先進工学部応用化学科 名誉教授；客員研究員	小野 幸子
長岡技術科学大学知的財産センター センター長	小野 浩司
パナソニック株式会社先端研究本部 水素・エネルギーPJ室 室長	小原 浩夫
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	加来 正年
住友林業株式会社筑波研究所 チームマネージャー	掛上 恭
東京大学協創プラットフォーム開発株式会社協創推進部 部長	筧 一彦
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ技術革新統括本部 技術開発本部長	風間 博之
川崎重工業株式会社技術研究所 熱システム研究部 部長	飴 雅英
東京工業大学環境・社会理工学院 教授	梶川 裕矢

所属等	氏名
川崎医科大学医用工学科 名誉教授	梶谷 文彦
日本工機株式会社研究開発部 部長	鹿住 孝
株式会社トリマティス管理グループ 取締役CF0管理統括マネージャー	加増 光日出
東京海洋大学産学・地域連携推進機構 准教授	勝川 俊雄
松谷化学工業株式会社研究所 部長	勝田 康夫
中央大学経営システム工学科 教授；副学長	加藤 俊一
金沢医科大学研究推進センター センター長	加藤 伸郎
有限会社パパラボ 代表取締役	加藤 誠
日本電気硝子株式会社技術本部 執行役員；技術統括部長	角見 昌昭
オービーバイオファクトリー株式会社 代表取締役	金本 昭彦
JFEスチール株式会社研究企画部 主任部員	金子 真次郎
日本電産トーソク株式会社 代表取締役社長；最高技術責任者	金子 晃
株式会社SPD研究所 代表取締役	金子 正治
株式会社ジェノミックス 代表取締役社長	金崎 努
富士ゼロックス株式会社R&D企画管理部 部長	金澤 祥雄
株式会社宮崎太陽キャピタル業務部 主任	金丸 直史
滋賀大学大学院教育学研究科 准教授	加納 圭
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	鎌田 実
ほくほくキャピタル株式会社総務部 総務課長	神澤 桂一
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構機構 理事	神谷 幸秀
グローリー株式会社研究開発センター センター長；上席執行役員	亀山 博史
パイオニア株式会社研究開発部研究企画部 部長	菘山 真一
エムビーエルベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役	桂山 靖代
金沢工業大学産学連携局 局長	河合 儀昌
DOWAエコシステム株式会社企画室 部長	川上 智
東京ガス株式会社技術本部 技術企画部 技術企画グループ 技術企画チーム チームリーダー	川口 忍
浜松ホトニクス株式会社中央研究所産業開発研究センター 副センター長	川嶋 利幸
有限会社超音波材料診断研究所研究部 所長	川嶋 紘一郎
株式会社フジコー技術開発センター 副センター長	姜 孝京
株式会社三菱ケミカルホールディングス経営戦略部門 KAITEKI推進室 室長	神田 三奈
新日鐵住金株式会社技術開発本部 フェロー	菅野 良一
株式会社ACR研究開発部 取締役；技監	岸下 敬治
広島工業大学工学部 建築工学科 教授	岸田 隆夫
三菱ケミカル株式会社研究開発戦略部 部長	北川 雅基
セイコーエプソン株式会社技術開発本部 新技術探索テーマ担当；執行役員	北原 強
トヨタ紡織株式会社 専務理事；先端開発領域長	鬼頭 修
株式会社サイバー創研 代表取締役社長	木下 研作
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 COIグループ 戦略ディレクター	木村 千恵子
株式会社ファストトラックイニシアティブ 代表取締役マネージングパートナー	木村 廣道
東洋紡株式会社研究開発管理部 主席部員	霧山 晃平
トヨタ自動車株式会社先進技術開発カンパニー 常務理事	葛巻 清吾
曙ブレーキ工業株式会社 技監；社長補佐	工藤 高
マルマンコンピュータサービス株式会社 常務取締役	工藤 寿彦
富士通オプティカルコンポーネンツ株式会社 代表取締役社長	國兼 達郎
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；教授	久保 浩三
龍谷大学龍谷エクステンションセンター（REC） REC事務部 部長	熊谷 睦史
株式会社富士通研究所常任顧問 常任顧問	久門 耕一
藤田保健衛生大学産学連携推進センター センター長	倉橋 浩樹
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 メカトロニクス技術部 部長室専任	栗重 正彦
住友化学株式会社エネルギー・機能材料研究所 理事 研究所長	栗本 勲
トヨタ自動車株式会社未来創生センター 未来開拓室 担当部長	畔柳 滋
和田精密歯研株式会社バイオニック事業部 次長	桑折 欣也
株式会社メムス・コアビジネス推進本部 常務取締役	慶光院 利映
株式会社TNPパートナーズ 代表取締役社長	呉 雅俊
株式会社マテリアル・コンセプト 代表取締役社長	小池 美徳
株式会社ビークル本社 代表取締役社長	郷 保正
味の素株式会社イノベーション研究所 次長	幸田 徹
東京大学大学院理学系研究科 教授	合田 圭介
香川大学社会連携・知的財産センター センター長	合谷 祥一
自然免疫応用技研株式会社 代表取締役	河内 千恵

所属等	氏名
株式会社リコーリコー経済社会研究所 執行役員；所長	神津 多可思
森ビル株式会社 取締役常務執行役員	河野 雄一郎
株式会社ソフセラ技術開発センター センター長	小粥 康充
TOTO株式会社総合研究所 研究企画部長	小島 和郎
住化プラスチック株式会社 取締役	小島 啓太郎
日揮株式会社インフラ統括本部 技術イノベーション本部 オープンイノベーション室長	小島 秀藏
久留米大学産学官連携戦略本部 副本部長	児島 将康
日本女子大学、名誉教授	小館 香椎子
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	小谷 章二
株式会社アミノアップ化学生物化学研究室 室長	後藤 一法
一般社団法人つくばグローバル・イノベーション推進機構事業推進室 OCT事業化リーダー兼基盤構築担当リーダー	小沼 和夫
株式会社グリーンエレメンツ 代表取締役	小橋 克史
本多電子株式会社研究部計測応用研究室 取締役部長	小林 和人
立命館大学理工学部 名誉教授；研究機構シニアアドバイザー	小林 紘士
住友電気工業株式会社研究開発本部 伝送デバイス研究所 常務執行役員；副本部長	小林 正宏
京都大学経営管理大学院 経営管理研究センター センター長；教授	小林 潔司
関東学院大学総合研究推進機構 副学長	小松 督
キッコーマン株式会社研究開発推進部 部長	五味 恵子
鳥取大学産学連携推進機構 機構長・教授	近藤 克哉
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 マッチングプランナー	近藤 慶子
スタンレー電気株式会社研究開発センター 研究開発管理課 専任課長	齋田 隆浩
株式会社TBSテレビ報道局 解説委員	齋藤 泉
株式会社東芝 執行役上席常務	齋藤 史郎
株式会社グリーン&ライフ・イノベーション技術開発部 顧問	齋藤 誠一
公益財団法人がん研究会がん研究所がん生物部 部長	齋藤 典子
東北大学国際集積エレクトロニクス研究開発センター 教授	齋藤 好昭
エス・アイ・ピー株式会社 代表取締役社長	齋藤 茂樹
クアーズテック株式会社技術管理部 技術管理担当	道祖本 正
日本信号株式会社技術開発本部 執行役員；研究開発センター長	坂井 正善
日本碍子株式会社研究開発本部 本部長補佐；常勤参与	酒井 均
株式会社システック 執行役員	坂田 全弘
独立行政法人自動車技術総合機構交通安全環境研究所 国際調和推進部長	坂本 一朗
鹿島建設株式会社土木営業本部 常務執行役員；本部長	坂本 好謙
東京大学大学院工学系研究科 医療福祉工学開発評価研究センター センター長；教授	佐久間 一郎
有限会社ファイバーアイ本社 代表取締役	桜井 哲真
バンドー化学株式会社R&Dセンター 副センター長	迫 康浩
東京農業大学総合研究所 参与・客員教授	佐々木 卓治
ちばぎんキャピタル株式会社 取締役社長	佐々木 英憲
日本戦略投資株式会社 代表取締役	佐々木 美樹
カルソニックカンセイ株式会社グローバル開発本部&マーケティング 常務執行役員	佐藤 和浩
株式会社キャンパスクリエイト技術開発部 取締役	佐藤 公俊
古河電気工業株式会社研究開発本部 企画部 主査	佐藤 功紀
三菱ケミカル株式会社大竹研究所 執行役員；大竹研究所長	佐藤 晴基
東電設計株式会社新領域研究開発推進室 執行役員 室長	佐藤 正行
株式会社フジ・スタートアップ・ベンチャーズ	佐藤 勇一
V・TEC株式会社 代表取締役社長	佐藤 祐作
積水化学工業株式会社R&Dセンター R&D戦略室 部長	佐藤 洋一
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	佐藤 利雄
株式会社ジェイ・エム・エス 取締役；研究開発本部長	佐藤 雅文
株式会社プロジェクトアイ 代表取締役	佐橋 昭
テルモ株式会社ハートシート事業室 執行役員；室長	鮫島 正
TDK株式会社経営企画グループ 係長	佐屋 裕子
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 A-STEP第1分野PO	澤 源太郎
国立研究開発法人科学技術振興機構先端計測グループ 開発総括	澤田 嗣郎
札幌医科大学附属産学・地域連携センター センター長	澤田 典均
住友化学株式会社気候変動対応推進室 主幹	塩沢 文朗
いすゞ自動車株式会社開発技術企画部 部長	志賀 正樹
花王株式会社開発研究第2セクター セクター長；執行役員	志田 純
株式会社ジャパン・ティッシュ・エンジニアリング生産統括本部 次長	篠原 力

所属等	氏名
株式会社タムラ製作所電子化学実装事業本部 電子化学開発本部 本部長	柴田 誠治
秋田大学大学院理工学研究科 システムデザイン工学専攻 教授	渋谷 嗣
強化土エンジニアリング株式会社 代表取締役社長	島田 励介
リンナイ株式会社 執行役員；開発本部技術開発部長	清水 正則
首都大学東京大学院システムデザイン研究科 教授	下村 芳樹
株式会社ハウインターナショナル 代表取締役社長	正田 英樹
東レ株式会社研究・開発企画部 担当部長	白井 真
iPSアカデミアジャパン株式会社 代表取締役社長	白橋 光臣
東京工業大学大学院リベラルアーツ研究教育院 教授	調 麻佐志
学校法人酪農学園三愛精神に基づく健土健民戦略本部 部長	新 政文
株式会社PFUエンベデッドビジネスユニット、共通技術部門 執行役員常務；ユニット長；部門長	新出 浩丈
株式会社タニタ生産戦略本部 体重科学研究所 執行役員	新藤 幹雄
日本電子株式会社経営戦略室オープンイノベーション推進室 室長	杉沢 寿志
アサヒグループホールディングス株式会社研究開発部門 マネージャー	杉山 洋
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	鈴木 貴明
中京大学教育学部研究支援課 係長	鈴木 哲造
株式会社日立製作所研究開発グループ 執行役常務	鈴木 教洋
グンゼ株式会社QOL研究所 執行役員；所長	鈴木 昌和
株式会社KDDI総合研究所 主席研究員	鈴木 正敏
公益財団法人高輝度光科学研究センター利用研究促進部門 分光物性Iグループ 主幹研究員；MCDチームリーダー	鈴木 基寛
株式会社WELCON 代表取締役社長	鈴木 裕
デノラ・ペルメレック株式会社人事総務グループ	鈴木 智久
鹿児島大学大学院理工学研究科 教授	隅田 泰生
株式会社ペルセウスプロテオミクス 代表取締役	須藤 幸夫
株式会社国際電気通信基礎技術研究所石黒浩特別研究所 グループリーダー	住岡 英信
日本電信電話株式会社コミュニケーション科学基礎研究所 主幹研究員	須山 敬之
株式会社ワイピースシステム技術部 主任研究員	須山 泰敬
株式会社ノエビアグループ総合研究開発部 執行役員	関 泰三
株式会社トクヤマライフアメニティー部門MAグループ 主幹	関 雅彦
株式会社オハラ 取締役専務執行役員	関戸 仁
株式会社ユーディット 会長；シニアフェロー	関根 千佳
五洋建設株式会社 執行役員技術研究所担当	関本 恒浩
日本電気株式会社研究企画本部 シニアマネージャー	仙田 修司
前橋工科大学地域連携推進センター センター長；生物工学科教授	善野 修平
自然免疫制御技術研究組合 代表理事	柚 源一郎
日産自動車株式会社電子技術・システム技術開発本部 AD&ADAS開発部 チームリーダー	高江 康彦
池田泉州キャピタル株式会社業務部 部長	高木 伸幸
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	高木 宏幸
大阪大学微生物病研究所 情報伝達分野 教授	高倉 伸幸
日本アイ・ピー・エム株式会社CTO オフィス ストラテジー&オペレーションズ担当部長	高坂 信也
高田技術コンサルタント事務所 代表	高田 忠彦
広栄化学工業株式会社研究所 部長	田形 剛
株式会社京三製作所開発センター 開発センター長	高田 哲也
株式会社インスパイア 代表取締役社長	高槻 亮輔
つくばテクノロジー株式会社研究開発部 取締役CTO	高坪 純治
株式会社資生堂ビューティークリエーション部 マネージャー	高野 リリ子
住友精密工業株式会社 常務執行役員	高橋 歩
株式会社リバネス 代表取締役社長COO	高橋 修一郎
東京工業大学産学連携推進本部 知的財産部門長	高橋 秀実
新潟大学地域創生推進機構 機構長	高橋 均
トヨタ自動車株式会社・筑波大学トヨタ)BR-未来社会工学室(部格)・筑波大学未来社会工学研究開発センター トヨタ)室長(部長) 筑波大学)センター長 兼 特命教授	高原 勇
特定非営利活動法人国際レスキューシステム研究機構 理事	高森 年
株式会社ロム総務 代表取締役	高谷 範子
株式会社エヌビー健康研究所 代表取締役	高山 喜好
株式会社東芝ソリューション開発センター ライフサイエンス推進部 部長	高山 卓三
ウエルインベストメント株式会社 代表取締役社長	瀧口 匡
神奈川大学研究支援部産官学連携推進課 次長	田口 澄也

所属等	氏名
株式会社カネカ新規事業開発部 常務執行役員；新規事業開発部長	武岡 慶樹
日本電信電話株式会社NTT物性科学基礎研究所 量子光制御研究グループ 上席特別研究員	武居 弘樹
コランダム・イノベーション株式会社 取締役CTO	武田 健二
三菱重工業株式会社技術戦略推進室 技術企画部開発計画グループ グループ長	竹中 啓三
京都薬科大学知的財産・産学官連携センター 産学官連携コーディネーター	武野 薫
日本電信電話株式会社未来ねっと研究所 ユビキタスサービスシステム研究部 主幹研究員	武本 充治
福井大学産学官連携本部 准教授	竹本 拓治
オリンパス株式会社イノベーション推進室 次長	田島 信芳
十六リース株式会社キャピタル営業部 部長	舘 清太郎
東芝メディカルシステムズ株式会社研究開発センター 常務執行役員；センター長	立崎 寿
株式会社パスコ総合研究所 所長	橘 菊生
伊東電機株式会社技術本部 執行役員；本部長	橘 俊之
株式会社システム・ジェイディー 代表取締役	伊達 博
三菱電機株式会社開発本部 役員技監	田中 健一
キュービー株式会社研究開発本部技術研究所 主任研究員	田中 敏治
エスペック株式会社開発本部 本部長	田中 浩和
国立研究開発法人日本医療研究開発機構医療分野研究成果展開事業 研究成果最適展開支援プログラム プログラムオフィサー	田邊 進
J S R株式会社研究開発部 部長	田辺 隆喜
関西大学産学官連携センター センター長	谷 弘詞
三井住友建設株式会社技術本部 副本部長；技術研究所長	谷垣 正治
株式会社日立ハイテクノロジーズ医用システム営業本部 本部長	谷口 昌弘
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
一般財団法人阪大微生物病研究会観音寺研究所 瀬戸センター 研究開発部門 研究企画部 研究企画課 主席研究員	谷本 武史
日本ケミコン株式会社研究開発本部 基礎研究センター長	玉光 賢次
株式会社商工組合中央金庫ソリューション事業部 主任調査役	田丸 純一
株式会社ヘリオス神戸研究所 取締役研究・生産領域管掌；所長	田村 康一
国立大学法人福島大学研究振興課 特任専門員	丹野 史典
キャタピラー・ジャパン株式会社渉外・広報室 執行役員；室長	塚本 恵
日本電信電話株式会社ネットワーク基盤技術研究所 所長	辻 ゆかり
三井住友海上キャピタル株式会社投資開発部 パートナー	辻川 大
岩手大学研究推進機構プロジェクト推進部門 副機構長；教授	対馬 正秋
共同通信社編集委員室 編集委員；論説委員	辻村 達哉
日本放送協会解説委員室 解説委員	土屋 敏之
アズビル株式会社技術開発本部 技術戦略担当部長	筒井 宏明
株式会社安川電機開発研究所 所長	筒井 幸雄
山口大学創成科学研究科 教授	堤 宏守
オーエヌ工業株式会社技術本部 顧問	常藤 和治
一丸ファルコス株式会社開発部 執行役員；開発部長	坪井 誠
三重大学地域イノベーション推進機構 理事；副学長	鶴岡 信治
三菱重工業株式会社総合研究所 主席研究員	鶴我 薫典
国立大学法人大分大学産学官連携推進機構 准教授	鶴成 悦久
株式会社日立製作所中央研究所 企画室 主任技師	手嶋 達也
北海道大学産学・地域協働推進機構 産学推進本部 特任教授	寺内 伊久郎
富士通株式会社政策渉外室 シニアディレクター	寺田 透
東京工業大学情報理工学院 情報工学コース 教授	寺野 隆雄
山八歯材工業株式会社 代表取締役社長	遠山 昌志
時田シーブイディーシステムズ株式会社 代表取締役	時田 修二
大同大学工学部 機械工学科 理事・副学長、教授	徳納 一成
株式会社東芝エネルギーシステムソリューション社 電力・社会システム技術開発センタープラントサービス・応用技術開発部 部長	戸坂 泰造
有限会社A-H I T B i o本社 代表取締役社長	富田 房男
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	友田 和美
特許機器株式会社企画知財課 課員	友松 義雅
株式会社ゲノム創薬研究所総務部 部長	外山 繁勝
浜松ホトニクス株式会社中央研究所 第4研究室 研究主幹	豊田 晴義
大阪大学男女協働推進センター 特任教授	豊田 政男
小野薬品工業株式会社研究本部 水無瀬研究所所長／研究業務部部长	仲 正夫
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

所属等	氏名
日新イオン機器株式会社 代表取締役社長	長井 宣夫
NU-R e i 株式会社 代表取締役	中井 義浩
東海光学株式会社開発部 部長	長尾 淳司
ジェイ・ボンド東短証券株式会社総務部 部長	永尾 和哉
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	長岡 由起
ファインテック株式会社 代表取締役会長	中川 威雄
パナソニック株式会社コネクティッドソリューションズ社 イノベーションセンター 主幹	中川 洋一
早稲田大学産学官研究推進センター センター長	中川 義英
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
日揮触媒化成株式会社北九州事業所 取締役所長；R&Dセンター長	中島 昭
大成建設株式会社技術センター 副技術センター長；都市基盤技術研究部長	長島 一郎
アーキタイプ株式会社- 代表取締役	中嶋 淳
日本航空電子工業株式会社商品開発センター センター長・兼分析評価室長	中島 伸一郎
オムロン株式会社技術・知財本部 技術専門職	中嶋 宏
明治大学研究活用知財本部 本部長	長嶋 比呂志
古河電気工業株式会社コア技術融合研究所 主査	中島 康雄
九州大学大学院経済学研究院 教授	永田 晃也
ゴールデンダンス株式会社 開発部長	中谷 任徳
有限会社プレスシステム 代表取締役	永藤 直行
帝京大学知的財産センター センター長	中西 穂高
東洋インキＳＣホールディングス株式会社グループテクノロジーセンター センター 長	中野 仁貴
伊藤忠テクノロジーベンチャーズ株式会社 代表取締役社長	中野 慎三
明治大学研究企画推進本部 本部長	中別府 修
太陽誘電株式会社開発研究所 開発企画部 課長	長峯 弘人
岡山理科大学研究・社会連携センター 教授	中村 修
信州大学学術研究・産学官連携推進機構 機構長；理事	中村 宗一郎
兵庫医科大学学術研究支援部 次長	中村 高志
日本電気株式会社システムプラットフォーム研究所 所長	中村 祐一
株式会社イオックス 代表取締役	中村 克弘
株式会社ツーセル社長室 取締役/社長室長	中村 大吉
株式会社IHI建材工業次世代開発部 研究試験センター センター長	中山 壯一郎
株式会社アルバック技術企画室開発推進課 課長	中山 高博
京都大学大学院医学研究科 社会健康医学系専攻健康情報学分野 教授	中山 健夫
国立研究開発法人科学技術振興機構研究開発戦略センター 企画運営室長	中山 智弘
テクノハマ株式会社技術部 次長	中山 有希
富山大学研究推進機構 機構長	二階堂 敏雄
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ 副 調査役/マッチングプランナー	二階堂 知己
北海道大学大学院医学研究科 教授	西浦 博
株式会社国際電気通信基礎技術研究所(ATR)石黒浩特別研究所 主幹研究員	西尾 修一
法政大学生命科学部 教授	西尾 健
国立研究開発法人科学技術振興機構起業支援室 推進プログラムオフィサー	西澤 健夫
持田製薬株式会社医薬開発本部 フェロー	西島 和三
株式会社植物ハイテック研究所 代表取締役	西永 正博
日本大学研究推進部知財課 課長補佐	西山 博孝
前田建設工業株式会社技術戦略室 グループ長	仁ノ平 栄
株式会社LIXIL Technology Research本部 取締役 専務役員；本部長	二瓶 亮
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構戦略企画本部 機構長補佐；戦略企画 本部副本部長；シニア・リサーチ・アドミニストレーター	丹羽 邦彦
株式会社W i l l - E 代表取締役社長	根本 英希
マツダ株式会社技術研究所 技監	農沢 隆秀
セーレン株式会社研究開発センター 企画業務部 部長代行	野形 明広
立命館大学産学官連携戦略本部 副本部長；研究部事務部長	野口 義文
株式会社タイテム 代表取締役社長	野崎 敏雄
アドバンスト・ソフトマテリアルズ株式会社 代表取締役	野田 結実樹
K T X株式会社 代表取締役	野田 太一
J D C株式会社 代表取締役社長	橋川 直人
オリックス株式会社グループ IoT 事業部 副本部長	橋場 尚樹
葵機工株式会社業務部 課長	橋本 敬介
ミッドメディア有限公司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
武田薬品工業株式会社リサーチ 湘南セントラルオフィス イノベーション推進 シ ニア ディレクター	蓮岡 淳

所属等	氏名
滋賀医科大学研究推進課 産学連携係長	服部 央
株式会社トーエル総務人事本部 本部長	服部 頼和
室蘭工業大学社会連携統括本部 本部長；理事	馬場 直志
横浜国立大学大学院工学研究院 教授	濱上 知樹
株式会社クボタ研究開発本部 常務執行役員；研究開発本部副本部長	濱田 薫
DOWA IPクリエイション株式会社製造1部 主任研究員	濱田 心
ルネサスエレクトロニクス株式会社生産本部 生産統括部 部長	浜田 裕之
株式会社熊谷組技術本部 技術企画部長	濱田 真
オー・エイチ・ティー株式会社 代表取締役社長	羽森 寛
独立行政法人大学改革支援・学位授与機構研究開発部 教授	林 隆之
株式会社榎屋技術開発本部 執行役員	林 宏明
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携担当 開発主監	林 善夫
株式会社リコー研究開発本部 リコー未来技術研究所研究企画センター 研究企画室 技術コミュニケーション推進グループ グループリーダー	早野 勝之
株式会社音力発電研究開発部 代表取締役	速水 浩平
東京大学人工物工学研究センター 准教授	原 辰徳
国立研究開発法人科学技術振興機構ImPACT室 ImPACTプログラムマネージャー	原田 香奈子
九州大学学術研究・産学官連携本部 本部長補佐；教授	原田 裕一
株式会社ニデック探索研究部 副本部長	原田 宜久
国立研究開発法人科学技術振興機構東京オフィス マッチングプランナー	板東 嘉彦
東レエンジニアリング株式会社開発部門企画管理部 専門主査	馬場 美貴男
学校法人北里研究所知的資産センター センター長	東原 正明
株式会社小糸製作所 執行役員技術本部副本部長；研究所長	東 祐司
清水建設株式会社土木技術本部 副本部長	樋口 義弘
能美防災株式会社技術企画室 室長	菱野 浩一
マツダ株式会社技術研究所、統合制御システム開発担当 常務執行役員；シニア技術 開発フェロー	人見 光夫
大分ベンチャーキャピタル株式会社総務部 部長	日野 靖之
株式会社ビー・エム・エル先端医療開発部 課長	平井 博之
東京大学地震研究所 教授	平田 直
国立研究開発法人科学技術振興機構大阪オフィス マッチングプランナー	平原 良広
帝人株式会社構造解析センター 形態解析グループ グループリーダー	広瀬 治子
東京慈恵会医科大学財務部研究支援課 課長	深沢 博臣
株式会社IHI原子力センター 原燃プロジェクト部 部長	福井 寿樹
三菱重工航空エンジン株式会社技術部 技術マネジメントグループ グループ長	福島 明
鹿児島大学大学院理工学研究科 電気電子工学専攻 教授	福島 誠治
英弘精機株式会社総務部 部長	藤井 英樹
国立研究開発法人科学技術振興機構 ImPACTプログラムマネージャー	藤田 玲子
香川大学経済学部 教授	藤村 和宏
日揮株式会社インフラ統括本部 技術イノベーションセンター 技術研究所長	藤村 靖
新日鉄住金化学株式会社総合研究所 基盤技術センター 主任研究員	藤元 伸悦
株式会社関西総合情報研究所 代表取締役社長	藤原 利弘
有限会社澁田ナノ技研 取締役社長	澁田 英嗣
株式会社フレジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
東京大学大学院工学系研究科 レジリエンス工学研究センター センター長；教授	古田 一雄
株式会社SOKEN 専務取締役	古野 志健男
太平洋セメント株式会社中央研究所 業務グループ 研究推進チーム 主任研究員	星野 清一
アイサンテクノロジー株式会社研究開発知財本部 取締役	細井 幹広
ランダス株式会社技術開発部 部長	細谷 多慶
株式会社UACJ技術開発研究所 執行役員；副所長	細見 和弘
東京大学地震研究所巨大地震津波災害予測研究センター 教授	堀 宗朗
東京工業大学研究・産学連携本部 教授・副本部長	堀尾 容康
日本キャボット・マイクロエレクトロニクス株式会社 代表取締役社長	本郷 耕基
株式会社ザイクアップ 代表取締役	盆子原 學
大阪工業大学ロボティクス&デザイン工学部ロボット工学科 アクチュエータ研究室 教授	本田 幸夫
アビームコンサルティング株式会社デジタルトランスフォーメーションビジネスユニ ット デジタルマーケティングセクター ディレクター	本間 充
バイオプロジェクト株式会社 代表取締役社長	前田 昌調
東レ株式会社研究・開発企画部 部長	真壁 芳樹
大阪大学産学共創本部 教授	正城 敏博
株式会社コベルコ科研技術本部 機械・プロセスソリューション事業部 プロセス技 術部 主席研究員	増田 薫

所属等	氏名
有限会社Q-L i g h t s開発課 取締役	栴田 剛
株式会社フジキン大阪ハイテック研究創造開発センター 知的財産戦略室 室長	町井 省文
株式会社前川製作所 取締役	町田 明登
出光興産株式会社生産技術センター 上席主任技師	町田 雅志
JNC株式会社研究開発本部 次席企画員	松浦 智夫
明治大学専門職大学院 ガバナンス研究科 教授	松浦 正浩
埼玉大学研究機構オープンイノベーションセンター センター長；知的財産部門長	松岡 浩司
株式会社chromocenter 代表取締役	松岡 隆之
小林製薬株式会社中央研究所 所長；執行役員	松岡 信也
法政大学理工学部 教授	松尾 由賀利
公益財団法人加藤記念バイオサイエンス振興財団 理事長	松田 譲
佐賀大学学術研究協力部 社会連携課 係長	松永 絵美
京都大学工学研究科 名誉教授	松波 弘之
東芝テリー株式会社映像コンポーネント開発部 部長	松野 和義
株式会社ロングフェロー 代表取締役社長	松原 健二
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	松本 健
島田理化学工業株式会社 常務取締役	松本 操一
Meiji Seika ファルマ株式会社 薬事部長	松本 隆之
株式会社ビー・エイチ・ピー 代表取締役	松本 竹男
ラビセセミコンダクタ宮城株式会社 代表取締役社長	松本 宗之
東京都市大学総合研究所 所長；副学長	丸泉 琢也
第一三共株式会社秘書部渉外グループ 主幹	三浦 慎一
株式会社コシナ営業開発本部 課長	三神 政之
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	三島 淳一郎
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 所長	水落 隆司
株式会社クリアリンクテクノロジー 代表取締役	水原 隆道
九州工業大学イノベーション推進機構 産学連携・URA領域 領域長	三谷 康範
大日本印刷株式会社購買本部 本部長	三宅 徹
上田日本無線株式会社メディカルビジネスユニット 次長	宮下 俊彦
電気通信大学産学連携 特任教授	宮田 清藏
大正製薬株式会社医薬研究本部 理事；副本部長	宮田 則之
宇部興産株式会社研究開発本部企画管理部 部長	宮田 博之
大阪市立大学産学官連携推進本部 本部長	宮野 道雄
積水化学工業株式会社高機能プラスチックカンパニー開発研究所 所長	向井 克典
MM Nagata Coal Tech株式会社資源処理エンジニアリング事業部 事業部長	麦田 耕介
高砂工業株式会社開発部 取締役部長	武藤 則男
住友ゴム工業株式会社 執行役員；材料開発本部長	村岡 清繁
小島プレス工業株式会社研究開発部担当 取締役	村上 英広
ごうぎんキャピタル株式会社 取締役事業本部長	村上 太
株式会社ムラコシ精工 代表取締役社長	村越 雄介
東京慈恵会医科大学脳神経外科 主任教授	村山 雄一
アイセル株式会社事業開発部 統括部長	望月 昇
日東電工株式会社研究開発本部 副C T O 研究開発本部長	本村 弘則
リーフ株式会社技術開発 代表取締役	森 政男
帝京大学学修・研究支援センター 講師	森 玲奈
塩野義製薬株式会社創薬疾患研究所 グループ長	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
株式会社三井住友銀行経営企画部 金融調査室 室長	森口 善正
長崎県立大学国際社会学部 教授	森田 均
株式会社バイタルリード 代表取締役	森山 昌幸
横河電機株式会社マーケティング本部 イノベーションセンター センター長	八木原 剛
三菱電機株式会社FAシステム事業本部 産業メカトロニクス事業部 技師長	安井 公治
三井金属鉱業株式会社機能材料事業本部 執行役員；機能材料研究所長	安田 清隆
産業医科大学医学部 名誉教授	柳原 延章
メタウォーター株式会社プラントエンジニアリング事業本部 技師長	柳瀬 哲也
株式会社コスモステクニカルセンター 執行役員；有用性・安全性評価部長	矢作 彰一
トッパン・フォームズ株式会社中央研究所 研究企画部管理グループ マネージャー	山上 剛
崇城大学社会連携推進本部 地域共創センター 副学長；センター長	山川 烈
内閣府ImPACTImPACT プログラムマネージャー	山川 義徳
旭化成株式会社レオナ樹脂技術部 技術部長	山口 定彦
株式会社日立製作所研究開発グループ 技術戦略室産学官連携部 主任技師	山口 伸也

所属等	氏名
東京工芸大学教育研究支援課 課長	山口 泰夫
兵庫県立大学産学連携・研究推進機構 機構長；副学長	山崎 徹
日刊工業新聞社論説委員会 論説委員	山崎 和雄
株式会社TNPオンザロード 代表取締役社長	山下 勝博
長崎大学産学官連携戦略本部 副本部長	山下 敬彦
株式会社京都マテリアルズ総務部 総務部長	山下 結花
株式会社アドヴィックス基本ブレーキ部門 専務役員	山田 茂雄
株式会社RNAi 総務 代表取締役	山田 智之
大阪府立大学 副学長、研究推進機構長	山手 丈至
大研化学工業株式会社先端技術部 部長	山中 重宣
コフロック株式会社FP事業部FP生産部技術課 係長	山本 明
日刊工業新聞社論説委員会 編集局科学技術部 論説委員；編集委員	山本 佳世子
尾池工業株式会社技術本部 常務取締役 技術本部長	山本 眞也
有限会社山口ティール・エル・オー 取締役	山本 豪紀
神奈川工科大学工学教育研究推進機構 研究コーディネータ	山本 博一
東京農業大学総合研究所 所長	山本 祐司
マナック株式会社研究所 所長	山本 克巳
東京大学理学系研究科附属フotonサイエンス研究機構 機構長	湯本 潤司
株式会社明電舎研究開発本部 技師長	吉岡 靖浩
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 メカトロニクス技術部 主管技師長	吉河 章二
株式会社ダイドー電子技術部 技術部長	吉川 紀夫
東京大学物性研究所 教授	吉沢 英樹
大東プレス工業株式会社 代表取締役会長	吉田 彦佳志
旭川医科大学医学部 学長補佐（国際交流・地域連携・産学連携）	吉田 貴彦
讀賣新聞東京本社論説委員会 論説委員	吉田 典之
大阪電気通信大学地域連携推進センター センター長	吉田 正樹
三菱日立パワーシステムズ株式会社研究所火力システム研究部 主管研究員	吉成 明
株式会社日立製作所研究開発グループ シニアプロジェクトマネージャー	吉野 正則
京都工芸繊維大学電気電子工学系 副学長；教授	吉本 昌広
パナソニック株式会社エコソリューションズ社総合技術センター 主幹	余田 浩好
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ仙台オフィス マッチングプランナー	米倉 淳
ダイキン工業株式会社テクノロジー・イノベーションセンター 執行役員；センター長	米田 裕二
つくばテクノロジー株式会社総務部 部長	劉 小軍
福岡工業大学工学部 電子情報工学科 教授	盧 存偉
株式会社ジーンケア研究所管理部 取締役	六川 玖治
清水建設株式会社LCV事業本部インフラ運営事業部（兼）技術研究所 上席研究員	若原 敏裕
シスメックス株式会社学術本部学術研究部 部長	和田 淳
フロンティア・ラボ株式会社企業戦略部 部長；常務取締役	渡辺 壹
慶應義塾大学環境情報学部 教授	渡辺 賢治
株式会社日立ハイテクサイエンス新事業創生部 主任	渡邊 直哉
岐阜プラスチック工業株式会社開発本部 開発本部長	渡辺 信幸
日本アイ・ピー・エム株式会社東京基礎研究所 数理科学 部長	渡辺 日出雄
岩手県立大学研究・地域連携本部 本部長	渡邊 慶和
株式会社ジャパンディスプレイ次世代研究センター 研究開発企画部 シニア ジェネラル マネージャー	渡辺 良一
岡山県立大学情報工学部 情報システム工学科 教授	渡辺 富夫
サッポロホールディングス株式会社 顧問	渡 淳二
岐阜大学研究推進・社会連携機構 産官学連携推進本部 教授	王 志剛

謝辞

NISTEP 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みなさまに深く感謝申し上げます。

調査担当

NISTEP 定点調査の運営及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、質問票調査の送付・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

(調査設計、調査実施)

村上 昭義 科学技術・学術基盤調査研究室研究員

(調査設計、調査実施補助、集計実施、データ集全般作成)

伊神 正貫 科学技術・学術基盤調査研究室長

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

松岡 高司 企画調査部企画調査課

(2018年3月末時点)

(裏白紙)

NISTEP REPORT No. 176

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2017)データ集

2018年4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

Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2017

April 2018

Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators
National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), Japan

<http://doi.org/10.15108/nr176>



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