


科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP定点調査2018)

データ集



2019年4月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室

【調査研究体制】

村上 昭義 文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室 研究員 [調査設計、深掘調査検討、
調査実施、データ集確認・修正]

伊神 正貫 文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室長 [調査設計、深掘調査検討、
調査実施補助、集計実施、データ集全般作成]

【Contributors】

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

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

本報告書の引用を行う際には、以下を参考に出典を明記願います。

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

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2018)データ集」, *NISTEP REPORT*, No. 180, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

DOI: <http://doi.org/10.15108/nr180>

“Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2018 (NISTEP TEITEN survey 2018),” *NISTEP REPORT*, No. 180, National Institute of Science and Technology Policy, Tokyo.

DOI: <http://doi.org/10.15108/nr180>

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2018)データ集

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

要旨

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(以下、NISTEP定点調査)」は、約2,750名の産学官の一線級の研究者や有識者への継続的な意識調査を通じて、我が国の科学技術やイノベーションの状況変化を把握する調査である。本調査では、科学技術基本計画を踏まえて作成した質問票を通じて、定量指標では把握が困難な点も含めて、科学技術やイノベーションの状況やその変化について包括的な把握を行う。

本報告書では、第5期科学技術基本計画期間中の2016～20年度の5年間にわたって実施する調査(第3期NISTEP定点調査)の3回目となるNISTEP定点調査2018の結果を報告する。NISTEP定点調査2018は、2018年9月から12月に実施し、91.1%(回答者数2,502名/送付者数2,745名)という高い回答率であった。

NISTEP定点調査2018では、回答者に前回の回答結果を示した上で、回答の変更理由の記入を依頼し、第5期科学技術基本計画の中間時点の状況を明らかにした。これに加えて、①研究活動の基盤的経費を充実させるために行うべきこと、②大学・公的研究機関内の研究費配分、③研究室・研究グループにおける研究教育活動の状況(人員構成、最低限の研究教育経費、研究を通じた教育・指導、就職活動の研究活動への影響等)の3点について深掘調査を実施した。

本報告書はNISTEP定点調査2018の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2018 (NISTEP TEITEN survey 2018)

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

ABSTRACT

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

This report discusses the results of the NISTEP TEITEN survey 2018 which is the third round of annual survey which will be conducted in the duration of the fifth S&T basic plan (FY2016 – 2020). The survey was conducted from September, 2018 to December, 2018, and the response rate is 91.1%.

The same questionnaire was sent to the same respondents who were selected in the first round. Individual responses to the previous NISTEP TEITEN survey were fed back to respondents and respondents were asked to provide comments about why he/she changed their view from the previous survey. The following in-depth surveys were also conducted: (1) Measures to secure basic funds for research activities in universities and public research institutes; (2) Allocation of research funds within each university or public research institute; (3) Status of research and educational activities in the laboratory or research group (personnel composition, minimum research and education funds, human resource development through research, influence of students' job hunting on research activities, etc.).

This report is the data book which shows detailed results of NISTEP TEITEN survey 2018.

目次

データの見方	1
指数の計算方法	1
回答者属性	2
パート 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況	
【若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況】	
Q101 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思えますか。	5
Q102 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思えますか。	10
Q103 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思えますか。	13
【研究者を目指す若手人材の育成の状況】	
Q104 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思えますか。	17
Q105 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思えますか。	21
Q106 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思えますか。	25
Q107 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思えますか。	28
Q108 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思えますか。	32
【女性研究者の状況】	
Q109 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思えますか。	35
Q110 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思えますか。	38
Q111 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思えますか。	41
【外国人研究者の状況】	
Q112 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思えますか。	44
【研究者の業績評価の状況】	
Q113 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思えますか。	47
Q114 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思えますか。	51
【自由記述質問】	
Q115 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。	54
パート 2 研究環境及び研究資金の状況	
【研究環境の状況】	
Q201 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思えますか。	87
Q202 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思えますか。	91

Q203	研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。.....	95
【研究施設・設備の状況】		
Q204	研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。.....	99
Q205	組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。.....	103
【知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況】		
Q206	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。.....	107
Q207	公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうですか。.....	111
Q208	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。.....	114
【科学技術予算等の状況】		
Q209	科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。.....	118
Q210	政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。.....	122
【自由記述質問】		
Q211	研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	125

パート 3 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

【学術研究・基礎研究の状況】

Q301	研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に応えるように行われていると思いますか。.....	157
Q302	科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思いますか。.....	160
Q303	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。.....	164
Q304	我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。.....	169
Q305	基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。.....	173

【研究費マネジメントの状況】

Q306	資金配分機関(JST・AMED・NEDO 等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。.....	177
Q307	政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。.....	182
Q308	政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思いますか。.....	186

【自由記述質問】

Q309	学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	190
------	--	-----

パート 4 産学官連携とイノベーション政策の状況

【産学官の知識移転や新たな価値創出の状況】

Q401	民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。.....	211
Q402	民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。.....	215

Q403	研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。.....	219
Q404	ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。.....	222
Q405	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。.....	226

【知的財産マネジメントの状況】

Q406	研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。.....	229
Q407	研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)が十分に確保されていると思いますか。.....	232

【地方創生の状況】

Q408	地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	234
Q409	地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	237

【科学技術イノベーション人材の育成の状況】

Q410	社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。.....	240
Q411	起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。.....	243
Q412	我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。.....	246

【イノベーションシステムの構築の状況】

Q413	イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。.....	249
Q414	科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いませんか。.....	251
Q415	科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。.....	253
Q416	金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じた、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いませんか。.....	255
Q417	産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われていると思いますか。.....	257
Q418	急速に進展する人工知能技術や IoT 技術(インターネットを媒介して様々な情報が「もの」とつながる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。.....	259

【自由記述質問】

Q419	産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください。.....	262
------	---	-----

パート 5 大学改革と機能強化の状況

【大学経営の状況】

Q501	自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。.....	279
Q502	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。.....	282
Q503	多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。.....	286
Q504	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が	

十分に行われていると思いますか。.....	289
【学長や執行部のリーダーシップの状況】	
Q505 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思 いますか。.....	292
【自由記述質問】	
Q506 大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	296
パート 6 社会との関係深化と推進機能の強化の状況	
【社会との関係の状況】	
Q601 研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に行わ れていると思いますか。.....	313
Q602 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会 科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。.....	315
Q603 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メデ ィア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が 十分に行われていると思いますか。.....	318
【科学技術外交の状況】	
Q604 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行わ れていると思いますか。.....	321
Q605 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行 われていると思いますか。.....	323
Q606 インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現 のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行わ れていると思いますか。.....	325
【政策形成への助言の状況】	
Q607 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。.....	327
【司令塔機能等の状況】	
Q608 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科 学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。.....	329
【自由記述質問】	
Q609 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自 由にお書きください。.....	331
深掘調査	
研究活動の基盤的経費を充実させるために行うべきこと.....	341
大学・公的研究機関内の研究費配分.....	413
研究室・研究グループにおける研究教育活動の状況(人員構成、最低限の研究教育経費、研究を通じた 教育・指導、就職活動の研究活動への影響等).....	444
参考資料	
○ 大学・公的機関グループ調査票(大学・大学長等用)	509
○ 大学・公的機関グループ調査票(大学・研究者用)	517
○ イノベーション俯瞰グループ調査票	525
○ 回答者名簿	531
○ 謝辞	575
○ 調査担当	576

データの見方

NISTEP 定点調査 2018 の全問集計結果を以降に示す。NISTEP 定点調査 2018 の質問形式には、6 点尺度、順位付け、自由記述式の 3 種類がある。本データ集ではこれらの質問について、以下の(1)～(3)に示した情報を掲載した。

(1) 6 点尺度の質問

- 属性毎の回答の分布及び指数の集計値。指数については平均値、中央値、第 1 四分位値、第 3 四分位値を掲載した。

(2) 順位付けの質問

- 属性毎の回答の分布及び指数の集計値。指数については平均値を掲載した。

(3) 自由記述式の質問

- 個別の自由記述については、原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、事務局の判断で、誤字等について修正を加えた部分もある。また、質問の趣旨と異なる記述、単に状況を述べた記述(状況が良いなど)については削除した。
- 大学、国立研究開発法人、会社、個人等の具体名が出ている記述は、該当箇所を伏せ字とし、必要に応じて【企業名】、【公的研究機関名】、【非営利団体名】等の補足をつけた。
- 文部科学省など省庁名、資金配分機関名、学会名については修正していない。また、ノーベル賞受賞者等の著名人については、伏せ字にしても誰を指しているかが明らかであるため、名前をそのまま掲載している。
- 意見の変更理由の中で、好事例でありメディア等で取組みが紹介されているものについては、大学等の具体名をそのまま掲載している。

指数の計算方法

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

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

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

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

回答者属性

NISTEP 定点調査の調査対象者は、大学・公的研究機関グループとイノベーション俯瞰グループからなる。前者は大学・公的研究機関の長、マネジメント実務担当者、現場の教員・研究者、大規模研究開発プロジェクト(SIP, ImPACT, COI)の研究責任者から構成される約 2,100 名のグループであり、後者は産業界等の有識者や研究開発とイノベーションの橋渡しを行っている方などから構成される約 700 名のグループである。

図表 1 に各回答者グループにおける回答率を示す。調査全体での送付者数 2,745 名に対して、2,502 名から回答が寄せられた。全体の回答率は 91.1%と、非常に高い。回答者グループ別の回答率は、大学・公的研究機関グループで 93.4%、イノベーション俯瞰グループで 87.2%である。

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

図表 1 各回答者グループの回答率

グループ	送付者数	回答者数	回答率
大学・公的研究機関グループ	2,073	1,916	92.4%
学長・機関長等	135	126	93.3%
マネジメント実務	176	162	92.0%
現場研究者	1,584	1,480	93.4%
大規模プロジェクト研究責任者	178	148	83.1%
イノベーション俯瞰グループ	672	586	87.2%
全体	2,745	2,502	91.1%

¹ 文部科学省科学技術政策研究所 NISTEP REPORT No.122 「日本の大学に関するシステム分析-日英の大学の研究活動の定量的比較分析と研究環境(特に、研究時間、研究支援)の分析-(2009.3)」

大学・公的研究機関グループの回答者属性

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

図表 2 大学・公的研究機関グループの回答者属性

		実数	割合	
回答者グループ	大学等	学長・機関長等	109	6%
		マネジメント実務担当	132	7%
		現場研究者	1,254	65%
		大規模プロジェクト研究責任者	112	6%
	公的研究機関	学長・機関長等	17	1%
		マネジメント実務担当	30	2%
		現場研究者	226	12%
		大規模プロジェクト研究責任者	36	2%
性別	男性	1702	89%	
	女性	214	11%	
年齢	39歳以下	369	19%	
	40～49歳	674	35%	
	50～59歳	562	29%	
	60歳以上	311	16%	
職位	社長・役員、学長等クラス	199	10%	
	部・室・グループ長、教授クラス	742	39%	
	主任研究員、准教授クラス	639	33%	
	研究員、助教クラス	310	16%	
	その他	26	1%	
業務内容	主に研究(教育研究)	987	52%	
	主にマネジメント	307	16%	
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	586	31%	
	その他	36	2%	
雇用形態	任期あり	589	31%	
	任期なし	1327	69%	
所属機関区分	大学等	1607	84%	
	公的研究機関	309	16%	
	民間企業等	0	0%	
大学種別	国立大学等	1140	71%	
	公立大学	94	6%	
	私立大学	373	23%	
大学グループ	第1グループ	251	16%	
	第2グループ	363	23%	
	第3グループ	390	25%	
	第4グループ他	541	35%	
大学部局分野	理学	198	16%	
	工学	435	36%	
	農学	175	14%	
	保健	410	34%	

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

イノベーション俯瞰グループの回答者属性

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

図表 3 イノベーション俯瞰グループの回答者属性

		回答者数	割合
回答者グループ	大企業	187	32%
	中小企業	73	12%
	大学発ベンチャー	64	11%
	橋渡し等	262	45%
性別	男性	554	95%
	女性	32	5%
年齢	39歳以下	17	3%
	40～49歳	100	17%
	50～59歳	270	46%
	60歳以上	199	34%
職位	社長・役員、学長等クラス	234	40%
	部・室・グループ長、教授クラス	253	43%
	主任研究員、准教授クラス	51	9%
	研究員、助教クラス	12	2%
	その他	36	6%
業務内容	主に研究(教育研究)	59	10%
	主にマネジメント	336	57%
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	122	21%
	その他	69	12%
雇用形態	任期あり	209	36%
	任期なし	377	64%
所属機関区分	大学等	142	24%
	公的研究機関	28	5%
	民間企業等	416	71%
産学官連携活動	あり(過去3年間)	482	82%
	なし	104	18%
大学・公的機関等の知財活用	あり(過去3年間)	231	56%
	なし・分からない	185	44%

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

パート 1

大学・公的研究機関における研究人材の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	38	227	546	414	375	266	50	1,878	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	-	-0.13	0.06	-	-	-	-0.07	
大学等	27	195	462	358	313	208	44	1,580	4.0	2.4	4.0	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.15	0.08	-	-	-	-0.07	
公的研究機関	11	32	84	56	62	58	6	298	4.3	2.5	4.3	6.4	4.4	4.3	-	-	-0.03	-0.02	-	-	-	-0.05	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	33	202	489	362	332	238	46	1,669	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	-	-0.12	0.05	-	-	-	-0.06	
男性	5	25	57	52	43	28	4	209	4.0	2.5	4.1	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.26	0.15	-	-	-	-0.11	
女性	1	8	36	50	64	37	3	198	5.0	3.5	5.1	6.4	4.9	4.8	5.0	-	-0.03	0.14	-	-	-	0.11	
職位	20	78	205	166	144	110	19	722	4.2	2.5	4.1	6.1	4.2	4.2	4.2	-	-0.03	-0.04	-	-	-	-0.07	
社長・役員、学長等クラス	11	87	191	132	114	85	19	628	3.9	2.3	3.8	5.9	3.9	3.8	3.9	-	-0.13	0.14	-	-	-	0.00	
部長、教授クラス	4	52	109	62	46	30	7	306	3.4	2.0	3.2	5.2	3.9	3.5	3.4	-	-0.40	-0.09	-	-	-	-0.49	
主任研究員、准教授クラス	2	2	5	4	7	4	2	24	5.0	3.0	5.2	6.7	5.3	4.5	5.0	-	-0.72	0.45	-	-	-	-0.26	
研究員、助教クラス	19	63	168	135	120	75	9	570	4.0	2.5	4.0	5.9	4.2	4.0	4.0	-	-0.20	-0.01	-	-	-	-0.21	
その他	19	164	378	279	255	191	41	1,308	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	-	-0.10	0.10	-	-	-	0.00	
任用形態	1	5	24	33	36	26	1	125	4.9	3.4	5.0	6.5	4.9	4.9	4.9	-	-0.03	0.01	-	-	-	-0.02	
任期あり	9	6	31	44	51	17	4	153	4.7	3.4	4.8	6.1	4.9	4.8	4.7	-	-0.08	-0.11	-	-	-	-0.19	
任期なし	24	201	453	299	261	199	43	1,456	3.9	2.3	3.7	5.9	4.0	3.8	3.9	-	-0.16	0.11	-	-	-	-0.05	
業務内容別	4	15	38	38	27	24	2	144	4.2	2.6	4.2	6.0	4.4	4.4	4.2	-	0.00	-0.17	-	-	-	-0.17	
学長・機関長等	17	145	327	259	216	143	33	1,123	4.0	2.4	3.9	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.15	0.06	-	-	-	-0.09	
マネジメント実務	2	13	28	12	18	20	1	92	4.2	2.3	4.0	6.5	4.3	4.0	4.2	-	-0.33	0.15	-	-	-	-0.18	
現場研究者	8	37	107	87	79	45	10	365	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	4.0	4.1	-	-0.12	0.13	-	-	-	0.01	
大規模PIの研究責任者	3	34	63	55	59	31	6	248	4.1	2.4	4.2	6.0	4.2	4.1	4.1	-	-0.01	-0.08	-	-	-	-0.10	
国立大学等	5	44	103	80	78	44	9	358	4.0	2.4	4.0	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.20	0.13	-	-	-	-0.07	
公立大学	4	52	120	91	63	50	10	386	3.8	2.3	3.7	5.7	3.8	3.7	3.8	-	-0.10	0.11	-	-	-	0.01	
私立大学	10	61	159	123	105	70	13	531	4.0	2.4	3.9	5.9	4.1	3.9	4.0	-	-0.21	0.13	-	-	-	-0.08	
第1グループ	3	33	49	47	37	23	6	195	3.9	2.2	3.9	5.8	3.9	3.8	3.9	-	-0.09	0.07	-	-	-	-0.03	
第2グループ	8	61	122	87	82	58	17	427	4.0	2.3	3.9	6.0	4.2	3.9	4.0	-	-0.34	0.15	-	-	-	-0.20	
第3グループ	1	27	55	37	23	29	3	174	3.8	2.2	3.6	5.8	3.7	3.6	3.8	-	-0.10	0.15	-	-	-	0.05	
第4グループ	5	51	149	85	71	41	8	405	3.6	2.2	3.4	5.4	3.6	3.5	3.6	-	-0.07	0.13	-	-	-	0.07	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	38	227	546	414	375	266	50	1,878	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	-	-0.13	0.06	-	-	-	-0.07	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	3	6	3	本年度大学から若手研究者の研究環境充実のための予算がついたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	2	5	3	プロジェクト専従の雇用であっても,20%程度の自由な研究が認められるようになった。また,資金的に十分な手当てが確保できた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	〇〇大学から〇〇〇〇大に異動し,環境が変わった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	〇〇大学という施設のせいかもしれませんが,若手の申請が採択されやすいように感じています。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
5	1	3	2	博士後期を卒業した研究者を支援する環境がある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	若手研究者が優遇されるような施策に変わりました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	4	2	十分とは言えないが,以前よりは若手研究者を雇用する方針が強くなった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	研究費全体の削減状況を考えると,相対的に若手は前回の時に比べ,より優先されていると感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	5	2	〇〇大学は前の大学に比べて良いのがわかった。環境というのは,教授陣による。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	科研費若手研究Aはなくなったが,代わりに基盤Bでは同じ評価の場合は若手優先に採択されている。今年度の基盤Bでは多くの若手が獲得できているが,これが一因と考えている。したがって,十分ではないが以前よりも改善されていると考えている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	5	2	自分の裁量で使用できる研究費などがあり,事前に必要な設備や備品などもある程度準備可能なほどの予算がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	4	2	スタートアップについては,私たちのころよりも改善されているように思う。むしろ40歳以降の研究者が不遇のまま。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	1	3	2	我々が学位取得後に教員になった頃と比べるといろいろと自立支援のプログラムが増えていると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	5	2	若手対象の研究助成制度を新設(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	4	2	科研費不採択者への研究費の助成が行われている(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
16	1	3	2	科研費採択者への奨励研究費,不採択者への評価別奨励研究費などの制度ができたことは,若手の研究振興にはプラス。一方で,雇用環境としては,テニュアトラック制度などが整備されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	少しだが改善が見られる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	卓越研究員制度や学内での同様の措置など,不十分ながらも機会が増えている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	新規に募集している准教授や助教のポジションの多くがテニュアトラックとなり,着任後3年間はスタートアップ資金が支給されるようになった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	若手を対象とした研究資金や,無期雇用を促進する制度が開始された(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	3	4	1	若干,進んでいる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	〇〇大学でも,若手研究者の活躍機会創出のため50名規模のテニュアトラック制度が創設される等,機会が増えてきているため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	経費支援制度の活用(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	若手表彰制度を制定し,研究補助資金を提供した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	科研費が不採択だった場合に学内審査はあるが予算措置がなされる制度がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	短期ですが,海外の研究機関に滞在する制度の利用が時々みられます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	2017年度後半から,所属する大学で助教の採用人事などがいくつかあった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	2	3	1	助教に対して自立のための研究費が増えてきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	短期の海外留学や海外学会発表などのための助成が充実してきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	若い研究者の教育や委員会活動を免除し,研究に費やす時間を増やす傾向にあるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	科研費の制度改革や,国立大学内で若手用の研究費を設けるなど若手の研究環境はサポートされていると思う。しかし一方で,ポストの問題は何も改善されていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	学内の助成金制度がはじまったため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	2	3	1	研究補助員を付けるサポートを開始したから(ただし女性研究者が対象)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	3	4	1	スタートアップ助成制度等を導入する研究機関が増えつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	4	5	1	若手への助成など数多い(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	研究活動のための資金援助が増えている(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)

37	2	3	1	サバティカルで一年間、若手研究者が海外研究を行なっているのが、評価を上げたが、スタートアップ等は引き続き十分ではない(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1	卓越研究員などの施策がなされている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1	大半の助教に対して留学を準備するなどして活躍の機会を与えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	3	1	教授が助教や准教授を支配するような封建的な考えが少しずつ少なくなっているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	3	1	准教授にはスタートアップ資金が提供される(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	4	5	1	個人研究費の傾斜配分と学内共同研究費の傾斜があった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	2	1	若手の採用が増加した(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	職場変更のため前職よりも、配分されている個人研究費は多く、他の研究者との連携も多いため(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	2	1	研究室の運営が講座制を基本としているため、若手研究者が自分の意思で研究が行えるかどうかは、講座の責任者(教授)の裁量次第である。仮に自分の意思で行う研究が遂行できたとしても、研究費に対して十分な手当があるわけではない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	3	1	「学術交流研究発表会」等の名目で研究資金争奪の機会が大学から新たに増えたが、若手が優遇されているわけではない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	3	4	1	所属変更のため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	2	1	残念ですが多くの国立大学がたいへん厳しくなっている分相対的にはましになっていました。以前と変わらぬ状況です。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
49	3	4	1	若手向けのグラントは確かに増えている。ただ、それが有効に機能しているかは別問題。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	4	1	当部の若手研究者はスタートアップ資金を獲得できた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	5	1	制度面での改善があったように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	2	1	任期付きのポストが増え、自立の機会は増えている傾向にある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	3	1	プロジェクト採用の雇用制度に制限を感じたが、他の機関の取り扱いと差がなくなったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	3	1	科研費において、新たな制度の試行が始まったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	3	0	従来に比べるとかなり良くなってきているが、一つ一つの雇用の期間が短すぎる。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
56	3	3	0	本当に若手研究者のためになっているかどうか不明であるため。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	5	5	0	本学・本学科では、若手の講義数や会議時間等を少なくし、研究に専念できる環境を作っている。研究費用や物品等は、若手に限らず、学科全体で不足している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	4	0	新規採用の増加が継続している。しかし若手研究者の研究環境の整備ではまだ十分とはいえない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
59	1	1	0	数年前に開始したテニュアトラック制度(スタートアップ資金付き)が見直しとなり、新たな制度ではそのような資金は付かなくなっています。(前回よりさらに悪くなっているが、これ以上不十分の欄がありません)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	2	0	不補充ポストが増加しており、教員数の減少が著しい(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
61	1	1	0	そもそも若手研究者が自立して就けるポジションが極めて少ない(専任教員が退官して空きが出た場合のみ)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	2	0	テニュアトラック制度で採用された若手研究者は、スタートアップ資金等の提供はあるが、それ以外で採用された若手研究者に対しては、殆ど無いのが現状である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
63	1	1	0	スタートアップ支援等の補助対応等はあるものの、特に雇用面については、依然として十分とは言えない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
64	2	2	0	資金的環境は整ってきたが、機会を活かす環境は不十分。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	1	1	0	資金が全くなく、外部獲得しない限り自費で行う必要がある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
66	1	1	0	運営費交付金の削減(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	雇用できるポストの数が減少している(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	大学における教員定員の長期的な減少傾向(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	若手のポストは減っている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	ポストが減らされてきており、若手にしわ寄せがきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	3	-1	講座制なので機器は充実しているが、スタートアップ資金は配分されない(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
72	4	3	-1	あまり芳しくない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
73	2	1	-1	ますますパーマメント雇用が難しくなっている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
74	5	4	-1	運営費交付金の削減とともに減少傾向にあります。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	未だ教授に隷属しているような古いタイプの助教がいる。そのような助教は自立心を失いがち。隷属から開放させて、欧米のように独立させたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	これまで改善する機会があったにも関わらず、任期付き職位の研究者の雇用制度が改善されない。スタートアップ資金が創設されない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

77	4	3	-1	私自身は環境に恵まれたが、周囲の若手の中には苦労している研究者も多いため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
78	4	3	-1	所属研究機関からの資金配分が減額している(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	2	1	-1	テニュアトラック制度で新規採用した若手研究者に対してスタートアップ資金が乏しい,また雇用制度も任期が短く,年俸制を適用しており,長期的に活躍できる場とは言い難い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
80	3	2	-1	教育,特に実習指導に時間を割いており,研究に注ぐ時間をつくる環境が改善されていない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
81	5	4	-1	財務状況,就学環境状況,雇用環境状況が厳しさを増している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	ポスト削減,研究時間の減少により,悪化し続ける印象を受けています。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	次のポジションが減ってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
84	3	2	-1	自由に使える予算が配分されていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	5	4	-1	教授の定年退職後の後任人員の補充不足で,准教授層に運営負担が増大し,教育研究にかける時間が減っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	予算がないため,若手研究者が雇用ができない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	教員の人員不足で研究以外に費やされる時間が多すぎる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	3	2	-1	基盤的な運営費交付金の減少と人事院勧告による人件費増加を受けて,若手研究者の自立に対する支援内容が低下せざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
89	6	5	-1	雇用の安定化と流動が領域によっては厳しくなっている。任期付きが多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
90	5	4	-1	環境の整備が拡充されていないため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
91	2	1	-1	助教は任期制のみに加え,人員削減でポストも減少している。ポストのポストも不足。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
92	4	3	-1	スキルアップ経費などの財源が減っている(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	4	3	-1	大学からの研究教育経費が下がった(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	科研費で「若手研究」がなくなったことで外部資金獲得のハードルが上がったと感じるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	4	3	-1	学内業務は免除されているが,スタートアップ資金が大きく減少してきているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
96	3	2	-1	教育改革の取り組みに割かれる時間が増えているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	2	-1	若手研究者の負担が増え,研究時間の確保が難しくなっていると感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
98	2	1	-1	18歳人口の減少の昨今,中堅私立以下は学生獲得のための体制見直しの画策にエフォートを割かれている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
99	2	1	-1	安定した職のオープンな募集が非常に少なく,形だけの公募も相当数存在している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
100	3	2	-1	若手のポストが減っているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
101	4	3	-1	地方大学では若手研究者がほとんどいないこと,環境整備がほとんど進んでいないため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
102	4	3	-1	教育負担は依然として高いため,dutyが多い感が否めない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	資金提供について十分とは言えない。所属するグループの外部資金獲得状況に大いに依存している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	5	4	-1	研究所の活動が活発になってきているのに対し,それに見合う環境の整備がそれに応じて増えていないため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
105	3	2	-1	若手研究者数が増えたことに対応できていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
106	5	4	-1	研究資金全体の減少により環境は悪化しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	3	2	-1	厳しい予算の中で環境整備費は縮減傾向にあり(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
108	4	3	-1	ポストとして公募しているにも関わらず,育成の目的でないポストが散見される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
109	3	2	-1	周囲の理解が少なく,ほかのグループ等との研究交流が行われにくい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
110	3	2	-1	研究活動よりも施設維持管理に割く予算が重要視されており,研究資金はとても貧弱であると考えます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
111	3	2	-1	所内の競争的資金がある点は評価できる。しかしながら,基本的に外部資金雇用なので,雇用プロジェクトへの貢献が求められる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
112	4	2	-2	独立研究者(PI)になるためのポストは限られている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
113	4	2	-2	定年退職で人が減っても,若手を採用することができない(人を増やせない),という例をたびたび見たので,研究者が活躍する機会は減っていると思うようになった。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
114	5	3	-2	研究機会はあっても生活資金が十分ではない(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
115	3	1	-2	正規のポストが減少しており,研究に専念できるチャンスが減少した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
116	5	3	-2	助教の場合,指導する学生が1人ということが多く,また若手全体として人事ポイントが激減し,雇用の機会および昇進の機会が大きく失われている状況となったから。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

117	4	2	-2	現在,想定されていた以上に40歳未満の若手研究者を雇用することが政策上求められることとなったために,資金は十分ではなくなった.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
118	3	1	-2	実験系の研究者に限れば,研究費が削減されている上に,共用設備も増強されず,研究に必要なインフラが揃わなくなっている,環境が急激に悪化している.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
119	4	2	-2	観測所に対する予算が減り,資金的環境が厳しくなっている(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
120	3	1	-2	施設から一切の提案などはない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
121	5	3	-2	任期付研究員へのサポートが十分ではないため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
122	4	2	-2	新人採用時の資金提供が不足したため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
123	3	1	-2	研究を推進している部署が機能しておらず,若手だけでなく研究環境の整備自体が不十分である.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
124	4	1	-3	不十分.専任教員(若手)を増やしたい(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
125	4	1	-3	本学においては,部屋の数が十分でなく,研究室を確保することが難しい状況になっている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
126	5	2	-3	若手をTAとして採用し,スタートアップ資金を提供する制度あり.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
127	5	2	-3	科研費若手(A)の廃止(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
128	6	1	-5	安定した立場が得られない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	52	318	767	397	238	108	36	1,864	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.05	-0.05	-	-	-	-0.10
大学等	41	257	633	334	212	97	33	1,566	3.2	2.0	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	-	-0.04	-0.04	-	-	-	-0.09
公的研究機関	11	61	134	63	26	11	3	298	2.7	1.8	2.8	4.1	2.8	2.7	2.7	-	-0.10	-0.08	-	-	-	-0.18
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	45	283	688	353	209	94	30	1,657	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.06	-0.05	-	-	-	-0.11
男性	7	35	79	44	29	14	6	207	3.3	2.0	3.1	4.9	3.3	3.3	3.3	-	0.00	-0.06	-	-	-	-0.06
女性	2	12	72	60	39	13	1	197	3.7	2.5	3.7	5.2	3.7	3.6	3.7	-	-0.09	0.15	-	-	-	0.06
職位	23	105	314	167	80	42	11	719	3.1	2.1	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	-	-0.09	-0.06	-	-	-	-0.15
社長・役員、学長等クラス	14	141	242	112	84	34	12	625	2.9	1.8	2.8	4.6	3.0	3.0	2.9	-	0.00	-0.09	-	-	-	-0.09
部長、教授クラス	8	59	133	51	32	18	9	302	3.0	1.9	2.8	4.5	3.2	3.1	3.0	-	-0.10	-0.09	-	-	-	-0.19
主任研究員、准教授クラス	5	1	6	7	3	1	3	21	4.6	2.8	4.2	6.0	4.4	4.6	4.6	-	0.13	0.00	-	-	-	0.13
研究員、助教クラス	25	83	226	133	82	34	6	564	3.2	2.1	3.1	4.8	3.3	3.3	3.2	-	-0.01	-0.13	-	-	-	-0.14
その他	27	235	541	264	156	74	30	1,300	3.1	1.9	2.9	4.6	3.1	3.1	3.1	-	-0.07	-0.01	-	-	-	-0.08
任用あり	1	7	50	34	24	9	1	125	3.7	2.5	3.6	5.2	3.7	3.6	3.7	-	-0.08	0.06	-	-	-	-0.02
任期なし	12	10	47	59	26	5	3	150	3.7	2.6	3.8	4.9	3.9	3.7	3.7	-	-0.21	-0.01	-	-	-	-0.22
業務内容別	35	276	605	281	168	85	30	1,445	3.0	1.9	2.9	4.5	3.1	3.0	3.0	-	-0.04	-0.04	-	-	-	-0.08
学長・機関長等	4	25	65	23	20	9	2	144	3.0	1.9	2.9	4.6	3.3	3.3	3.0	-	-0.04	-0.27	-	-	-	-0.30
マネジメント実務	25	180	462	231	147	67	28	1,115	3.2	2.0	3.0	4.7	3.3	3.2	3.2	-	-0.02	-0.07	-	-	-	-0.09
現場研究者	4	22	27	21	10	9	1	90	3.1	1.7	3.1	4.8	3.0	3.1	3.1	-	0.08	0.02	-	-	-	-0.10
大規模Pの研究責任者	12	55	144	82	55	21	4	361	3.2	2.1	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	-	-0.14	0.01	-	-	-	-0.13
国立大学等	4	40	100	53	36	11	7	247	3.2	2.0	3.1	4.8	3.2	3.3	3.2	-	0.03	-0.09	-	-	-	-0.06
国立大学	9	59	144	61	52	33	5	354	3.3	2.0	3.0	5.0	3.3	3.2	3.3	-	-0.06	0.06	-	-	-	-0.01
私立大学	9	76	148	84	43	23	7	381	3.0	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.0	-	-0.05	-0.14	-	-	-	-0.19
第1グループ	16	74	224	124	71	24	8	525	3.1	2.1	3.1	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.04	-0.02	-	-	-	-0.06
第2グループ	3	31	81	33	25	13	7	195	3.4	2.0	3.0	5.1	3.3	3.3	3.4	-	0.02	0.03	-	-	-	-0.05
第3グループ	12	73	165	92	60	23	10	423	3.2	2.0	3.1	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.05	-0.15	-	-	-	-0.20
第4グループ	2	35	68	32	22	14	2	173	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.1	3.1	-	0.02	-0.05	-	-	-	-0.04
理学	12	81	178	76	40	18	5	398	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.7	-	-0.03	0.04	-	-	-	0.02
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	52	318	767	397	238	108	36	1,864	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.05	-0.05	-	-	-	-0.10

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	2	5	3	組織内で意識改革を行った(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	若手向けの研究費が充実してきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	2018年ごろから新しいプロジェクトが立ち上がり,30歳台のPIが増加傾向にあるように実感しているため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	プロジェクトベースの分野横断的研究を推進する仕組みを作った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	若手研究者2名をPIとして採用することができたから。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	科研費若手研究Aはなくなったが,代わりに基盤Bでは同じ評価の場合は若手優先に採択されている。今年度の基盤Bでは多くの若手が獲得できているが,これが一因と考えている。したがって,十分ではないが以前よりも自立的に研究を実施できる研究者は増えたと考えている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	若手の雇用が増えてきた(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	4	2	最近少しずつ優秀な教員を募集するようになり,若手教員が研究費を申請できるようになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	少しずつ体制や評価が見直されつつある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	状況は改善方向にあるように見える(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	卓越,その他の制度が実施されてきたが,目論見通りにいかない。制度ではなく,ポストを増やすことが若手研究者に適切と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	資金不足のためやりたいように研究を進めることが出来ない研究者は多い(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
13	3	4	1	ポストドク制度の拡充,支援体制を強化。資金を企業,科研費の間接費の一部学長裁量経費として充当できるようになった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	基本的に講座による(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	若手教員数が増えたため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	若手研究者の採用枠が増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	新規採用が増えつつあるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	最近になって正規職・任期付きともに若手研究者の採用が少し増加した(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	6	6	0	本学・本学科では,職位に関係なく,各自が独自の研究を行う環境にある。若い人が多いかという点,良くわからない。逆に,連携は行わない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	3	0	若手研究者の数は増えているものの,研究活動の活性度ではまだ期待を満たす程ではない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
21	2	2	0	優遇はされていますが,まだまだ教授の下請けをされている先生が多いと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	1	0	そもそも助教などの若手のポジションそのものが枯渇しつつあります。(前回よりさらに悪くなっているが,これ以上不十分の欄がありません)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	テニユアトラック制度で採用された若手研究者は,研究の-effortを60%保証しているが,それ以外は必ずしもそうではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	4	4	0	地方大学故に,人材の確保が課題のまま改善されて無い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	元気な若い人は増えてきているかもしれないが,あまりやる気のない中堅以上に若手の機会が圧迫されているかもしれない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	所属学部の若手は実技科目教員が多く,研究をする時間がないと聞いている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	個人としてやりたい研究と組織としてやるべき研究のバランスの取り方が悪いため,自立的な研究プロジェクトを立ち上げが少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	1	-1	ますます一人で立ち上げるチャンスが減ってきているように思う(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	大学における教員定員の長期的な減少傾向(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	研究以外の業務に要する時間が増えているため,研究時間が減っているように思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	むしろ退職したシニアが元気が良い(よすぎる)(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	人件費削減はすでに限界を超えている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	若手研究者比率が増加していない。転出した若手教員の補充が追いついていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	1	-1	上記理由により安定雇用ができない背景のもと自立的研究にはいれていない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	平均年齢や雑務量が増加している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	若手研究者の数が減少しつつある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	運営費交付金の給与に関わる資金が増えていないため,若手教員を採用できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	若手研究者自体が少ない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	1	-1	昨年よりさらに機会が減った感があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	若手研究者の数が減少傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

41	3	2	-1	最近の学部生の研究志向意識が低下しているように思われる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	40歳以下の研究者が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	若手は,より短期的に成果が求められているために,自らの研究業績を上げることに注視し,研究分野の中でのプロジェクトの立ち上げなど,手間を要する割に研究業績に直接的に繋がらない活動には手を出しにくそうに見受けられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	4	3	-1	若手教員選考において自立的研究力が考慮された。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
45	2	1	-1	大学の予算が厳しく,学内資金から十分な額をもらえない,スタートアップ資金は競争的資金なので,若手が広く順調に研究活動をスタートさせるには不十分な制度と考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	研究していない老人共がポストを占拠.人件費削減で若手教員のポストが減少.状況はさらに悪化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	6	5	-1	学科教員の数が少ないため,採用は講義を担当できる講師以上となり,結果として若手研究者が雇用されにくい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	数は増えているように感じるが,実態は大先生のランチ化が目立つように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	1	-1	博士課程進学者も少なくなり若手研究者は不足傾向(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	診療や教育に関する雑務が多くて,研究にまで力を注ぐ若手研究者が減っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	臨床が忙しすぎて研究する時間が無くなってきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	基本的に全員が外部資金雇用であり,外部資金申請は認められているが,基本的には雇用プロジェクトに縛られる.評価が成果主義に傾いている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
53	4	2	-2	予算が十分に配分される状況でないので結果的に若手研究者の数は十分ではない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	若手研究者の研究に必ず教授が関わってくるケースが多く,若手研究者の自立を阻んでいると思われます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	3	1	-2	若手研究者の数が徐々に減りつつあるので。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
56	4	2	-2	自立的に研究活動をしている若手研究者が少ないことに気づいたため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	5	3	-2	所属が変わったため,周囲の状況も変わりました.以下,変更がある理由は同様です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	5	3	-2	年々,自立的に研究開発を実施する能力のある若手研究者が減っているように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	5	2	-3	独立研究者(PI)になるためのポストは限られている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
60	6	3	-3	人事凍結で急減している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	4	1	-3	人数が少ない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	6	1	-5	現時点では規制庁からの研究資金が充分にあり,それ以外のプロジェクトを立ち上げる余裕が無い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	73	463	592	401	224	128	35	1,843	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06		
大学等	57	402	494	340	184	101	29	1,550	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07		
公的研究機関	16	61	98	61	40	27	6	293	3.3	1.9	3.1	5.0	3.3	3.2	3.3	-	-0.11	0.10	-	-	-0.01		
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別	61	406	537	345	205	115	33	1,641	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06		
男性	12	57	55	56	19	13	2	202	2.8	1.5	3.0	4.5	2.9	2.8	2.8	-	-0.09	-0.01	-	-	-0.08		
女性	2	17	49	59	42	21	9	197	4.3	2.8	4.3	5.9	4.2	4.2	4.3	-	-0.03	0.12	-	-	0.09		
社長・役員・学長等クラス	23	169	252	148	87	52	11	719	3.0	1.7	2.9	4.7	3.0	2.9	3.0	-	-0.07	0.03	-	-	-0.03		
部長・教授クラス	31	170	195	134	66	35	8	608	2.8	1.5	2.8	4.5	3.0	2.8	2.8	-	-0.15	-0.07	-	-	-0.22		
主任研究員・准教授クラス	16	104	89	51	24	20	6	294	2.5	1.2	2.5	4.2	2.7	2.5	2.5	-	-0.15	0.01	-	-	-0.13		
研究員・助教クラス	1	3	7	9	5	0	1	25	3.6	2.4	3.8	5.0	4.2	4.8	3.6	-	0.60	-1.22	-	-	-0.62		
その他	30	148	172	133	60	36	10	559	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11		
任用あり	43	315	420	268	164	92	25	1,284	3.0	1.7	3.0	4.8	3.1	3.0	3.0	-	-0.09	0.04	-	-	-0.05		
任用なし	1	11	26	46	22	15	5	125	4.3	3.0	4.3	5.8	4.3	4.2	4.3	-	-0.13	0.09	-	-	-0.04		
業務内容別	9	16	51	38	31	11	6	153	3.8	2.4	3.8	5.5	4.0	3.9	3.8	-	-0.05	-0.11	-	-	-0.16		
学長・機関長等	56	399	465	281	162	95	22	1,424	2.8	1.5	2.8	4.5	2.9	2.8	2.8	-	-0.07	0.01	-	-	-0.05		
マネジメント実務	7	37	50	36	9	7	2	141	2.7	1.6	2.8	4.2	2.8	2.6	2.7	-	-0.19	0.07	-	-	-0.11		
現場研究者	29	295	353	237	131	72	23	1,111	2.9	1.6	2.9	4.6	3.0	2.9	2.9	-	-0.07	0.00	-	-	-0.07		
大規模Pの研究責任者	7	28	23	18	10	7	1	87	2.8	1.3	2.8	4.7	3.0	2.9	2.8	-	-0.13	-0.09	-	-	-0.22		
国立大学等	21	79	118	85	43	22	5	352	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	3.0	3.0	-	-0.07	0.03	-	-	-0.04		
私立大学	5	77	77	48	29	11	4	246	2.6	1.3	2.7	4.4	2.8	2.7	2.6	-	-0.08	-0.06	-	-	-0.14		
第1グループ	10	91	118	83	32	24	5	353	2.8	1.6	2.9	4.5	2.8	2.8	2.8	-	-0.06	0.06	-	-	0.01		
第2グループ	12	93	125	85	44	23	8	378	3.0	1.7	2.9	4.6	2.9	2.9	3.0	-	-0.01	0.02	-	-	0.02		
第3グループ	26	125	158	113	72	38	9	515	3.1	1.7	3.1	4.9	3.2	3.1	3.1	-	-0.09	-0.03	-	-	-0.13		
第4グループ	7	60	59	36	16	18	2	191	2.7	1.3	2.7	4.5	2.5	2.6	2.7	-	0.07	0.14	-	-	0.20		
理学	14	115	126	84	60	27	9	421	3.0	1.5	2.9	4.8	3.1	3.0	3.0	-	-0.09	-0.05	-	-	-0.15		
工学	2	49	53	38	22	10	1	173	2.8	1.5	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	-	-0.10	-0.06	-	-	-0.15		
農学	21	115	142	80	29	18	5	389	2.5	1.4	2.6	4.1	2.5	2.5	2.5	-	-0.02	0.01	-	-	-0.01		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし/分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	73	463	592	401	224	128	35	1,843	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06		

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	5	4	新規採用の制度が改革されつつあるため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	5	4	4月から新しい大学に移ったが,前にいた大学では若手研究者には任期が付いていたが,新しい大学では任期はなく,じっくり研究に取り組んでいる印象を受けている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	大学によってだいぶ違う(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	4	3	制度としては確立していないが,学内の慣行として任期制の助教であっても契約は事実上なんでも更新し定年まで在籍できるため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	大学本部は取り組みを始めたので。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	任期を課さないというのはリスクが大きい(当大学は任期を課し,業績が相当と考えられれば延長される)(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	4	2	シニア研究者の年俸制は導入済み。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	任期なしのポストに若手を採用した。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	本学では先に将来のポストを確保した上で採用しているため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	実際に任期ありから,任期なしへの変更できた若手教員が増えてきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	2	4	2	今年度より,任期付助教からの採用制度が導入された。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	4	2	〇〇大学農学部では比較的若手研究者の自立支援に協力的である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	3	2	所属研究機関が変わったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	4	2	補助金等を活用した任期を付さないポストの導入を検討しているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	4	2	任期付研究員の本採用への取り組み増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	3	5	2	新たに無期雇用制度が始まった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	世界の若手研究者の活躍機会創出のため,50名規模の〇〇大学テニュアトラック制度を創設(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	〇〇大学が,任期なしの若手研究者を増やす対策をとった(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	学科によっては,教授の数を減らして,若手教員を増やす取り組みが始まっています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	実際に周囲で若手の採用があった(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	2	3	1	〇〇大学は新しい人事措置に取り組み始めた。それに期待したい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
22	2	3	1	業績を点数化し評価することにより,永年雇用となるが,その評価点が細かく定められており,若手に対しても平等に評価されるようになってきたと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	3	4	1	今年5月1日付で任期規程が改正され,講師以上の教員については,原則無期雇用契約となったため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	5	6	1	所属する学部では,若手をそのまま昇進させてより安定的な職位につかせようと組織的に努力している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	業績が十分にある際には任期なしのポジションを用意するため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	いわゆる優秀な若手研究者に対する支援は十分だと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	テニュアトラック教員のポストが増加した(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	3	4	1	テニュアトラック制度が定着してきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1	近年改善されているように思う(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	5	6	1	テニュアトラックも導入し,かつある程度の業績を積んだ助教はパーマネントとする内規を学科で整備したため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	そもそもポストが減少傾向であり若手に限らない問題になってきているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	TT教員の非有期雇用への転換が進みつつある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	若手の採用に積極的であるため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	他国立大学と比べて任期付きポストの割合が多いため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	任期の解除はかなり進んだ(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	ごく限られた研究者において無期雇用転換を図る準備をしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	研究職員を含む任期付き職員のテニュア化を念頭においた仕組みが新たに導入された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	分野によっては人の奪い合いになっているので(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1	定年制職員への切り替えの機運が高まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	所属機関において無期雇用の取り組みが開始された(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
41	1	2	1	今年度は少し募集枠が増えた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

42	1	1	0	組織で対応するには限界があると思われま。若手を切るかシニアを切るかの二択ぐらいしか選択肢はないでしょう。定削をなんとかしてもらわないと。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	2	0	○大では,20%の定員内教員数に占める若手率を30%向上させる取組を開始した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	3	0	テニユア・トラック制度による採用が増えているが,テニユアに相応しい若手が採用されているかどうか不安が残る。(大学,第2G,理学,その他,男性)
45	4	4	0	今,ちょうど議論中。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	シニア,若手に限らず年俸制が増えている傾向です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	1	1	0	大学への交付金減額によりもはや若手雇用に振り分ける余裕がなくなりつつあります。(前回よりさらに悪くなっているが,これ以上不十分の欄がありません)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	安定なポストを増やすことが研究力の向上につながる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	6	6	0	若手研究者には,全て任期制を課しているが,厳格な審査の上,テニユアとして採用している。若手研究者雇用財源を生み出す工夫は,各学部をお願いしている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	2	2	0	小講座制を敷く学科でのことですが,任期期間中に条件をクリアし,任期の無い講師に昇任した先生もいれば,さまざまなプレッシャーの影響で休養された先生もいます。一方で,40才を超える講師の先生が複数います。各教授の発言力が大きいので, (気兼ねして)学科全体で若手研究者のキャリア形成を考える土壌が無いように思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	新規枠は女性研究者が多く,若手研究者というよりも女性研究者に偏重していると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	1	1	0	助教,講師について,任期無しポストへの変更は原則無い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	2	2	0	ポストがない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	まだテニユアトラック制度はできていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
55	1	1	0	安定雇用に向けたポスト獲得の取り組みがみられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	工夫はしているが,若手が少ない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	新規の公募が少なくなっている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
58	2	1	-1	テニユアトラック制度の話も以前はあったようだが,現状で全て任期付であり,且つ上層部も研究所の活性化のためにわざと任期付にしているように感ずる(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	2	1	-1	ポスト拡充に向けた明るい見通しを聞いたことがありません。このままでは生き残れないぞ,というプレッシャーを受けるばかりです。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
60	3	2	-1	テニユアの採用数が減少しつつある(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	-1	都内学生定員充足率の厳密化,少子化の影響で,大学の収入が減っており,任期期間遵守の傾向が強くなった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	テニユアトラックの制度に若手研究者にとっては不利益だと思われる方向への変更があった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	任期を付すポスト拡充の動きは感じるが,付さないポスト拡充の動きは身近では全く感じられない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	3	2	-1	あまり進展がない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	若手は全て任期付き採用であり,任期後に入れ替えることで全体の平均年齢の若齢化を目指しているから。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	シニア研究者だけでなく若手研究者にも年俸制を導入しているため,若手研究者のポスト拡充には向かっていない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	4	3	-1	財務状況,就学環境状況,雇用環境状況が厳しさを増している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	人件費の不足により十分な取組みが困難となってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	人件費削減により,人事凍結の部局が多い中,若手教員を任期なし雇用することがさらに難しくなっていると思われま(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	組織としての取組は十分と考えるが,それ以前の財源が大きく減額し,若手の将来性が見えない状況となっているから。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	任期を課さないポストへの移行審査は非常に厳しい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	1	-1	人員削減を進めるにあたり,若手にしわ寄せがくる仕組みになっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	基盤的経費の削減によって教員ポストを削減せざるを得ないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
74	5	4	-1	高齢化に伴う定年延長の動きによって,若手のためのポスト拡充が遅れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	2	1	-1	全体の資金が0サムな状況下で,若手に資金を回すことは,力がありかつ分野をリードしてきたシニア研究者の意欲を削ぐことに繋がり兼ねないなど懸念される。また,若手のみ優遇措置は,これまで恵まれなかった40代の研究者の意欲もまた削ぐことになり兼ねず,全体としての研究力の低下を懸念する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
76	2	1	-1	5年間で雇止め法律がマイナス要素になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	運営費交付金の支給額が年々減少していく中,任期なし雇用が年々困難になってきていることに加えて,たとえ雇用できたとしてもキャリアアップの可能性が資金面から非常に厳しい状況である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	1	-1	大学予算がひっ迫しているため,人事が凍結されている。大学予算のひっ迫から人件費が減らされ,つまり若手向けのポストも減っているため,PD以降の正規ポストの数は減り非常に厳しい状況だととらえている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	特任ポストの次につけるポストが不十分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80	3	2	-1	教員への道が残るかのようにポストドクターとして雇用しながら、一人も教員として採用しなかった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	昨年に比べ,求人が減ったように感じるから。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
82	3	2	-1	これまでは昇任の機会が設けられていたが,ここ2年間行われておらず,その先行きも見えないため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
83	2	1	-1	大学への予算が減らされ,教員を雇う費用がまかなえず,任期付の雇用が増えてきているため(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
84	3	2	-1	シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入は進んでいるが,それは運営交付金の削減に対応するためであり,若手研究者のためではないため.また,任期付雇用できる外部資金を取るだけの実力が地方大学にはないため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	例示されているような,シニア研究者への対処は積極的に促進されているとは言えない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	5	4	-1	予算減少による雇用形態変更の圧力がある.また年俸制が若手に取り入れられる動きがある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	現在のポスト拡充のための取り組みは画一的であり,さらなる制度的工夫が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
88	4	2	-2	若手研究者はほぼ例外なく任期が付き,シニア研究者が増えている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	3	1	-2	運営費交付金の一律的なカットなど,国の大学への経費支出があまりにも硬直的である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	任期付き雇用が原則となっており,なおかつ,次の任期無しポストが極めて少ないため,研究に対する計画性,モチベーションを維持することが困難。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	2	-2	助教ならびに准教授を全てテニュアトラック採用とする体制が構築されようとしている.また,昇任等が財政的理由で担保できないことが予想されるにもかかわらず,助教のポストのままでの再任を不可とするシステム変更が行われようとしている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	5	3	-2	大学の赤字のため,新規採用者数が減少している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	3	1	-2	国からの運営交付金が年々減る中において,任期無しの教員のポストはまったく増やすことが出来ない状況であるし,そのポストを増やすことで,一度雇うとやめさせることが出来ない事態にもなる.ただ,若手研究者が将来研究者を目指したいと思っても任期つきだと,特に家庭を持っている場合は不安が大きく,一歩踏みとどまってしまうと思います.若手に限ってはたとえば7年を期限として雇うなどすればよいのではないかと思います.〇〇〇〇大学では,そのような取り組みはほとんどありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
94	5	3	-2	組織としての取組があまり進んでないため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
95	6	4	-2	所属機関変更のため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
96	3	1	-2	任期なし研究員の拡充が難しいとしても,テニュアトラックなど制度整備や周知を行って欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	1	-2	組織としてどのような人材を求めており,ポストドク期間にどのような成果を挙げれば評価されるかの説明が不十分。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	4	1	-3	年齢や職制にとらわれない年俸制を取り入れたい(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
99	4	1	-3	教授を含めて,全員が任期付き(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	2	-3	研究職の定年制ポストがなくなる傾向にあるため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q104. 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。

回答者グループ	分らない	2018年度調査						各年の指数				指数の変化									
		6点尺度回答者数(人)						第3四分点	中央値	第4四分点	指数	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	173	391	608	315	244	137	32	1,727	3.1	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.19	-0.21	-	-	-0.40
大学等	96	350	523	272	213	125	28	1,511	3.1	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.18	-0.22	-	-	-0.40
公的研究機関	77	41	85	43	31	12	4	216	3.1	1.9	3.0	4.7	3.4	3.2	3.1	-	-0.24	-0.09	-	-	-0.33
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	149	355	543	274	224	116	27	1,539	3.1	1.8	2.9	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.21	-0.19	-	-	-0.39
男性	24	36	65	41	20	21	5	188	3.4	1.9	3.2	5.0	3.8	3.8	3.4	-	-0.01	-0.41	-	-	-0.43
女性	5	18	69	38	53	15	1	194	3.8	2.4	3.8	5.6	4.3	4.1	3.8	-	-0.12	-0.33	-	-	-0.46
職位	62	155	237	115	91	61	13	672	3.1	1.8	2.9	5.0	3.4	3.3	3.1	-	-0.10	-0.21	-	-	-0.31
社長・役員、学長等クラス	66	157	194	105	63	39	9	567	2.8	1.5	2.8	4.5	3.2	2.9	2.8	-	-0.31	-0.11	-	-	-0.42
部長、教授クラス	32	60	103	53	33	18	9	276	3.1	1.8	2.9	4.7	3.6	3.4	3.1	-	-0.14	-0.33	-	-	-0.47
主任研究員、准教授クラス	8	1	5	4	4	4	4	18	4.6	2.8	4.6	6.5	6.0	4.1	4.6	-	-1.89	0.44	-	-	-1.44
研究員、助教クラス	51	93	194	100	95	44	8	534	3.4	2.0	3.2	5.2	3.8	3.7	3.4	-	-0.21	-0.33	-	-	-0.43
その他	122	298	414	215	149	93	24	1,193	3.0	1.7	2.9	4.8	3.4	3.1	3.0	-	-0.21	-0.15	-	-	-0.36
雇用形態	5	9	40	25	35	10	2	121	4.0	2.6	4.1	5.8	4.4	4.3	4.0	-	-0.07	-0.25	-	-	-0.33
任期あり	31	10	51	24	32	13	1	131	3.8	2.4	3.6	5.7	4.2	4.1	3.8	-	-0.12	-0.26	-	-	-0.38
任期なし	125	339	476	245	152	105	26	1,343	2.9	1.7	2.8	4.6	3.3	3.1	2.9	-	-0.18	-0.20	-	-	-0.38
業務内容別	12	33	41	21	25	9	3	132	3.2	1.7	3.0	5.3	3.8	3.4	3.2	-	-0.46	-0.20	-	-	-0.67
学長・機関長等	55	251	385	190	150	88	21	1,085	3.1	1.8	2.9	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.19	-0.18	-	-	-0.37
マネジメント実務	8	22	29	14	11	8	2	86	3.1	1.6	2.9	4.9	3.6	3.5	3.1	-	-0.10	-0.46	-	-	-0.56
現場研究者	33	77	109	68	52	29	5	340	3.2	1.8	3.1	5.0	3.7	3.5	3.2	-	-0.16	-0.32	-	-	-0.48
大規模Pの研究責任者	6	50	90	45	35	19	6	245	3.2	1.9	3.0	5.0	3.4	3.3	3.2	-	-0.15	-0.07	-	-	-0.22
国立大学等	10	91	116	50	51	38	7	353	3.2	1.6	2.9	5.3	3.5	3.4	3.2	-	-0.10	-0.24	-	-	-0.34
公立大学	29	95	124	74	36	28	4	361	2.8	1.6	2.8	4.5	3.4	3.2	2.8	-	-0.23	-0.32	-	-	-0.55
私立大学	41	108	177	93	83	31	8	500	3.1	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.21	-0.21	-	-	-0.42
第1グループ	7	52	71	31	17	17	3	191	2.8	1.5	2.7	4.4	3.2	3.0	2.8	-	-0.21	-0.22	-	-	-0.43
第2グループ	29	115	127	79	53	25	7	406	2.9	1.5	2.8	4.7	3.3	3.1	2.9	-	-0.21	-0.21	-	-	-0.41
第3グループ	6	58	60	29	7	14	1	169	2.4	1.2	2.4	3.8	2.7	2.6	2.4	-	-0.02	-0.28	-	-	-0.30
第4グループ	22	77	153	69	46	34	9	388	3.1	1.9	2.9	4.8	3.6	3.3	3.1	-	-0.22	-0.20	-	-	-0.42
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	173	391	608	315	244	137	32	1,727	3.1	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	-	-0.19	-0.21	-	-	-0.40

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q104. (意見の変更理由)現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いませんか。

	2017	2018	差	
1	1	5	4	大学が変わったので学生の状況が変わりました。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
2	2	6	4	社会人入学者が2名出た(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	研究者を目指さない博士課程の学生も容認すべきだと思うようになりました。そういった学生は、特に研究能力が高い必要はありません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	学費無料化制度が無くなったにも関わらず,博士進学者が増えました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	望ましい能力を持つ人材が周りから減った(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	4	5	1	博士課程進学希望者が増加した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	将来展望を語る学生が増加している。但し、経済的な状況に左右される不安を述べる学生が少なからずいる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
9	4	5	1	医学部などでは全員博士4年進学(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	自分の所属学生が博士課程進学することとなったため。しかし全学生30名のうち1名であることから2にした。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	まだ十分ではないが,以前よりは研究マインドを刺激する教育カリキュラムが増えているから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	1	2	1	研究そのものを含めて将来の研究職,教育職としてのスキルに劣化を感じる。医学などではまだ維持できているように見える,領域による(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	社会人の博士課程入学者が増加している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	博士後期への進学者が増加したため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	大学院が設置され,母校で大学院に進学したかった学生が進学している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	学振などの特別研究員に採択されれば優秀な学生も博士課程後期を目指すというのが現状で,まだ現状としては目指せる環境とはいえ難いが,場合によっては目指せることができる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	所属研究機関が変わったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	大学院合格者のレベルが上がった。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	博士取得後の待遇が悪すぎる(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
20	2	2	0	望ましい能力が何かは,判断が難しい。各自の希望を重視している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	1	0	留学生を優遇しすぎて,日本人学生は辟易しているようです。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	3	3	0	近年は現実的な学生が多く,修士までは進学するが,博士へ進学する学生は少ない。また,金銭面の不安を抱える学生も多い。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
23	2	2	0	大学の評価が,就職率の高さ等でなされているため,優秀な学生が博士後期課程を目指しているとは限らない。優秀な学生ほど,早く就職している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	能力の高い学生は民間に行く傾向がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	博士課程の男子学生でアカデミック希望者は,女性枠ばかりで,自分にチャンスはないと萎えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	本学においては博士後期課程への進学者が少ない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	全体的に学力が低い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	教員が疲弊し,学生に夢を与えていない。その後ろ姿を見ると,当然,博士課程には進学しないだろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	大学における研究資金不足や博士課程の現況の情報により,能力の高い層の忌避が深刻化しているのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	魅力的な職業に見えていないのではないかと。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	私の周辺では博士課程を目指す日本人は減少しているように見える(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	能力ある学生は,就職してしまう。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1	一般企業への就職状況の好転に伴って,博士後期を目指す人は減っているように感じる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	就職を希望する高い能力の学生が増えたように感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	3	2	-1	将来のポストの状況が厳しいため,今ではより高い能力を持って競争できる人材が必要になっている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
36	2	1	-1	情報系では近年,企業の待遇が,研究環境も含めて良好なため,大学における博士後期課程の魅力が相対的に低下している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	景気が良い割には,あまり博士課程を目指さない。確実性を求めている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	2020年問題を気にかける発言を耳にする(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
39	4	3	-1	新専門医制度の弊害(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

40	4	3	-1	博士課程に進まず修士を終えた時点で、他へ就職する学生が増えてきたためです。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1	博士後期課程に行かない方が幸せな人生が送れる,というのが学生たちの常識になっています。私たちが学生の頃、「これからは博士号が必須の世の中になる」と教授たちから言われましたが,10年経っても必要にはなっていません。博士号を取った上の世代が苦しんでいる様子を観察して,学生たちは冷静な判断を下していると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
42	5	4	-1	私の分野で就職に困ることはないが,大学全体としてみると,どうしても将来の不安を感じる学生が多いように思える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	修士課程で終える,優秀な学生がいるので。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	景気がよくなり,3年間苦労しても,無条件で社会から受け入れられるわけでない(当たり前のこと)ことの天秤にかけた結果。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	大学の雇用が改善されないので,有能な学生が博士課程に進学しにくくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	博士課程後期における経済的支援の状況が悪化したため,優秀な学生が進学を断念した。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	絶対数は減少している(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	課程修了後の就職状況に不安を抱いている学生が多くなっています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	ここ1-2年,情報系では民間企業の採用や採用活動が非常に強く,若手ポストのない大学との魅力の違いが急拡大している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	優秀な学生ほど現在の博士課程後期(特に修了してからのキャリアパス)を魅力に感じていないように見受けられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	2	1	-1	博士課程後期を目指す学生がほぼいない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	経済的な理由で博士課程後期を断念する学生が多い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	2	1	-1	経済的な問題のため,研究に専念できない環境が悪化している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
54	2	1	-1	企業への就職状況の好転で博士課程を目指す意欲が低下しているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	就職状況が良くなって,より博士後期課程への進学モチベーションが落ちている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
56	5	4	-1	学費が十分確保できないことから,進学を断念する場合があります,それを補う援助があればと思う。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	優秀な人材が就職を目指す方向が強い。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	学位要件に,論文数が規定されており,ただ学術論文を出せそうなので,博士課程に進学してしまう(あるいは教授が該当学生を進学させる)ことが散見される。意欲があるわけでもないため,結果として,大学に來れなくなったり標準年限を超えて在籍することになってしまっている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	-1	博士課程後期に進学する学生が減っている。目指しているとは思わない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
60	2	1	-1	目指している人はほとんどいない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	殆ど学生は博士後期課程への進学を目指していない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	大学院生のレベルが落ちてきているように感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	主体性が乏しい学生がより増加している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
64	4	3	-1	博士進学者は確実に減っている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	博士課程を卒業しても就職先がない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	5	4	-1	能力のある学生でも将来のキャリアパスを考え躊躇しているところあり(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	6	5	-1	能力を持っていても博士課程後期を目指していないケースも見受けられる(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	2	1	-1	博士課程後期への進学にメリットを見出せず,損得勘定の結果進学しない学生が増えていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	3	2	-1	就職状況がいいので,後期課程に行くという選択肢が挙がらない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	3	2	-1	かつては少しながらありましたが,最近就職が良くてほとんど博士課程へ行けなくなった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	就職がいいせい,前期課程で終えるものが増えた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	医学部では専門医への指向性が強く,博士課程後期に進学したいという希望を持つ医師は,特に地方大学ではごく少数であるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	大学院に進む人が,より少なくなった気がする。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
74	4	3	-1	資金面で,辞退する学生が増えている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	優秀な成績の大学院入試合格者の入学率が低下傾向にあり,結果として,博士課程後期を目指す望ましい能力を持つ人材が減少傾向にある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
76	2	1	-1	博士課程後期へ進む学生の質・量の低下を感じる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
77	6	5	-1	修士卒で就職するケースが多く,博士後期課程進学者が少ないと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	5	4	-1	徐々に減っていると思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
79	3	1	-2	良い人材は就職している(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	5	3	-2	進学者数は年々減少している(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

81	3	1	-2	博士課程を希望する学生がいなくなった(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	1	-2	有望な学生が何名か就職あるいは外部に転出した。理由は経済的な要因と、「地方大学の博士」に魅力を感じないため。こればかりは私にもどうしようもなく、非常に悔しい。本学部では「繊維学」以外の学生に対する支援策(海外留学などを含む)は優先されておらず、学生が望んだ留学先へ留学するに当たり、十分な支援が得られないこともマイナスに働いている(その留学先に進学することを模索中で、私の研究としては継続する見込みだが・・・)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	1	-2	博士取得後の就職状況について、不安を抱いている人が多いため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	2	-2	博士後期課程修了後のポストに対する不安の払拭ができていないこともあり,博士前期課程成績上位学生の進学がほとんどない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
85	4	2	-2	博士を目指す大学院生,入学希望者が少なくなってきた(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	3	1	-2	ポスト獲得が厳しい状況では進学を勧めることはできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	1	-2	博士研究者まで進む学生がほとんどいないため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	5	3	-2	博士課程への進学者数が全体的に減少していると感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	4	2	-2	大学院(学部が6年制であるため,大学院は4年制)への進学者が激減した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	4	1	-3	最近是我が、やはり学生が本質的に企業志向が強いと感じており、博士課程後期を目指している人材は少ない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	5	2	-3	若い教員が任期付きのポストを転々としている姿を身近に見ているため,優秀な学生が,研究職をリスクの高い仕事と感じるようになり,博士への進学をためらうケースを多く見るようになった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
92	6	2	-4	博士後期課程進学者数がかなり減少している。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

Q105. 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	122	400	554	350	261	171	42	1,778	3.3	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	3.3	-	-0.15	-0.01	-	-	-0.17	
大学等	54	353	466	310	230	154	40	1,553	3.3	1.8	3.2	5.3	3.5	3.4	3.3	-	-0.13	-0.04	-	-	-0.17	
公的研究機関	68	47	88	40	31	17	2	225	3.0	1.8	2.9	4.7	3.1	2.9	3.0	-	-0.24	0.13	-	-	-0.11	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	108	364	488	313	233	148	34	1,580	3.3	1.8	3.1	5.1	3.4	3.3	3.3	-	-0.15	-0.02	-	-	-0.17	
男性	14	36	66	37	28	23	8	198	3.6	2.0	3.3	5.6	3.8	3.6	3.6	-	-0.16	-0.01	-	-	-0.17	
女性	7	19	54	48	41	28	2	192	4.1	2.6	4.1	5.9	4.1	4.1	-	-0.04	0.05	-	-	0.01		
社長・役員・学長等クラス	40	155	241	127	91	67	13	694	3.2	1.8	3.0	5.0	3.2	3.2	3.2	-	-0.04	0.01	-	-	-0.03	
部長・教授クラス	51	153	180	103	78	51	17	582	3.1	1.6	2.9	5.0	3.3	3.1	3.1	-	-0.23	0.02	-	-	-0.21	
主任研究員・准教授クラス	16	72	75	67	46	23	9	292	3.3	1.7	3.3	5.2	3.7	3.4	3.3	-	-0.23	-0.11	-	-	-0.34	
研究員・助教クラス	8	1	4	5	5	2	1	18	4.7	3.1	4.7	6.2	6.0	5.2	4.7	-	-0.82	-0.51	-	-	-1.33	
その他	33	98	165	123	98	59	9	552	3.6	2.1	3.5	5.5	3.8	3.7	3.6	-	-0.11	-0.16	-	-	-0.27	
任用あり	89	302	389	227	163	112	33	1,226	3.2	1.7	3.0	5.0	3.3	3.1	3.2	-	-0.14	0.05	-	-	-0.09	
任期なし	5	11	32	33	24	20	1	121	4.2	2.7	4.2	6.0	4.2	4.3	4.2	-	0.10	-0.04	-	-	0.06	
学長・機関長等	25	6	44	37	35	13	2	137	4.2	2.7	4.2	5.8	4.3	4.1	4.2	-	-0.21	0.09	-	-	-0.12	
マネジメント実務	83	346	438	256	183	125	37	1,385	3.2	1.7	3.0	5.0	3.3	3.2	3.2	-	-0.18	-0.01	-	-	-0.19	
現場研究者	9	37	40	24	19	13	2	135	3.1	1.5	2.9	5.0	3.3	3.2	3.1	-	-0.06	-0.16	-	-	-0.22	
大規模Pの研究責任者	32	268	331	216	155	107	31	1,108	3.3	1.7	3.1	5.2	3.4	3.3	3.3	-	-0.15	0.01	-	-	-0.14	
国立大学等	5	19	23	25	13	6	3	89	3.4	1.9	3.5	5.0	3.8	3.5	3.4	-	-0.27	-0.11	-	-	-0.37	
私立大学	17	66	112	69	62	41	6	356	3.5	2.0	3.3	5.5	3.8	3.7	3.5	-	-0.05	-0.19	-	-	-0.24	
第1グループ	2	61	77	46	34	22	9	249	3.2	1.7	3.0	5.1	3.3	3.3	3.2	-	0.07	-0.09	-	-	-0.02	
第2グループ	5	93	96	70	52	38	9	358	3.3	1.6	3.2	5.3	3.4	3.3	3.3	-	-0.12	-0.03	-	-	-0.15	
第3グループ	12	105	122	68	52	25	6	378	2.9	1.5	2.8	4.7	3.3	3.0	2.9	-	-0.26	-0.15	-	-	-0.40	
第4グループ	28	85	158	117	81	60	12	513	3.6	2.1	3.5	5.5	3.8	3.6	3.6	-	-0.19	0.07	-	-	-0.12	
大学院局分野	5	61	57	39	15	18	3	193	2.8	1.3	2.7	4.5	2.8	2.8	2.8	-	0.00	0.00	-	-	0.00	
工学	14	108	123	75	62	39	14	421	3.3	1.6	3.1	5.3	3.6	3.3	3.3	-	-0.30	-0.02	-	-	-0.33	
農学	2	58	53	27	20	11	4	173	2.7	1.2	2.6	4.5	2.9	2.7	2.7	-	-0.22	-0.01	-	-	-0.24	
保健	9	81	140	78	52	40	10	401	3.3	1.9	3.1	5.1	3.5	3.4	3.3	-	-0.12	-0.10	-	-	-0.22	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	122	400	554	350	261	171	42	1,778	3.3	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	3.3	-	-0.15	-0.01	-	-	-0.17	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q105. (意見の変更理由)望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

	2017	2018	差	
1	1	5	4	以前に比べて、大学の支援制度が整備され、学振特別研究員の採用枠も拡大されており、環境が改善している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
2	2	5	3	環境は、自分の時よりも遥かに良いと思うが、希望者はいない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
3	3	5	2	博士課程在学者への経済的支援が大学または所属研究院よりあるため(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
4	4	6	2	大学や部局独自の奨学制度が充実していると感じた。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
5	3	5	2	博士後期課程では学費全額分の奨学金を実質無償でもらえる。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
6	1	3	2	経済的支援について、学部や全学の教育センターが実験動物飼育補助や学習支援員としての大学院生バイトを募集し始めた。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
7	3	5	2	経済的支援策を充実させている(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
8	3	5	2	早期修了制度が明記された(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
9	1	3	2	学費に対する制度の充実が計られており、経済面での不安が減っているため。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
10	1	3	2	十分だと思うが、その先に、明るい未来像を描くシナリオがないと、効果は薄いと思う(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
11	3	4	1	2018年度より博士課程に対する給付型の奨学金を創設した。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
12	1	2	1	卓越大学院などの整備は一定の効果はあるだろう。ただ、卓越大学院制度自体に重大な欠陥あり(というか、文科・財務省によるfundingが不十分)(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
13	1	2	1	卓越大学院などの博士課程への経済的支援の整備が進みつつある。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
14	2	3	1	所属機関移籍により変更(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
15	2	3	1	大学院生を増やすための取組を部局等で進めている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
16	2	3	1	リーディングプログラムの内製化や卓越大学院の新規実施に伴い、博士課程後期進学学生の経済的支援体制は整いつつある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
17	2	3	1	該当する環境の整備は進んでいるが、経済的な理由から博士課程前期修了で就職を考えている学生が多い。(大学、第2G、理学、その他、男性)
18	1	2	1	授業料相当のRA経費を支給している。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
19	2	3	1	経済的支援の取り組みが増えてきていると考えます。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
20	4	5	1	やればやるほど上に行けるようになってきていると思う(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
21	2	3	1	考慮が少しずつ形になってきているが、まだ十分に制度等が活かされていないようだ(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
22	3	4	1	社会人を対象に早期(1年)修了制度を整備したため。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
23	2	3	1	博士後期課程学生への財政的支援を工学部では始めた。飛び級・早期卒業等は導入済み。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
24	3	4	1	制度としてはありますが、数年に1名程度しか該当者がいません。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
25	2	3	1	医学部の博士課程において、大学院4年間の中で初期研修2年を行う制度が数年前にできて、実際に進学者がでてきた。状況は少し改善されたが、まだまだ改善が必要。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
26	4	5	1	レジデント制度を導入し、給与を得ながら大学院博士後期課程に通えるような制度が充実したため(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
27	3	4	1	博士進学者は確実に減っているため、大学でも様々な支援は進めていると思う(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
28	2	3	1	学部学生の中に大学院の単位を先取りできる制度が使われ始め、学部4年生から実験に関わる人が出てきたから(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
29	1	2	1	再チャレンジ制度を考えている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
30	2	3	1	大学としての経済的支援は今年度から拡充された。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
31	1	2	1	依然として先が読めないので志望者が滞る。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
32	4	5	1	博士課程後期在学者への経済的支援、飛び級、早期卒業制度、社会人・留学生受入体制は完備している。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
33	3	4	1	奨学金の充実による経済的支援あり。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
34	2	3	1	カリキュラムとして基礎研究を目指す学生の支援をしている(大学、第4G、部長・教授等クラス、女性)
35	4	5	1	支援が増えてきたように感じます(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
36	3	4	1	支援体制は改善されている(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
37	1	2	1	所属研究機関が変わったため。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
38	4	5	1	大学院生のための奨学金制度を充実させた。授業料は奨学金で充分まかなえる。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
39	2	3	1	社会人大学院の充実が行われている。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)

40	1	2	1	飛び級・早期卒業制度を取り入れた大学が増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
41	2	2	0	特に経済的支援が不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	学位取得後の生活不安,学位取得に時間をかけるメリットが見えないなど,不満不安の解消が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	研究者を目指す学生ほど「優遇されていない」傾向があります。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	1	1	0	経済的支援を拡充すべきとの声があるが,対応はなし。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	整備はある程度されているが,足りないし,その上,学生への周知も不十分である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	4	0	環境は十分だが,博士課程進学のイメージが悪くなっているように感じる。マスコミ等による博士取得後の就職難の報道が影響しているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	博士課程後期在学者への経済的支援が不十分卒業後の就職についても不安が残る状況(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
48	4	4	0	博士課程後期在学者への経済的支援(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	絶対数が少ないと,切磋琢磨する相手がいない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	経済的支援が薄くなっている。(以前は,研究科からあったTA/RA予算が1/4くらいになった。GCOE,卓越などが終わったため)(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	受入れ体制がまったくできていない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	景気回復によって民間企業の状況(採用や雇用条件)は改善傾向にあるが,博士課程後期の状況はほとんど変化していない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	本学・本学科では教員の個室はあれど,研究室は無い。そのため,大学院生の研究用居室として,学生数名で共有する部屋を用いている。特に,博士前期課程1年生は,学年全体の相部屋である。学部生は,研究室に配属されていても,居室は全くない。つまり,研究スペースが無い。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	ある程度充分だと思っていたが,現実的に日本人修士学生が博士課程を進路に選択しないので(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	1	-1	学部生からの研究指導が非常に重要だと考えているが,学部生の研究活動が認められないため,学会発表費や各種経費が使えず,学生や教員の自費でまかなっている状況がある。学部生の研究活動を修士と同様に認めなければ,優秀な人材は大学院に行かずに企業に就職してしまうため,博士後期課程に行かせられる人材が集まらない。文科省は研究活動をする人材として学部学生をぜひ認めて欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	2	1	-1	研究室の予算的に受け入れができないという例も聞いている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	経済的支援が充分に行えない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	経済的支援が削減されてきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	十分な経済的支援を出していない状況であるから,他の国でもあるように,学費を免除して良いのではないかと思う。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	博士課程後期在学者への経済的支援の制度や資金が,旧帝大と地方大学で大きく異なる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
61	3	2	-1	経済的な支援などが検討されていないため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	1	-1	上記の通り,支援はあっても学問単位で限定されているうえ,講義が多く,研究に専念したい学生としては魅力を感じられない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	学費無料化制度がなくなってしまった。ただし,学費そのものは無料化でない場合の半額に減じられましたので,差し引き1ポイント減です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	留学生の学力の担保はもちろんですが,異言語対応などの生活サポートが不十分です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	教員確保の方が大変で,博士後期課程へ進んでも就職先,ポストがないため,勤められない難しい状況である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	経済的支援や博士課程修了後のキャリア支援が不十分なため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	経済的支援が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	経済的支援が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	機関独自の環境整備が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	在学者への福利厚生,食堂(食費)などの環境への改善や配慮がない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	給与待遇面を含め,学生に博士課程後期を勧めるメリットを見つけるのが困難になってきたため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	博士課程を目指さないのは,環境がより悪くなっていると思うので。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
73	3	2	-1	学生の意見も聞いていると,やはり経済的支援に不安感が強いように感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
74	4	3	-1	飛び級制度ができたが,その能力や資質の無い学生が利用しているのが問題である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
75	5	3	-2	10月入学の外国人だとDC1やDC2に申請できない期間があったり,大学の奨学金が3月末までで一部自分で負担する必要があるなどの課題がある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	1	-2	博士後期課程進学者数の減少の大きな要因に,経済的不安と博士取得後の身分の不安定さにあると考える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
77	4	2	-2	金銭的理由で進学を断念する学生がいる。最初から奨学金に採択されることを前提に進学を考える学生がいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

78	4	2	-2	学生への説明のみならず、卒業後の安心感を与えるなどの施策が不足していると思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	1	-2	経済的な支援が不十分であることを改めて認識したため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	5	3	-2	博士課程後期在学者への経済的支援は,より充実させるべきである。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	5	3	-2	大学による博士課程後期在学者への奨学金制度が大幅に削減された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
82	5	3	-2	あまり環境の整備が進んでいないため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	4	2	-2	経済支援が不足している(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	5	2	-3	やはり生活費・学費のサポートと,博士後期課程後の就職の可能性を広めること。また博士後期課程時代に色々な経験をすることのサポートもあれば良いと思う。留学の金銭サポートや,博士ベンチャー起業の可能性など。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	6	3	-3	若手人材を見て,将来の可能性を推し量ることは難しいと思います。しかし,これまでの経歴や面接時の人柄で,努力家かどうかはある程度分かるかと思えます。研究において持続的に努力できることは非常に大事ですので,そういう方にもっとチャンスが廻るよう,もっと不公平な奨学金制度があっても良いのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	5	1	-4	鳴り物入りでスタートし,新聞記事にもなった博士後期課程無料化が,あつという間に終了したから。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

Q106. (意見の変更理由)博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

	2017	2018	差	
1	2	5	3	医師免許証を有する者においては一般の博士号取得者とは異なる状況がある。研究職以外のキャリアパス(医師としての職)は十分に整っているが、多様ではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3	多様なキャリアパスが方針として提示された(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	研究所として,卓越大学院プログラムに関与している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	4	6	2	所属している大学で,博士の学生向けの企業インターンシップが充実してきました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	本学では,博士課程向けの産業界への就職セミナーが始まり,良い方向に向かっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	産学連携,アカデミックの取り組みを積極的に行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	4	2	産業界からの博士後期課程学生への講義を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2	努力をしてきた成果が幾分見えてきた。企業との共同研究の強化が影響していると思う(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	企業も博士号取得者の受入が多くなってきたと思われます。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	組織的な民間企業との交流が少しずつ進んでいる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	少しだが改善が見られる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	対策は定かではないものの,実際に何名かの博士課程修了者が研究職以外の職を得ている(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	3	4	1	リーディングプログラムの内製化や卓越大学院の準備を通して,教員の意識が変わりつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	国の補助事業による支援が効果的な取組に繋がっている。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
16	2	3	1	具体的な取組みはさておき,実際に周囲では,博士号取得後に一般企業に就職するケースが増えてきている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	博士号取得者の企業就職あり。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	産業界との交流により,選択できるキャリアパスが増えてきているように思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	技術者養成所としては機能しているように感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	2	3	1	企業から講師を招いてのキャリアセミナーや学内でのキャリア支援イベントが増えてきている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
21	1	2	1	博士課程学生も企業の内容を知るインターンシップや就職説明会参加を奨励している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	最近少しは改善されている。ただ今の日本の教育カリキュラムでは,修士から専門に進むようになっており,これが改善されないとダメだと思う。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	リーディング大学院による教育プログラム整備が進められている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	一般社団法人○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○に参加し,研究インターンシップ事業の実質化が図られるようになった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	キャリア教育充実に向けた取り組みを地元企業と始めたため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	社会人の博士後期課程が多く,既に産業界に参画してる(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	企業への就職例が少し増えてきた。それに伴って,アカデミアへ進む学生は激減した。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	リーディング大学院等の取組の成果が顕著となってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	2	1	学内で外部講師を招いたセミナーが多く開催されるようになり視野は広がりがつつあるから(ただし参加者は多くはない)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	1	2	1	研究職に固執することなく多様なキャリアパスを行う学生さんが散見されるようになってきたため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	3	4	1	博士後期課程のカリキュラムに必修科目としてインターンシップを取り入れ,長期的に産業界と直接関わる機会を設けている。民間企業等における3ヶ月以上のインターンシップを通して,総合的な視野を持ち,企業の求める技術開発のニーズとシーズを把握し研究の企画・管理を行う高度専門技術者を養成している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	4	5	1	博士後期課程向けのキャリアガイダンスなどの実施(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	3	4	1	アカデミックポスト以外の選択肢を口にする博士課程後期の学生が非常に多くなった。意識改革は進んでいる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
34	2	3	1	取得者本人の意識改革が何より大切である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	公的機関の取り組みは変わらないが,○○○○○【企業名】等の民間が研究職の公募に対して積極的に関与始めている(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
36	3	3	0	公的な取組みは不十分だが,就職状況が良いため,本分野に限れば,結果的に多様なキャリアパスが実現している。博士中退>外資,若手教員退職>ベンチャーなど(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

37	3	3	0	アカデミアの研究職以外に、学振の特別研究員制度、企業の研究職や社会人ドクター、ドクター短期コースの紹介など広報は進んでいる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
38	2	2	0	産業界・企業の意識改革が急務(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	問1-04と関係するが,この問題は,欧米や東アジア工業国と同じように,民間企業が博士課程修了者の採用を本格化しない限り改善され得ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	5	5	0	日本における就職のシステムは他国に比べて非常に窮屈であるので,そこは除く(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	4	4	0	博士号取得予定者への就活セミナーなどがあり,取り組みは進んでいる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	2	2	0	相変わらず博士後期課程までのキャリア軌道にまでは到達していない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	4	0	むしろアカデミックな研究職へのキャリアパスが限られている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	5	0	産業界先輩による多様なキャリアパス等の講演会を年1回開催している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	むしろ,今後は博士号を持たなくても優秀な研究分野に進める環境も必要と考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	全く考えていない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	3	0	十分ではないが,有能な博士号取得者は確実に産業界が採用できる環境はあると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	4	0	本研究室では特にこの点を力を入れ,教育している。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	博士をとっても何も変わらなかった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
50	3	2	-1	本学はキャリアパスの教育に力を入れているが,いっそう多様な進路選択が望まれる。一方,イベント過多にならぬよう研究に専念できる環境づくりも重要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	まだまだ行う事はあると思っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	ほとんどないのでは?(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	特に国内の将来社会構造に不安があるため取組も実際の希望者も思い切った行動をしていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	5	4	-1	環境の整備があまり進んでいないため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	6	5	-1	指導教員からのアカデミック職以外へのキャリアパス提示が十分ではない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	2	1	-1	産業界へ参画に対する意識や取り組みがほとんどない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	むしろ出口が減ってきた感があります(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	企業博士を養成する課程はあるが,雇用がないように思う。少なくとも,現状で企業を目指す博士取得者の就職は難航している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	5	4	-1	整備しようという取組はあるが,現場への還元は十分ではない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	博士取得直後(新卒)と,助教経験者(既卒・かなり経験値高い)のキャリアパスは増えているように思うが,ポストのキャリアパスは相変わらず非常に厳しいと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	4	3	-1	なかなかうまく希望通りに進路になりません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	学部の定数削減により,ポストを得るのが困難となった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	博士課程の学生の就職に関しては,大学側からの寄与はほぼ皆無であるように思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	歯学部なので,臨床系の進路は整備されているようだが,研究職やそれ以外の進路は,大学をあげての取り組みは聞こえてこない。(私が6年生の教育にあまり携わっていないので,知らないだけかもしれない。)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	5	4	-1	博士号取得者に対する意識改革等の研修が必要(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	企業側の変化が必要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	研究指導者が本人の与えられた職責を全うすることで精いっぱいであり,指導まで意識が回らない(指導者の問題ではなく業務過多が問題)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	1	-2	民間の意識改革が必要。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	企業と共同研究をしている過程において,博士号取得者を敬遠していることを知ったため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	4	2	-2	依然として産業界の意識が短期的に成果をあげることを求めて博士号取得者の参画,雇用を考えているように見える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	4	2	-2	ポストク一人計画時代でまだ,ポストクを続けている人が多い。彼らの意識改革が重要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	2	-3	博士後期課程時代に,留学の金銭サポートや,博士ベンチャー起業の可能性などを体験させることで,自立したキャリアパスの考え方を普及させるべきと考えている。現在は,大企業もしくは大学研究者の二択のみ。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	5	2	-3	大学院に進学しない理由(大学院をでると就職が厳しくなるため)を大学が理解していないため,対策を講じても有効性がない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	5	1	-4	企業などに受け入れの準備がない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	173	168	399	462	417	238	59	1,743	4.4	2.8	4.4	4.5	4.4	4.4	-	-	-0.05	-0.03	-	-	-	-0.08
大学等	103	109	311	400	398	228	58	1,504	4.7	3.1	4.7	4.7	4.7	4.7	-	-	-0.03	-0.02	-	-	-	-0.05
公的研究機関	70	59	88	62	19	10	1	239	2.6	1.7	2.8	4.2	3.0	2.8	-	-	-0.12	-0.21	-	-	-	-0.34
イノベーション俯瞰グループ	71	29	184	146	117	36	3	515	3.8	2.6	3.8	5.4	3.4	3.7	-	-	0.25	0.15	-	-	-	0.40
大企業	25	2	62	50	36	11	1	162	3.9	2.7	3.9	5.3	3.5	3.7	-	-	0.23	0.23	-	-	-	0.46
中小企業・大学発ベンチャー	23	10	49	30	17	6	2	114	3.4	2.3	3.3	4.8	3.1	3.1	-	-	-0.01	0.31	-	-	-	0.30
中小企業	13	4	27	15	9	4	1	60	3.5	2.3	3.3	4.9	2.8	3.1	-	-	0.27	0.43	-	-	-	0.69
大学発ベンチャー	10	6	22	15	8	2	1	54	3.3	2.2	3.3	4.7	3.4	3.1	-	-	-0.26	0.19	-	-	-	-0.07
橋渡し等	23	17	73	66	64	19	0	239	4.0	2.6	4.1	5.6	3.5	3.9	-	-	0.38	0.03	-	-	-	0.41
男性	225	176	523	558	479	244	51	2,031	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	4.2	-	-	0.03	0.01	-	-	-	0.04
女性	19	21	60	50	55	30	11	227	4.4	2.7	4.4	6.2	4.5	4.4	-	-	-0.04	-0.04	-	-	-	-0.08
社長・役員・学長等クラス	47	27	96	97	94	62	10	386	4.5	2.9	4.5	6.2	4.1	4.4	-	-	0.32	0.07	-	-	-	0.38
部長・教授クラス	88	63	248	228	240	108	20	907	4.3	2.8	4.4	6.0	4.2	4.3	-	-	0.06	0.02	-	-	-	0.08
主任研究員・准教授クラス	69	62	161	192	121	63	22	621	4.1	2.6	4.1	5.7	4.1	4.1	-	-	-0.02	0.01	-	-	-	-0.01
研究員・助教クラス	28	44	67	72	67	35	9	294	4.1	2.4	4.2	5.9	4.5	4.2	-	-	-0.25	-0.15	-	-	-	-0.40
その他	12	1	11	19	12	6	1	50	4.6	3.4	4.5	5.9	4.5	4.2	-	-	-0.22	0.32	-	-	-	0.10
任期あり	79	54	173	204	178	92	18	719	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	-	-	-0.03	0.02	-	-	-	-0.01
任期なし	165	143	410	404	356	182	44	1,559	4.2	2.6	4.2	5.9	4.1	4.2	-	-	0.05	0.01	-	-	-	0.06
業務内容別	10	3	5	14	36	38	3	99	6.2	5.1	6.3	7.4	6.0	6.1	-	-	0.09	0.11	-	-	-	0.20
学長・機関長等	19	1	8	30	43	25	6	113	5.8	4.4	5.7	6.9	5.6	5.7	-	-	0.05	0.11	-	-	-	0.16
マネジメント実務	68	98	279	325	289	152	43	1,186	4.4	2.9	4.4	6.1	4.5	4.5	-	-	-0.06	-0.04	-	-	-	-0.10
現場研究者	6	7	19	31	30	13	6	106	4.8	3.4	4.8	6.3	4.8	4.9	-	-	0.08	-0.08	-	-	-	-0.01
大規模Pの研究責任者	90	79	221	293	263	158	36	1,050	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	4.6	-	-	-0.05	0.00	-	-	-	-0.05
国立大学等	2	5	23	20	32	8	4	92	4.6	3.0	4.8	6.1	4.8	4.6	-	-	-0.19	0.02	-	-	-	-0.18
私立大学	11	25	67	87	103	62	18	362	4.9	3.3	5.0	6.5	4.9	5.0	-	-	0.08	-0.09	-	-	-	-0.01
第1グループ	20	20	55	60	52	36	8	231	4.5	2.8	4.5	6.2	4.6	4.5	-	-	-0.12	-0.01	-	-	-	-0.13
第2グループ	18	21	72	100	95	42	15	345	4.6	3.2	4.7	6.2	4.6	4.6	-	-	0.01	0.06	-	-	-	0.07
第3グループ	13	35	84	108	91	48	11	377	4.4	2.8	4.4	6.0	4.5	4.4	-	-	-0.03	-0.13	-	-	-	-0.16
第4グループ	25	29	87	123	153	100	24	516	5.1	3.5	5.2	6.6	5.1	5.1	-	-	0.02	0.00	-	-	-	0.02
大学部局分野	14	17	41	56	51	16	3	184	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.1	-	-	-0.18	0.04	-	-	-	-0.13
工学	24	27	82	105	107	66	24	411	4.9	3.2	4.9	6.5	4.9	4.8	-	-	-0.03	0.00	-	-	-	-0.03
農学	6	13	46	39	43	24	4	169	4.4	2.7	4.4	6.1	4.5	4.6	-	-	0.03	-0.20	-	-	-	-0.17
保健	11	38	100	120	84	45	12	399	4.2	2.7	4.2	5.8	4.3	4.2	-	-	-0.05	-0.04	-	-	-	-0.09
産学官連携活動あり(過去3年間)	50	26	154	115	104	30	3	432	3.8	2.6	3.9	5.5	3.5	3.7	-	-	0.24	0.15	-	-	-	0.39
なし	21	3	30	31	13	6	0	83	3.7	2.7	3.8	4.9	3.3	3.6	-	-	0.31	0.17	-	-	-	0.47
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	34	10	87	53	35	10	2	197	3.5	2.4	3.4	4.9	3.2	3.6	-	-	0.42	-0.08	-	-	-	0.33
なし・分からない	32	9	52	52	32	7	1	153	3.7	2.6	3.8	5.1	3.3	3.3	-	-	0.00	0.40	-	-	-	0.40
全回答者(属性無回答を含む)	244	197	583	608	534	274	62	2,258	4.3	2.7	4.3	6.0	4.2	4.2	-	-	0.02	0.01	-	-	-	0.03

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	産学連携のイベント(イノベーションフェアなど)から学生のポジティブな意見から、大学でも積極的に取り組んでいると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	大学でのPBLの授業が増えてきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	学部生を対象にした実験などを実施している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	附置研であるため、学部生に接する機会は少ないものの、サイエンスキャンプやインターンシップやALコースなどを積極的に企画していることが分かった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	社会的課題と専門研究の関連についての授業が増えている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	5	2	2018年から新カリキュラムに移行(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	5	2	一部,PBLなどでなされている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	大学教員による市民公開講座を企画したところ,学科1年生の半数以上が参加申し込みしました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	5	2	地域の社会科学的なフィールドワークを実施している都内主要私立大学,国立大学の公開講座視察した時の感想.社会に接点を持つことの意義がわかる内容だった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	少し進んできているように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1	カリキュラム改正が進んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	意識して増やそうとしていたりと感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	SDGsの”ブーム”もあり,多くの授業や活動で社会に目が向くようになってきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	各大学は,近年少しずつ産学連携やPBL教育に力を入れているようである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	アクティブラーニングを取り入れた講義が増えてきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	昨年度(H29年度)と今年度に1年生の初年次ゼミナールを担当し,アクティブラーニングを実際に行ってみて実感したため。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	インターンシップの関心向上,アクティブラーニングの導入普及(大学,その他,男性)
18	3	4	1	リベラルアーツ教育において,アクティブラーニングの導入など進んでいると思うが,専門科目教育についての教育の検証が未だできていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	アクティブラーニングの機会が増えている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	学部教育の3年生の「課題集約演習」で数名を研究室に配属して,アクティブラーニング的な教育を行っている点を評価(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	大学が推進している。しかし,効果はあまりないように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	アクティブラーニング的授業が増加している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	課題解決型の研究テーマ設定が増えてきているように思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	アクティブラーニングとそれに関連した教育方法が研究への動機付けを与えるとは私は考えていません。周囲に博士課程進学を真剣に考える学生が出てきたこと,私自身が優秀な学生に進学を薦めても良いのではと考えるようになってきました。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	少しは増えてきたか(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	TBLの導入が進んできた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	学部の一部,工学系・応用生物系の大学院にデザイン思考教育を導入し,その内容の改善を進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	アクティブラーニングとして,様々な取り組みが成されるようになった。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	試みはなされているが,受け入れ側である学生に準備ができていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	学部3年生の研究プロジェクトが定着してきて,それを機に研究に興味を持つ人が増えてきたから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	4	5	1	アクティブラーニングを取り入れる科目が増えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
32	2	3	1	アクティブラーニング等を取り入れ始めている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	4	5	1	平成29年度の学部改組により,アクティブラーニング科目が増加し,自ら学ぶ力や考える力を育成する環境整備が進んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	4	5	1	地域課題に関するアクティブラーニングを導入して3年目になるが,検証と見直しが図られている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	4	5	1	アクティブラーニングや自ら考えさせるための取り組みは確実に増えてきており,学生の意識が変わっていると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1	学生がプロジェクトを立ち上げるのを大学がサポートしているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	4	1	動機づけを与えるための教育だけが充実して,中身の教育が貧弱になっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1	古いタイプの学習方法が主となっているが,ビデオ教材の活用など一定の評価はできる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	1	2	1	所属研究機関が変わったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	1	2	1	最近では行われていると思います。効果があるか否かは分かりません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	5	1	アクティブラーニングの実現に向けたカリキュラム改変が行われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	4	5	1	アクティブラーニングへの取り組みがより具体化してきた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	医学部3年生に対する研究室体験学習が開始された(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	5	1	アクティブラーニングによる能動的な学習法が整ってきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	4	1	従来行われてきた学生向けのカリキュラムに加えて,学生向けのワーキンググループが新たに発足した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	4	1	アクティブラーニングを取り入れた講義の増加(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	1	2	1	スポーツ科学入門というオムニバス科目を設置したことにより,研究紹介の機会ができた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	そもそも,それを大学教育で行うべきか,考え始めている。動機が既にある学生を研究の道に進めるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	4	5	1	インターンシップ実習などOJTに接する機会が多くなったと感じます(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	5	1	大学で取り組みを目にする機会が増えたため(公的研究機関,その他,男性)
51	3	4	1	大学での取組が以前に比べて増えているように見える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	2	3	1	JST,科研費等が,そちらの方向に向いているので,その方向へ行っているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	2	3	1	新入社員の行動パターンを鑑み変更した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	3	1	1day internship活動などが強化推進されているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	3	1	最近,新入社員の中で類似の教育を受けた事があるという声が出てきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	3	4	1	インターンシップに参加してきている学生の意識の変化を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	2	3	1	多くの細分化された学科ができているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	4	5	1	採用の学生を通じて,意識は上がっていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	3	4	1	研究への動機づけははされていても,社会課題への気づきに関しては十分とはいえないのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
60	2	3	1	大学によってバラツキがあるが,意識は高まってきているように思える。(民間企業等,その他,男性)
61	3	3	0	いまの学部生,大学院生は就活だけが目標と言ってもいいぐらい,本来の勉学が疎かになるようなシステムはいずれ破綻すると思います。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	4	0	社会貢献を語る学生は,3.11以降増加傾向にあり,現在も継続している。特に,自然災害でのボランティア活動やSDGsへの取組に関心が高いので,授業での話題提供は増えている。(大学,第2G,理学,その他,男性)
63	3	3	0	フィールドワーク出来るほど先生方に余裕はないと思う(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	2	2	0	カリキュラムを変えることは中々難しく感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	6	6	0	アクティブラーニング等,学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけの教育は十分に行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	1	1	0	知識偏重の教育がなされている。学生もそれを望んでいる。自分が創発的な授業を提案しても,取り入れられない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	2	0	取り組みをしているが,学生がついてこれない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	4	4	0	私立薬科大の中で,〇〇〇〇大学では行われている方だと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	2	2	0	単にコアカリキュラムをこなしている印象である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	1	1	0	大学教員のレベルが,概して低すぎる。教員が,学生の囲い込みに気を取られすぎているのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	2	2	0	就職が第一目標となっている印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	1	1	0	相変わらず初等中等教育も,まして高校教育も受験に向けた指向性が強く,この悪い癖を抱えて大学生は入学してくるので,勉学は試験のためという癖が強い。なかなか集積できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	2	2	0	課題対応能力,イノベーションを生み出す仕組み等の活動(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	4	4	0	研究への動機づけに関しては,研究室に配属された時点で与えられていると思う。そして,学会へ参画することで自ずと学習していくかと思えます。一方,社会的課題への気づきに関しては,動機を与える側の課題かと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
75	2	2	0	学問と社会経験,実績を積むようなカリキュラムにはなっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
76	2	2	0	まだ,知識教育になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	行っているものの,学生が十分活用できていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	就職できるのであれば,進学したくないと学部生は考えているように思うので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	形式的なALが広まって,むしろ,まじめに取り組む機会は減ったのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	授業評価や履修学生数を高めるために,できるだけ学生に学習負担をかけないような講義が増えている。たとえば,前を本を読み上げ,重要な箇所に線を引かせるだけの講義や,穴埋め式の期末試験を前提とする記憶型の講義が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	3	-1	いろいろなカリキュラムは準備されてはいるが,もう少し工夫が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

82	2	1	-1	教員による個人差が大きい、最近では自己中心的になってきていて、学生の身になって考える教員が減少傾向にある。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
83	4	3	-1	アクティブラーニングより、教員と学生が自由闊達に話しのできる時間があれば、自然と学生の研究意欲もあがる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
84	2	1	-1	大学における教育は、教員任せのところが多すぎて、全く統制や整合性がとれていない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
85	3	2	-1	学生が教育、アルバイトやボランティア等の活動全般で、何をするかすべて与えられているためか、自発的な意欲の持ち方、示し方が学生自身分らないのではないかと感じるようになってきた。この間にある教育は行われているが、与えられたものを受け取るだけで、そこから自発的に何かをするように教育することには成功していないと感じる。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
86	3	2	-1	学生は就職活動のために、大学に入っている傾向が年々強くなっている。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
87	3	2	-1	アクティブラーニングは行われているものの、研究への動機づけといった機会には不十分なものと思われる。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
88	3	2	-1	博士進学者が少ない原因はやはり学部教育にあると思われるが、対処法はわからない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
89	3	2	-1	各教員の普通の授業に委ねられていると思われる。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
90	3	2	-1	ハラスメントを気にするあまり、教育が萎縮している。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
91	5	4	-1	アクティブラーニングを担当できるリソース(人材&時間)がどんどん減っている(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
92	4	3	-1	研究と社会の関連について知らなければならぬことが急増しているので、相対的に十分ではなくなっている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
93	4	3	-1	アクティブラーニングがあるが活用されていないことと、学生が十分に理解していない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
94	2	1	-1	理系においては特に、現在文部科学省により推奨されているアクティブラーニングなどが学部学生にとってよいとは思えない。理由としては、動機付けは重要であるが、基礎知識が十分でない学生が増えているように思えるため。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
95	4	3	-1	講義にアクティブラーニングは不要。卒業研究に熱意を以って取り組む事が最も効果的。アクティブラーニングによって、本来なすべき専門教育が阻害される傾向がある。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
96	3	2	-1	社会への意識付けの機会は有るが、研究への動機づけの機会はまだまだ。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
97	2	1	-1	教員が自分の専門分野のことを教えるだけで、社会的な課題とのリンクはほとんど説明していない。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
98	3	2	-1	民間に研究を広げる努力が足りない(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
99	4	3	-1	薬学部では国家試験対策に偏重してきており、研究に費やす時間が減っている(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
100	2	1	-1	学部学生も含め小中学校から行うべき(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
101	4	3	-1	やっちはいるが、十分な効果があるかは微妙な状況であると思ったから。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
102	3	2	-1	指導者の知識と体験不足(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
103	3	2	-1	現実を知らない教員が多いと思うようになった。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
104	3	2	-1	このような課題に関する学会、セミナーの質疑で学生の発言が物足りない(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
105	3	2	-1	教員に実務レベルの経験や知識が乏しくなっている。社会的な課題を机上レベルでしかとらえていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
106	4	3	-1	高校受験、大学受験の、システム化(塾によるルール化)が進んでいるように感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
107	5	4	-1	ごく一部でしかしていない大学も多いと気づいたため(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
108	4	3	-1	大学により、デザイン思考などの新しい社会発見手法の教育ができていてとできていないところが大きく分かれているように感じる。(民間企業等、その他、男性)
109	4	3	-1	動機付けより成果重視の傾向が一層強まっているように感じられ、動機付けを与えるための教育がやや手薄になっている印象。(民間企業等、その他、男性)
110	4	2	-2	ヨーロッパの獣医学教育の認証を取得するためのカリキュラムに徐々に変更されており、臨床獣医師という限られた職種についての技能習得が強調されるようになったと感じられ、様々な社会的課題への気づきは逆に減少したかもしれません。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
111	5	3	-2	基礎研究の重要性については大学で十分に教育されているものの、そこから先にある応用的研究の重要性にはほとんど学生が触れる機会がないと思われる。むしろ基礎研究以外は重要ではないという風潮になりつつあることが危惧され、学生に偏った意見のみを教育することは国家にとって損失であると思われる。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
112	4	2	-2	別の学部専任に異動し、新しい大学院専攻を立ち上げたが、カリキュラムの構成や内容がまだ連携できていない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
113	3	1	-2	アクティブラーニングの立ち上げを行っているが試行錯誤状態であるため。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、女性)
114	4	2	-2	新人を見ていると、研究を行いたいとの理由で、応募が少ないと思われるから(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

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

	2017	2018	差	
1	3	5	2	現在の部署に変わり,分かるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	大学が変わったことで,指導方針を変更することができました。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
3	2	4	2	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	積極的でやる気のある学生が増えてきているように思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	卒業研究で,あるいは修士課程で研究に対する本当の姿勢を学んだ学生が博士課程に来ると自立性がある。しかし突然,外部から入学してくる博士課程の学生は,指導の立場から言っても難しいものがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	新入社員の行動パターンを鑑み変更した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	上記内容含め,ポジティブに指導が行われていると思い,変更。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	各種の博士課程学生をサポートする仕組みが出来つつあると感じたため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	博士課程に進学する予定者ができ,十分な指導を心がけている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	努力はしているように思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	4	5	1	OPERA事業に大学院生を参画させている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	指導教員によるところが大きい(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
13	5	6	1	自分の研究室では博士の学生が合成した材料を米国企業から市販している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	博士課程学生の自立化は着実に進化していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
15	2	2	0	研究現場では,該当する指導が行われている。しかし学生の質的低下は否めないと聞き及んでいる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
16	1	1	0	TBLの導入が進んできた。一方で基礎学力を身に付けさせる機会が減り,この弊害として自分で進んで研究を進めることのできる自立能力が弱くなった様に思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	4	0	各指導教員に依存している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	中間層の人手不足が顕著であり,十分な研究指導にならない状況が続いている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	5	5	0	指導教員次第だが,自ら課題や研究テーマを見出し,最後までやり抜くことが出来るような指導を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	4	0	私の拠点では全国の平均より高いと思いますが,博士課程への進学率が低いことが課題です。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	そもそも博士課程学生がほとんどいないので評価しづらい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	現在私の部局では,後輩が成長するための指導に沢山の時間を割ける余裕がありません。1. 研究者が研究と教育以外で行う仕事が多いことと,2. 任期制,裁量労働制であるため,1年後の自分のポストを案じてしまい,後輩を育てるより自分の研究を進めたいと考えてしまいます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	1	0	教官主導でテーマ設定が行われている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	指導する教員の能力が低い人が多い。任期なし大学教員を国がしっかりと見直すべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	教員が疲弊している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	将来の身分保証が不十分である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	5	5	0	何でもできるわけではありませんが,テーマを見出だして,指導教官のもとやり抜ける環境にあると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	自らの行動に関してまだまだ不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	5	4	-1	日本の博士課程は,指導教員が与えた研究テーマをすることが多く,自主性に欠ける場合が多い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	行っているものの,学生が十分活用できていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	大学環境や学生の変化(質の低下も含む)のため,そのような指導が困難になりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	6	5	-1	働き方改革という言葉がプライベートライフの充実を意味するように捉えられている結果,生活のすべてを研究に打ち込みたいと考える人に逆風が吹いている感がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	就職しやすいような研究テーマや即時的に成果が出そうな研究テーマを選ぶような指導がなされているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	5	4	-1	自らテーマを見出せないポストの数名と会った。自ら考える教育が足りないと考えた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	研究室が推進するプロジェクトや拠点事業等大学が推進するプロジェクトが増えるにつれ,博士課程学生が,自ら課題や研究テーマを見いだすことはなくなりつつあると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	指導教員が手を出しているケースが増えている。短期的成果を求めるとに走りすぎている。就職を考えるとやむを得ないと思う。悪循環が発生している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	博士課程を途中退学する学生が散見された(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1	博士といえど,こちらのテーマの提案(指示)待ちである人が増えている印象です。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	3	2	-1	研究資金の裏打ちが乏しい(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	4	-1	多少自信がなくなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	経済的に,将来的に安定しない状況が多いため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	3	2	-1	そもそも,学生自ら課題やテーマを見つける力が落ちてきたような気がする(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	自由な発想に基づいて実施するための研究費が減っている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	運営費交付金が削減され,外部資金がなければ学生の研究に必要な経費を十分に賄えない,外部資金は使用目的が決まっており,学生が発想する自由な研究の展開には使用しづらい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	指導教員も学部教育に時間をとられるため,院生への指導にかける時間は制限されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
46	3	2	-1	教員側が徐々に元気がなくなっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	博士課程学生と指導教員との研究を巡るトラブルが増えたため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	社会人博士後期課程の場合,業務を優先されることへの不満。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	予算や成果主義などの理由で非効率的,非生産的なことができないため,結果として博士課程の学生に考えさせる機会が減っている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	指導的立場になる研究者の指導力が低下して来ていると感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
51	3	2	-1	当人の能力に依存するところが多い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	学生が自らテーマを設定しているようには感じられないため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	所属研究室では臨床科から派遣されてくる学生が大半ですが,大体1年目は普通に臨床業務をして,2年目から派遣されず,基礎研究に関して素人同然で3年間という期限があるなかでは,自主性を重んじすぎていては学位取得の要件を満たすことができないのが現状だな,と最近思い知りました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	3	2	-1	学力の低い学生が進学してくるので,教育に時間がかかるが,学務に忙しい教員にはその時間はない,5年間は少し短い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	大学の研究資金がないために,学生をプロジェクトに参画させることが多いように思う,その中では与えられたテーマが多く,また短期間であるために独自テーマを設定しやり抜くことは難しく見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	研究予算がつかなければ,自由度は低い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	博士課程進学希望者の減少は,指導教官の研究の一部を担当させられることにあるかもしれない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	このような課題に関する学会,セミナーの質疑で博士課程学生の発言が物足りない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	5	4	-1	指導はされているように思われるが,時間的な制約はどうしようもない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	将来の社会変化から自ら課題を設定して成果に結びつける取組が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	5	4	-1	日本人学生の場合,比較的十分に行われていると思われるが,留学生については十分でない場合が散見される(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	問題指摘がなされてから久しいが,一向に好転せず,むしろ悪化している印象。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	6	4	-2	自分の研究室のみを対象に考えていたが,周囲を見渡すと不十分な研究室が多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	5	3	-2	所属研究室によって指導体制が相当に異なることがわかり,指導が十分ではない学生が多数いることを認識したため。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	今の学生は自らテーマを考えろというのは指導放棄であると認識する人もおり,非常にやりにくい(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
66	5	3	-2	学生の質も量も低下している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
67	5	3	-2	自ら課題や研究テーマを見つけるようなレベルの学生ではない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	1	-2	自ら課題や研究テーマを見いださせては修了させることができない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	1	-2	指導者自体の指導力不足(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	3	1	-2	学内予算による研究費が如実に減っているため,外部資金に頼らざるを得ない,この状況では,獲得した外部資金の範疇の研究しかできないため,テーマ設定などの制約を必然的に受ける,博士学生が自由な研究活動を行うためには学振のDCをとるしかないが門戸は狭い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	1	-2	近年,博士課程を卒業した若手研究者には,あまり感じられない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	3	-2	博士課程に進む学生が少なくなっているように聞きます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
73	5	2	-3	最近,博士号取得者の質の低さを目の当たりにする場面に遭遇する頻度が高くなった。(大学,社長・学長等クラス,男性)
74	5	2	-3	ハングリーさが減少傾向にあるように思える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	女性だから優遇されるという状況が目立つようになってきた(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	6	3	もともと女性研究者が多い学部であるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	5	3	ここ2年で女性の教授3名(女性の教授1名であった)を配属し,准教授,講師にも優先的に女性教員を採用(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	研究所として,女性教員雇用促進の取り組みを続け,その成果が上がりつつある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	十分だと思われる。能力の低い女性研究者が増えつつあるので危機感もある。そろそろ女性という枠を撤廃しても良いのでは。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	少しずつ増えてきているように思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	数は不足しているからと無理に採用しているようです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	女性教員の採用が増えた。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	近年活躍されている女性研究者が多くなっているように感じる。特に身の回りで。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	5	2	昨年度,女性研究者の採用を大幅に増やした。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
11	2	4	2	女性教員が積極的に採用された(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	女性教員を採用している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	増えてきた印象(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	少し増加した(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	近年の採用者の大半は女性になっているため,少しずつ改善されていると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
16	5	6	1	十分だと思います。これ以上は逆差別です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	3	4	1	所属機関における働きかけで,女性研究者数はわずかに増加している。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
18	1	2	1	高職階の研究者を複数入れることができ,少しは改善した。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	新規の採用では女性専用もしくは能力が同等の場合に女性を優先して採用しているので微増している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	前回より増加した。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	当研究所において,女性の専任教員が増えてきたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	博士課程の進学率での割合で考えると分野によっては充足しているように見えるため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	女性研究者確保の努力を大学として進めており,少しずつではあるが,増えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	本年の採用者は,半数以上が女性近年,急激に女性・外国人教員が増加し,多様性が確保されつつある(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	以前より女性研究者の数が増えてきた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	若干名の増員があった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	6	1	逆に優遇されすぎ。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	2	1	女性教員が増えてきた(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	女性の研究者が若干増えたから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	少しではあるが増えてきている(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	ある程度改善されつつある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	今も不十分であるが,女性研究者の採用数/職員に占める割合は明らかに増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	わずかに増加しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	身近では近年人数が増加傾向にある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1	採用数の若干の増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	採用される女性研究者の数が増えている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	3	1	自分の周りで女性研究者の数が少し増えたと感じるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	2	1	まだ不十分ではあるものの,近年は引き続き増加傾向にある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
39	4	4	0	女性のみが応募できるポストなどがかなり増えているので,すでに十分バイアスがかかっているように思います(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	3	0	研究所,センターの女性研究者の数が十分とはいえない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
41	5	5	0	性別が人事等に悪く影響することはない。一方で,そもそも数学の研究者を目指す女性が少ない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	4	0	未だ十分ではないが,増加の傾向にある。特に女性教員のポストアップの効果が期待できる。但し,分野によっては女性研究者が希少なため採用に至らないケースも起こっている。(大学,第2G,理学,その他,男性)

43	1	1	0	〇〇〇大の事件は,氷山の一角です.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	5	5	0	修士課程の学生は女子が多いが,博士後期課程の学生は男子が多い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	人事が凍結されている現状では,女性研究者を以て雇用するポストがない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	不十分だが,女性が望まないのでは仕方ないと思う(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	海外の研究施設と比べて多様性は低いと感じています.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	女子学生をより多く受験してもらう努力が必要.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	附置研究所, 研究センターの女性研究者の数が十分とはいえない.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	新規採用者に(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	社会的環境変化を踏まえると十分でないように見受けられる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	昨年より人数が減った.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	学科内に一名しか女性研究者がいないため.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
54	4	3	-1	女性の観点からの発想も,必要であると考え。現に女性研究者と積極的に研究を行っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	部局では女性研究者は多いが,他部局は増加していない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
56	6	4	-2	女性の博士課程進学率を考えると研究者の女性割合は十分に思えるが,そもそも進学率が少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q110. より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
大学・公的研究機関グループ	172	242	479	417	335	192	79	1,744	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	-	0.03	-0.03	-	-	-	0.00	
大学等	150	207	392	356	284	152	66	1,457	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	-	0.03	-0.03	-	-	-	0.00	
公的研究機関	22	35	87	61	51	40	13	287	4.1	2.4	3.9	6.1	4.1	4.1	4.1	-	0.05	-0.03	-	-	-	0.02	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	164	184	429	378	302	173	72	1,538	4.1	2.4	4.0	5.9	4.0	4.1	4.1	-	0.07	-0.03	-	-	-	0.04	
男性	8	58	40	39	33	19	7	206	3.3	1.5	3.2	5.4	3.6	3.3	3.3	-	-0.23	-0.05	-	-	-	-0.28	
女性	2	8	48	54	58	26	3	197	4.6	3.1	4.6	6.1	4.3	4.5	4.6	-	0.23	0.04	-	-	-	0.27	
職位	42	100	214	173	115	71	27	700	3.8	2.3	3.7	5.6	3.8	3.8	3.8	-	0.01	-0.04	-	-	-	-0.03	
社長・役員、学長等クラス	80	90	145	126	106	66	26	559	4.0	2.2	3.9	5.9	3.8	3.9	4.0	-	0.11	0.04	-	-	-	0.15	
部長、教授クラス	47	42	64	59	51	26	21	263	4.1	2.3	4.1	6.1	4.4	4.3	4.1	-	-0.09	-0.16	-	-	-	-0.25	
主任研究員、准教授クラス	1	2	8	5	5	3	2	25	4.4	2.6	4.2	6.3	4.4	4.1	4.4	-	-0.33	0.31	-	-	-	-0.02	
研究員、助教クラス	68	67	135	131	114	55	19	521	4.0	2.4	4.1	5.8	4.0	4.1	4.0	-	0.07	-0.07	-	-	-	0.00	
その他	104	175	344	286	221	137	60	1,223	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	-	0.02	-0.02	-	-	-	0.00	
任用形態	1	5	27	37	36	19	1	125	4.6	3.3	4.7	6.1	4.2	4.6	4.6	-	0.36	0.07	-	-	-	0.43	
任期なし	7	4	43	47	46	11	4	155	4.4	3.0	4.4	5.8	4.4	4.4	4.4	-	-0.01	-0.03	-	-	-	-0.04	
学長・機関長等	149	209	365	304	238	148	67	1,331	3.9	2.2	3.8	5.8	4.0	4.0	3.9	-	0.00	-0.05	-	-	-	-0.05	
マネジメント実務	15	24	44	29	15	14	7	133	3.6	2.0	3.3	5.3	3.5	3.6	3.6	-	0.11	-0.01	-	-	-	0.10	
現場研究者	101	133	275	256	210	111	54	1,039	4.1	2.4	4.1	5.9	4.1	4.1	4.1	-	0.05	-0.02	-	-	-	0.03	
大規模Pの研究責任者	12	12	22	20	21	5	2	82	3.8	2.3	3.9	5.6	3.6	3.7	3.8	-	0.13	0.08	-	-	-	0.21	
国立大学等	37	62	95	80	53	36	10	336	3.6	2.1	3.6	5.5	3.8	3.7	3.6	-	-0.07	-0.08	-	-	-	-0.15	
公立大学	25	42	57	55	43	20	9	226	3.7	2.1	3.8	5.6	3.7	3.8	3.7	-	0.08	-0.05	-	-	-	0.03	
私立大学	37	39	95	86	57	34	15	326	4.0	2.4	3.9	5.7	4.0	4.1	4.0	-	0.03	-0.09	-	-	-	-0.06	
第1グループ	34	48	94	87	76	36	15	356	4.0	2.4	4.0	5.8	3.9	4.0	4.0	-	0.02	0.07	-	-	-	0.09	
第2グループ	48	71	132	117	94	58	21	493	4.0	2.3	4.0	5.9	4.0	4.0	4.0	-	0.00	-0.05	-	-	-	-0.05	
第3グループ	28	21	45	41	37	15	11	170	4.2	2.5	4.1	5.9	4.0	4.1	4.2	-	0.07	0.04	-	-	-	0.11	
第4グループ	65	65	96	86	61	42	20	370	3.9	2.1	3.8	5.8	3.8	4.0	3.9	-	0.15	-0.08	-	-	-	0.07	
理学	10	30	44	37	30	16	8	165	3.8	2.1	3.7	5.7	4.0	3.9	3.8	-	-0.04	-0.14	-	-	-	-0.18	
工学	26	57	111	95	66	41	14	384	3.8	2.3	3.8	5.6	3.9	3.8	3.8	-	-0.15	0.02	-	-	-	-0.12	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	172	242	479	417	335	192	79	1,744	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	-	0.03	-0.03	-	-	-	0.00	
なし・分からない																							
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q110. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いますか。

	2017	2018	差	
1	2	5	3	今年第3子を妊娠し、産休に入りますが、サポートを十分に受けることができました。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
2	3	6	3	偏重しているように感じることもある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	女性研究者支援事業を充実させている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	管理部になって気づきました。自分も積極的に進めるようにしたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	支援の一つとして,平成30年4月には,学内保育園として120名と100名定員2つの保育園を新規開園した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	徐々に改善されている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	少しは改善の方向に向かっている気がします(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	少しずつ前進している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	保育施設は充実していると考えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	保育施設等は充実していると考えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	いったん成果を上げた女性研究者に対する支援はかなり拡充されている。問題は,女性研究者を志望する学生が少ないこと。人事採用の面では,むしろ男性研究者に対する逆バイアスがかなり始めている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	十分だと思います。これ以上は逆差別です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	5	6	1	十分すぎると思う。今後は,男性も優遇すべきでは。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	制度が充実してきているように思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	デュアルキャリア(パートナーをクロスアポイントメントで一定期間雇用できる制度)を導入した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	環境の改善は進んでいるように感じます。しかし,女性研究者を目指す学生をもっと増やす方が必要に思っています。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	日本社会がその方向で動いて行っていると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	女性研究者支援の地道な取組が進展している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	十分ではないが,支援制度が整いつつある(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	環境はだいぶ改善されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	大学により,期限付き助教の産休等による期限延長が認められた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	保育所等の整備が進んでいる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
23	3	4	1	出産後,子育て,介護をしている女性研究者に対してテクニカルスタッフや助成金などの支援をしている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	3	4	1	学内保育施設の取り組み(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	女性研究者に対して育児支援だけでなく,介護支援や准教授クラスに業務負担の軽減(研究補助員の増員)などが始まったから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	2	3	1	環境は昨年より改善された(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	女性研究者のワークライフバランス改善のための取り組みを継続的に進めている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1	学内の取り組みが少しずつ進んでいる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	学内の男女共同参画事業が機能しているため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	女性研究者が少なく,アカデミアの世界が男性社会なのは存じています。一方,出産と子育てにより研究活動が停滞した場合,それをしない研究者との間でどうしても業績が開きます。女性研究者で出産と子育てを希望する場合,そのハンディキャップを覚悟でキャリアを積むか,自分の母親やベビーシッター,専業主夫の配偶者等,自分のその考えを支えてくれる人が必要となると思っています。単に若手女性研究者にチャンスを多くするだけでは立派な女性研究者は育ちませんし,男女共通で業績とキャリアが中途半端な人にポストと研究費を渡すのは社会的損失だと思います。実際,そこそこの努力でプライベートの人生を楽しんでしまっている女性研究者が私の業界には結構居られます。研究は本当にそれをせずには居られない,人生を終われない,という一種変わった人がするものだと思います。一般的で教科書的な幸せや家庭を望む人には向かない職業だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	5	1	以前より改善していると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	状況が改善されつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	この一年で組織内の価値基準や雰囲気に変化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	支援等に関する情報も所属機関内で見られる頻度が多くなってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	4	1	現在の職場でもさらに整備が進んでいる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	3	0	そろそろ,女性に限らず,子育て中の全教員を支援する方向に切り替えては。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	3	0	それなりの支援はあると思う。とにかくもっと増えてもらわないと環境改善も進まないだろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	未だ不十分だと感じる。女性研究者個人というよりも,当人の家族の課題と考えられる事項も関係するので難しい。(大学,第2G,理学,その他,男性)

39	1	1	0	事業所内保育所の設置,休暇制度の充実化が全く進まない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	家庭を持つ女性研究者を支援するのではなく,男性(夫)がより家庭の仕事を受け持つ,早く帰宅するなどの意識や環境改革が必要だと思う(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
41	5	5	0	大学一丸して取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	1	1	0	大学予算の削減から人事の滞留が起こり,先を見通せない現状では,ライフイベントの多い女性を積極的に雇用するリスクは大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	子育てや介護など女性の負担は男性に比べ相当かかっているため(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
44	2	2	0	支援は存在しても,それに応募する人材の不足が問題(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
45	1	1	0	実習や教育でへとへとです。社会資源の活用より,内部の改革も必要。昔はこうだったといわれても困る。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
46	1	1	0	1以下としたいが項目がない。ライフステージに応じた支援をしているのは男女共同参画等の支援担当者のみで,一般的な男性職員・研究者・社会人からの支援は非常に疎かだと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
47	3	2	-1	子育て支援などを目にするると不十分であると思う(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	共働きで勤務先が離れていて単身赴任が多いということが,非常に厳しい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	2	1	-1	全然うまく行っていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	休日・祭日の出勤が非常に多く,子供がいる人には困難な環境(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	博士後期課程の学生の妊娠で,支援を得るのに苦労している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
52	5	4	-1	支援を活用している例があまり見られない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	ある程度実施しているが,さらに充実が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	5	4	-1	環境の改善が「十分だ」とまでは言えないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	看護師や職員の保育所はあっても教員のための保育所や授乳できる場所がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
56	2	1	-1	幼児の一時預かりや研究補助者による補填等が可能な制度的な取り組みが全くない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	子供を産んだ後破綻しかかっている方が身近に散見される。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	2	1	-1	男性に対しても女性に対してもライフステージを考慮している環境ではないように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
59	2	1	-1	支援がとくに行われていないため。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
60	4	3	-1	一般的に激しい競争であるため,ワークライフバランスが偏ってしまい,結婚,出産の機会をあきらめなくてはならない状況があるとされる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	育休等が取りづらい雰囲気がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	男性への配慮も必要であるがまだそこまで浸透していない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	昇格の審査等で不利な扱いがある(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	2	-2	諸外国の例を改めて見てみると,環境の整備が不十分である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	1	-2	ここ数年で本部局に所属する女性研究者数が減少しており,女性研究者は支援が不十分と感じているのではないかと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	1	-2	最近,研究室のポストクの女性が出産しましたが,もっとサポートしてあげられる制度があるといいと思いました。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	5	3	-2	育休を連続ではなく断続的に取得できるような制度を考えてほしい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	5	2	-3	結婚や子育てなどライフスタイルの相違によって仕事の負担が均一化されていないのは問題。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q111. より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いますか。

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 新卒
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	225	164	295	448	389	252	143	1,691	4.8	3.1	4.8	6.5	4.8	4.9	4.8	-	0.02	-0.03	-	-	-	0.00
大学等	196	139	246	375	333	192	126	1,411	4.8	3.1	4.8	6.5	4.8	4.8	4.8	-	0.02	-0.03	-	-	-	-0.01
公的研究機関	29	25	49	73	56	60	17	280	4.9	3.2	4.8	6.9	4.9	4.9	4.9	-	0.06	-0.03	-	-	-	0.03
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	214	114	248	402	356	234	134	1,488	5.0	3.4	4.9	6.6	4.9	5.0	5.0	-	0.06	0.00	-	-	-	0.06
男性	11	50	47	46	33	18	9	203	3.5	1.7	3.5	5.5	3.9	3.7	3.5	-	-0.25	-0.18	-	-	-	-0.42
女性	3	7	28	52	68	37	4	196	5.1	3.8	5.3	6.5	4.8	5.1	5.1	-	0.26	0.07	-	-	-	0.33
職位	49	62	132	217	139	93	50	693	4.6	3.1	4.5	6.3	4.7	4.7	4.6	-	0.04	-0.07	-	-	-	-0.03
社長・役員・学長等クラス	105	69	83	120	120	89	53	534	4.9	3.0	4.9	6.8	4.9	4.9	4.9	-	0.01	0.03	-	-	-	0.03
部長・教授クラス	66	26	46	51	57	31	33	244	5.0	2.9	5.0	6.8	5.1	5.1	5.0	-	-0.03	-0.09	-	-	-	-0.12
主任研究員・准教授クラス	2	0	6	8	5	2	3	24	5.0	3.3	4.6	6.3	4.6	4.4	5.0	-	-0.27	0.64	-	-	-	0.37
研究員・助教クラス	83	47	88	139	126	73	33	506	4.7	3.2	4.7	6.4	4.8	4.9	4.7	-	0.01	-0.12	-	-	-	-0.10
その他	142	117	207	309	263	179	110	1,185	4.9	3.1	4.8	6.6	4.8	4.9	4.9	-	0.03	0.01	-	-	-	0.04
雇用形態	1	4	19	34	42	24	2	125	5.1	3.7	5.2	6.5	4.7	4.9	5.1	-	0.22	0.21	-	-	-	0.43
任期なし	14	4	23	63	34	20	4	148	4.7	3.6	4.6	6.0	4.7	4.8	4.7	-	0.08	-0.03	-	-	-	0.05
業務内容別	197	139	231	324	281	184	124	1,283	4.8	3.0	4.7	6.6	4.9	4.9	4.8	-	-0.01	-0.06	-	-	-	-0.07
学長・機関長等	13	17	22	27	32	24	13	135	4.9	2.9	5.1	6.9	4.8	4.9	4.9	-	0.13	0.03	-	-	-	0.16
マネジメント実務	131	90	170	263	241	144	101	1,009	5.0	3.3	4.9	6.6	4.9	5.0	5.0	-	0.06	-0.01	-	-	-	0.04
現場研究者	15	8	12	19	27	11	2	79	4.7	3.3	5.0	6.3	4.4	4.7	4.7	-	0.27	0.01	-	-	-	0.27
大規模Pの研究責任者	50	41	64	93	65	37	23	323	4.4	2.7	4.3	6.1	4.6	4.4	4.4	-	-0.18	-0.06	-	-	-	-0.24
国立大学等	32	29	42	43	52	29	24	219	4.7	2.7	4.8	6.6	4.7	4.9	4.7	-	0.14	-0.11	-	-	-	0.03
公立大学	42	23	53	87	77	46	35	321	5.1	3.4	5.0	6.7	5.0	5.1	5.1	-	0.11	-0.03	-	-	-	0.08
私立大学	49	34	73	86	77	44	27	341	4.6	2.8	4.6	6.4	4.7	4.6	4.6	-	-0.05	0.00	-	-	-	-0.04
第1グループ	67	49	74	142	110	67	32	474	4.7	3.2	4.7	6.4	4.8	4.7	4.7	-	-0.08	0.03	-	-	-	-0.05
第2グループ	33	14	27	38	47	18	21	165	5.1	3.3	5.1	6.6	5.1	5.0	5.1	-	-0.08	0.07	-	-	-	-0.01
第3グループ	78	35	60	91	80	50	41	357	5.0	3.2	4.9	6.7	5.0	5.0	5.0	-	0.02	-0.02	-	-	-	-0.01
第4グループ	15	18	32	41	34	17	18	160	4.7	2.8	4.6	6.4	4.7	4.7	4.7	-	-0.03	-0.02	-	-	-	-0.05
理学	43	48	77	97	73	49	23	367	4.4	2.6	4.3	6.2	4.5	4.5	4.4	-	-0.04	-0.09	-	-	-	-0.13
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	225	164	295	448	389	252	143	1,691	4.8	3.1	4.8	6.5	4.8	4.9	4.8	-	0.02	-0.03	-	-	-	0.00
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q111. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いますか。

2017	2018	差	
1	1	4	3 採用, 昇進の機会は与えられるようになったが, その採用条件が男性より厳しいという点で疑問をもっている(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
2	2	4	2 学内の女性研究者のキャリアパスのための部署が充実し面談等が継続的に行われ, 女性経営者が人事に関わるようになったから(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
3	2	4	2 昇格のための評価システムを明確にし, すべての教官にわかりやすい制度を構築(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
4	1	3	2 ここ最近女性教員の昇進が積極的に進められている。ただし採用については積極的になされていない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
5	1	3	2 十分とは言えないが, かなり考慮されていると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
6	4	5	1 優秀女性研究者の懸賞制度として「紫千代萩(むらさきせんだいはぎ)賞」を創設した。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
7	3	4	1 人事での優遇政策は十分(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
8	3	4	1 本大学では女性の活用を優遇する傾向がある。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
9	3	4	1 ここ1~2年で女性を採用するための人事の仕組みが整えられた。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
10	3	4	1 女性専用の公募が増えた(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
11	2	3	1 女性教員のポストアップの効果(ロールモデルとして)に期待できる。優秀な女性研究者の育成が重要だが, 分野によっては女子学生が少ないことがネックになっている。(大学, 第2G, 理学, その他, 男性)
12	4	5	1 女性限定公募を行った(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
13	5	6	1 十分だと思います。これ以上は逆差別です。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
14	5	6	1 十分すぎると思う。今後は, 男性も優遇すべきでは。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
15	3	4	1 不定期ではあるが, 本年度, 女性限定のポストアップの試みがなされた。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
16	4	5	1 制度が充実してきているように思う(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
17	2	3	1 産休とかを考慮した人事システムに変わりつつある。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
18	4	5	1 女性教員限定の募集も始まっている。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	1	2	1 ポイント制による大学人事においてかなり女性人事(採用, 昇格)が優先された。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
20	4	5	1 女性限定の公募などが見られたため(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
21	4	5	1 採用活動において, 女性の採用を優先する人事が行われた事例があったため。(大学, 第3G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
22	4	5	1 教授職など, 能力が同じ場合は女性優先で登用というのはどうなのか。逆に女性が優先されている。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
23	4	5	1 ポジティブアクションの内容の充実を図っている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
24	2	3	1 スタートアップ費用の増額など改善されている(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
25	3	4	1 講義の割り振りのため, 講師への昇任を急がせている雰囲気は学科内にあります。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	3	4	1 女性支援を含めた支援センターの充実が実行されている。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	3	1 女性ありきの人事がある。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
28	5	6	1 逆差別と言われても仕方ないくらい, あからさまに優遇している。女性限定のポストも多く出ている。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
29	4	5	1 見る限りでは, 男女間では平等であると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
30	2	3	1 状況が改善されつつある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
31	3	4	1 仕組みは整ってきた(人は少ないが)(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
32	2	3	1 同じ能力なら男性よりも女性を優先といった採用・昇進が増えつつあると思う(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
33	2	3	1 その1年で女性活用の事例が目立ってきた(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
34	4	5	1 女性の方が昇進に優遇されていると感じる(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
35	1	1	0 採用と, 特に昇進において女性差別が根強く残っています。(大学, 第1G, 研究員・助教クラス, 男性)
36	2	2	0 学生は男女比が1:1であるにもかかわらず, 助教以上の女性教員の数は相変わらず少ない状況が続いている。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
37	6	6	0 採用の女性優遇が目に見える。そもそも工学系では女子学生の数が圧倒的に少ないのに, 教員だけ採用だけ増やしてどうするのか。基盤を形成する工学系での女子学生の増大が本質的に取り組むべきことではないのか。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
38	2	2	0 人事システムよりも上記の環境改善が重要だと思う。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
39	3	3	0 採用や昇進の人事システムの工夫は, 男女関わらず, 研究者の確保の上で, 逆効果だと考えます。研究者全体の研究・生活環境の改善無しでは, 女性の採用や昇進に配慮することは, 最終的に別の問題を生じる原因になると思います。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

40	2	2	0	一定数の女性教員をというような抜本的な改革が必要かと思われる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	子育てや介護をしながら研究が継続できる仕組みを構築すべき。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	5	5	0	大学一丸して取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	1	1	0	そもそも,研究も教育も組織運営もできない無能教員が既得権にしがみついているので,有能な女性教員を採用するためのポストがない,無能教員を排除するための大規模なリストラを敢行すべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	5	0	昇進・昇格に男女差別はまったくない。むしろ,女性の方が有利(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	5	4	-1	女性限定公募など工夫されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	あまり改善されていない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	機関全体で人事管理をしているので,部局の意向が反映されにくい(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	ある程度実施しているが,さらに充実が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	5	4	-1	本学の取り組みは不十分であり,むしろ逆行していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	女性研究者の絶対数を増やしたいがために,能力が高い男性研究者が割を食っているように思う面がある。この状況が継続されると,逆差別的な状況も現れるのではないかと危惧する。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	とにかく居ません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
52	2	1	-1	成果を出しても年功序列だと言われたため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
53	3	2	-1	所属研究機関が変わったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	海外に比べ男性が支配的と思う。男女比に制限を設けるなど,強い規制が必要と考えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	最近,あまりにやりすぎ。そんなに女性研究者がいない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	女性枠を設ける場合に任期付きであるものばかりである印象。積極的に管理職レベルまで女性を増やす意志を感じない(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	対象となる学生等の数の「奪い合い」となっており,国内全体のシステム改革が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	女性を30%雇用しなければいけないため,女性枠公募があるが,継続,昇進システムが無い(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
59	5	3	-2	予算的なことから採用枠の制限による(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	2	-3	他部局の状況は悪化している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
61	4	1	-3	志願者が少ない,また,そのレベルも高くない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	6	2	-4	研究社会は男性社会のため,結局は男性優位となっている。上の人間が男性であるため,根本的に解決することは難しい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	156	401	586	394	209	121	49	1,760	3.1	1.8	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	-	-0.06	0.02	-	-	-	-0.04
大学等	131	347	494	328	173	97	37	1,476	3.0	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.0	-	-0.07	0.01	-	-	-	-0.06
公的研究機関	25	54	92	66	36	24	12	284	3.4	2.0	3.3	5.0	3.4	3.4	3.4	-	0.00	0.08	-	-	-	0.07
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	130	359	522	347	191	109	44	1,572	3.1	1.8	3.0	4.8	3.1	3.1	3.1	-	-0.04	0.00	-	-	-	-0.04
男性	26	42	64	47	18	12	5	188	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	2.8	3.0	-	-0.18	0.19	-	-	-	0.01
女性	4	28	63	62	24	15	3	195	3.4	2.2	3.5	4.8	3.4	3.4	3.4	-	0.06	-0.02	-	-	-	0.04
社長・役員、学長等クラス	39	158	271	140	85	36	13	703	2.9	1.8	2.9	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-0.06	-0.03	-	-	-	-0.09
部長、教授クラス	57	145	179	131	63	45	19	582	3.1	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	3.1	-	-0.03	0.04	-	-	-	0.01
主任研究員、准教授クラス	52	67	64	55	34	24	14	258	3.4	1.6	3.3	5.4	3.3	3.2	3.4	-	-0.12	0.21	-	-	-	0.09
研究員、助教クラス	4	3	9	6	3	1	0	22	3.1	2.1	3.1	4.6	3.6	3.2	3.1	-	-0.45	-0.11	-	-	-	-0.56
その他	58	112	165	132	71	42	9	531	3.2	1.9	3.2	4.9	3.3	3.3	3.2	-	0.00	-0.10	-	-	-	-0.10
任用あり	98	289	421	262	138	79	40	1,229	3.1	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.1	-	-0.07	0.07	-	-	-	0.00
任期なし	2	21	38	40	15	9	1	124	3.3	2.1	3.5	4.8	3.2	3.3	3.3	-	0.06	0.01	-	-	-	0.07
学長・機関長等	15	14	65	36	23	9	0	147	3.3	2.3	3.2	4.8	3.5	3.4	3.3	-	-0.07	-0.14	-	-	-	-0.21
マネジメント実務	130	333	438	289	152	92	46	1,350	3.1	1.7	3.0	4.7	3.1	3.0	3.1	-	-0.07	0.05	-	-	-	-0.02
現場研究者	9	33	45	29	19	11	2	139	3.1	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	3.1	-	-0.02	-0.05	-	-	-	-0.07
大規模Pの研究責任者	81	216	347	252	139	75	30	1,059	3.2	1.9	3.2	4.9	3.2	3.2	3.2	-	-0.02	0.04	-	-	-	0.02
国立大学等	15	29	22	9	10	6	3	79	2.8	1.1	2.5	4.9	3.0	2.6	2.8	-	-0.32	0.13	-	-	-	-0.19
私立大学	35	102	125	67	24	16	4	338	2.5	1.4	2.6	4.0	2.7	2.5	2.5	-	-0.18	-0.08	-	-	-	-0.26
大学グループ	16	46	56	62	36	25	10	235	3.7	2.0	3.8	5.6	3.6	3.5	3.7	-	-0.08	0.22	-	-	-	0.14
第1グループ	19	55	124	77	53	28	7	344	3.4	2.1	3.2	5.1	3.4	3.4	3.4	-	0.03	0.00	-	-	-	0.04
第2グループ	38	115	116	82	27	7	5	352	2.4	1.3	2.5	4.0	2.4	2.4	2.4	-	-0.07	-0.01	-	-	-	-0.07
第3グループ	53	122	178	101	42	33	12	488	2.9	1.7	2.8	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-0.12	0.00	-	-	-	-0.12
第4グループ	20	52	47	39	19	14	7	178	3.1	1.4	3.0	4.8	3.1	3.0	3.1	-	-0.08	0.09	-	-	-	0.01
大学部局分野	37	92	130	90	39	32	15	398	3.2	1.8	3.0	4.8	3.3	3.2	3.2	-	-0.10	-0.03	-	-	-	-0.13
工学	13	47	70	28	8	5	4	162	2.3	1.4	2.5	3.6	2.4	2.3	2.3	-	-0.08	0.03	-	-	-	-0.05
農学	41	94	115	78	52	23	7	369	3.0	1.6	3.0	4.8	2.9	2.9	3.0	-	-0.01	0.10	-	-	-	0.08
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	156	401	586	394	209	121	49	1,760	3.1	1.8	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	-	-0.06	0.02	-	-	-	-0.04

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	2	5	3	国際化が進んでいるように思える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	4	3	実際に外国人を任期つきではない教授という形で採用した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	組織運営にかかる規定や通知の英語化について,以前より進展しているように見える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	これまで外国人研究者が増加してきたが,あえて増やすために能力のない外国人を雇用していることが多い。全体としては優秀な日本人研究者が増えることが日本の研究力の強化につながる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	組織的に努力はしているようだが,資金が足りないようだ。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	外国人教員の急増に伴い,研究立ち上げ支援,各種申請支援,関係する文書や会議の英語化を実施し始めた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	本学外国人助教と知り合って,外国語の授業を院生TAが通訳して行なっていると聞いた。良い傾向と思うが,まだまだ不十分。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	十分ではないが改善されており,全体数も増えているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	組織運営の規定や通知の英語化への取組みが行われているため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1	国際交流推進センターの活動には脱帽する(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	研究所として,外国人教員雇用促進の取り組みを続け,英語化なども進んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	5	6	1	外国人の前に,日本人が定着できていない(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	事務職の方々の語学能力が向上した。しかし,語学が堪能な事務の方に限って非正規雇用で,何年かするといなくなってしまうのが残念。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	3	4	1	少なからず定着のためのサポートがあるように感じる(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	2	3	1	学内連絡等の英語化が定着している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	文書の英語化などが徐々に進んでいる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	ここ1~2年で外国人を採用するための人事の仕組みが整えられた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	事務的なメールの日英併記が多くなってきた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	英語対応のできるURAを配置したので,少し改善した(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	リーディング大学院によって外国人教員受け入れが進んだ。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	大学としての予算配分が増額されたため(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	外国人研究者が日本に来るかどうかは,日本側の取り組みやシステムだけの問題ではないので,判断が難しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	外国人の教員が増えてきたので,少しは良くなりつつあるようだ。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	能力に応じた給与や各種書類等の英語化を進めるなど,外国人教員の定着・増員の工夫が図られている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	2	1	研究機関における支援担当部署が増えつつあると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	ネイティブな英語教員を採用し,少しずつ取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	物品購入にかかる手続,組織運営にかかる規定や通知の英語化が進んだ(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	本年度,一部,改善を図り,2名の研究者を受け入れることができた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	英語での講義が増えており,修士・博士課程で留学生が増加している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	スタートアップ費用の創設など改善されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	外国人研究者の受け入れが増えてきた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	外国人への取り組みはかなり進めた。教授会議は英語で行っている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	4	5	1	規定や通知の英語化が少し進んだ(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
35	2	3	1	海外との連携協定を通じて受け入れ体制を整備中(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	英語で事務がまわっていない。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
37	2	2	0	本人の生活サポート,家族へのサポートなどがまだまだ不十分(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	中国アカデミアからの,外資系企業と同レベルの条件でのオファーなどと比べると,日本が選ばれるのは厳しいのではと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	3	0	学内の連絡等の英語化が定着している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	組織内での書類,特に会議資料がほとんど日本語のため教員会議情報は伝わりにくい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	優秀な外国人研究者ほど定着率が悪いという,現実のジレンマが悩ましい。(大学,第2G,理学,その他,男性)
42	2	2	0	欧米と比べて給与が低い(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

43	1	1	0	今の給与制度,研究体制では日本に優秀な研究者は来ない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
44	1	1	0	教職員の数が少ないので仕方がない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	家族へのサポートが不十分(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	4	4	0	外国人が優秀とは限らない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	外国人教員を継続して雇用する余力は今の国立大学にはない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	3	0	本学は比較的外国人研究者が多いが,そのほとんどが日本で学位を得ており,日本の環境に慣れている方。海外から直接本学に来るケースは少なく状況は「分からない」と回答すべきであった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	大学執行部は狭い地域のこししか頭がない,優秀な外国人研究者の事を全く意識していないのが大問題。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	外国人研究者がいない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	3	0	会議に同時通訳を導入する等,外国人研究者を受け入れるための取り組みは良くなってきていると思う。しかし,給与等の待遇がアメリカより明らかに低いので,日本に縁のある研究者をのぞくと,優秀な研究者を呼び込むことは難しいと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	4	4	0	子供の通学やゴミの捨て方など,社会に溶け込んで生活するためのサポートができていないか不明(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	3	3	0	支援制度(住宅他)はある(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	2	2	0	サポートに当たる事務職等の不足(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	1	1	0	大学教育まで整備されていない途上国の対応が必用だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	取り組みに必要な予算が不十分(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	組織運営にかかる規定や通知の英語化に対応するサポーティングスタッフが不足している(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	外国人研究者を受け入れるにあたって,国内研究機関の所属,ID発行などに係る手続きが複雑だと感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	現実にはまだまだ(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	英語環境が整っていない,家族へのサポートが十分ではない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	給与体系が能力にあまり対応していないので,著名な研究者を招聘できない。家族サポートも含めて老後の設計ができないと判断して,辞退した研究者がいる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	日本人,外国人を問わず悪化している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	大学運営において日本語が必須で,研究者が運営に参画しない選択肢はないため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	外国人研究者の受け入れは進んでいるが,定着はなかなか難しい印象。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
65	2	1	-1	人件費が不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	2	1	-1	日本語ができない研究者が来たときの,大学業務の役割分担,学生実験,レポート添削など担当できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	教員の事務作業負担が増えているが外国の教員はそれを出来ない人も多く結果的に他の教員の負担が重くなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	制度があっても,実際に運用されているように思えない。外国語での会議に教員が耐えられない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	うまく機能していません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	賃貸住宅の保証人を大学ではなく,教員が担当しているため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	国家試験のある歯学部で私立大学ということもあり,学生教育や病院の売り上げについては,死活問題であるため関心が高いが,外国人研究者を定着させるという発想は,聞いたこともない。(私が知らないだけかもしれませんが。)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	5	4	-1	事務職員に英語スキルを取得させる取り組みがさらに必要(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	やっているが十分かと言われるとそうでもなさうなので(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	4	2	-2	10月入学の外国人だとDC1やDC2に申請できない期間があったり,大学の奨学金が3月末までで一部自分で負担する必要があるなどの課題がある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	2	-2	財政難の反映(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
76	5	3	-2	現在のところ,専攻内に外国人研究者がいないため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
77	4	2	-2	それだけのポストのゆとりはありません(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	3	1	-2	アメリカからインターンの受け入れができなかったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
79	4	2	-2	医療者を育てる大学であるため,日本語によるコミュニケーションを重要視している。日本語による講義でないと,十分な学修成果が得られない。従って,本学では常勤の雇用は難しいと考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	4	1	-3	研究環境の悪化により帰国又は他国での就職を考える研究者が多い(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	68	221	385	415	439	320	68	1,848	4.5	2.7	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.07	-0.15	-	-	-	-0.21	
大学等	59	182	332	351	369	260	54	1,548	4.5	2.7	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.06	-0.16	-	-	-	-0.22	
公的研究機関	9	39	53	64	70	60	14	300	4.7	2.8	4.8	4.9	4.8	4.7	-	-	-0.11	-0.10	-	-	-	-0.20	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	61	197	336	362	391	291	64	1,641	4.5	2.7	4.7	4.7	4.5	4.5	-	-	-0.07	-0.13	-	-	-	-0.20	
男性	7	24	49	53	48	29	4	207	4.2	2.6	4.3	4.5	4.5	4.2	-	-	-0.04	-0.27	-	-	-	-0.30	
女性	3	2	15	53	52	60	14	196	6.0	4.3	5.9	7.4	6.0	6.0	-	-	-0.07	-0.01	-	-	-	-0.08	
社長・役員、学長等クラス	27	60	157	167	177	134	20	715	4.6	2.9	4.7	4.9	4.8	4.6	-	-	-0.10	-0.20	-	-	-	-0.31	
部長、教授クラス	24	104	138	117	146	87	23	615	4.1	2.3	4.3	4.2	4.3	4.2	-	-	-0.08	-0.09	-	-	-	-0.17	
主任研究員、准教授クラス	13	54	71	71	60	34	7	297	3.8	2.1	3.9	5.7	4.3	3.8	-	-	-0.06	-0.44	-	-	-	-0.50	
研究員、助教クラス	1	1	4	7	4	5	4	25	5.6	3.6	5.2	7.6	5.9	5.6	-	-	-0.89	0.60	-	-	-	-0.29	
その他	28	70	106	132	132	99	22	561	4.5	2.8	4.7	4.8	4.8	4.5	-	-	-0.03	-0.23	-	-	-	-0.26	
任用あり	40	151	279	283	307	221	46	1,287	4.5	2.7	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.08	-0.11	-	-	-	-0.19	
任期なし	2	0	7	33	32	42	10	124	6.2	4.5	6.1	7.5	6.2	6.1	-	-	-0.10	0.13	-	-	-	0.03	
学長・機関長等	7	5	20	37	41	44	8	155	5.6	4.0	5.6	7.2	5.5	5.6	-	-	0.12	-0.06	-	-	-	0.07	
マネジメント実務	53	194	330	312	329	215	47	1,427	4.3	2.5	4.3	6.2	4.5	4.4	-	-	-0.09	-0.18	-	-	-	-0.27	
現場研究者	6	22	28	33	37	19	3	142	4.2	2.5	4.4	6.1	4.4	4.4	-	-	-0.07	-0.20	-	-	-	-0.28	
大規模PIの研究責任者	44	124	238	243	269	186	36	1,096	4.5	2.7	4.6	6.3	4.6	4.6	-	-	-0.02	-0.14	-	-	-	-0.16	
国立大学等	2	9	16	21	17	21	8	92	5.1	3.1	5.0	7.1	5.3	5.1	-	-	-0.04	-0.23	-	-	-	-0.27	
私立大学	13	49	78	87	83	53	10	360	4.2	2.5	4.3	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.18	-0.18	-	-	-	-0.36	
大学グループ	10	34	54	61	58	32	2	241	4.0	2.5	4.2	5.9	4.2	4.2	-	-	-0.01	-0.11	-	-	-	-0.13	
第1グループ	13	38	91	65	102	50	4	350	4.3	2.6	4.5	6.1	4.6	4.5	-	-	-0.11	-0.21	-	-	-	-0.31	
第2グループ	12	54	74	88	83	62	17	378	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	-	-	-0.07	-0.20	-	-	-	-0.26	
第3グループ	16	52	108	125	113	101	26	525	4.7	2.9	4.7	6.6	4.9	4.8	-	-	-0.04	-0.12	-	-	-	-0.17	
第4グループ	9	22	42	32	52	35	6	189	4.6	2.7	4.9	6.5	4.8	4.6	-	-	0.09	-0.27	-	-	-	-0.18	
理学	17	71	81	96	92	64	14	418	4.2	2.4	4.3	6.2	4.5	4.4	-	-	-0.07	-0.24	-	-	-	-0.31	
工学	5	26	44	34	36	26	4	170	4.0	2.3	4.1	6.1	4.4	4.3	-	-	-0.18	-0.22	-	-	-	-0.40	
農学	13	38	111	100	92	45	11	397	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.1	-	-	-0.09	-0.11	-	-	-	-0.20	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)なし・分らない	68	221	385	415	439	320	68	1,848	4.5	2.7	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.07	-0.15	-	-	-	-0.21	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	2	5	3	受賞や社会貢献等も考慮している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	当研究所では,論文以外の業績が全て得点化され,明確になりました。しかし,その得点配分が適当かどうかはまだわかりません。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	4	6	2	最近の産学官連携活動を実際に評価していただいた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2	教育,社会貢献,産学官連携活動,海外経験などの取組を行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	見える化プロジェクトが開始されました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	様々な視点も大切であるが,論文の重要度が軽くなることを危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	研究の社会実装が謳われるようになり,評価軸も変わってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	多面的な評価方法に移行しつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	受賞や社会貢献等も考慮している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	複合的な業績調査が行われるようになった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	やや改善された(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	研究業績に依らない教員職種として実務家教員制度を作り,人事評価制度の導入をおこなった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	学会発表や社会貢献,国際交流など様々な観点から評価しようとしているが,その評価の相対的取り扱いなど,改善が必要かと思われる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	現在新たな評価基準を作成中。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	異動後,当大学の教員活動評価を初めて入力してみて,研究以外の項目入力が多かった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	以前より社会貢献,産学官連携活動が評価されるようになったから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	3	4	1	評価制度の見直しにより,様々な観点からの評価を取り入れた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	多元的業績評価のほか,個々の教員への評価ビレビューを行っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	5	6	1	教育評価,研究評価,大学運営に関連する学務貢献と社会貢献等,様々な観点から評価を行うとともに,公正な評価のために評価制度内容の定期的な見直しもしている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	5	1	評価システムを常にブラッシュアップし,十分理解を得ながら制度化しつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1	多様な評価項目が設定され,研究者にも周知されてきた。評価システムが学内に定着しつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	全国レベルよりも改善されていると考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	学内資金で行う分野横断的研究プロジェクトが3年目を迎え,その存在が全学に浸透してきた(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	役職・授業のコマ数・その他の社会的貢献を配慮するようになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	新しい医学部長が様々な評価項目を加えた業績評価法を導入したため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	1	2	1	教育に関しても評価されるようになってきているかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	評価に対する仕組みができあがりつつあるように感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	論文以外の評価シートなどは増えたが,昇進などでは論文数が支配的な評価軸であることは変わらず,僅かな前進だと思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
29	3	4	1	多角的な評価シートを導入(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	多角的考課を試行しているが,その方針がより適切に適用されるようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	4	5	1	社会実装が評価されるようになった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	組織の活動方針に変化があった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	現在所属の部署ではそのようになってきていると思う(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	2	2	0	結局,昇進などの際には論文による業績しか評価されないことが現実である。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
35	1	1	0	大学でも配分機関でも評価委員のバックグラウンドの多様性に欠けるため,評価しろといってもできないのでは。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	4	0	文部科学省などが進める大学全体での画一的な評価には反対するが,それぞれの部局の特徴を理解した上での評価はそれなりにされていると判断する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	業績評価の項目と指標が多面的となっているが,数値化することのデメリット(質が問われない)も顕在化している。(大学,第2G,理学,その他,男性)
38	4	4	0	様々な観点から評価をされていると感じるが,いまいち評価基準が不明確。また,自己評価に関する書類作成が煩雑。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
39	1	1	0	分野によって物差しの尺度が違うため,このような観点から評価すること自体が不可能である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

40	3	3	0	論文以外の評価軸が必要であるのは事実である。問題は、それを利用してコネ人事を強行したり、無能教員を保護する理由にしたりすることが大問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	「実用化研究は人事評価しない」と明言されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	1	1	0	研究面の評価の仕組みがない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	研究室運営についての明らかな評価がなされない(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
44	4	3	-1	産学連携についての評価など見直しを開始(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	教育に関する業績評価をもう少し高くしてもよいと感じる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
46	5	4	-1	研究がおろそかになっている。新総長の訓示で「自分よりも優秀な人を採用せよ」という視点が一般的には欠如していると考えられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	多様な評価が、研究評価を曖昧にしている側面あり。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	改善に向けた多くの指摘に対して対応できていない。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
49	5	4	-1	近年、世界ランクのアップを目指すため、SCI論文偏重の傾向が強くなってきて、全体のバランスが崩れてきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	教育への評価が希薄(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	論文の比率が高すぎる。大学が経済的に疲弊する前に、産学連携等、共同研究費、寄付金等で、大学に資金を呼び込むことができる研究者を優遇すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	評価の多様化に関する取り組みが始まってみると、これまでの状況が不十分であることが分かった(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
53	4	3	-1	研究科においては、指導力、教育力などの評価が十分に行われているとはいえない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
54	3	2	-1	大学の業績評価において研究の比重が少なすぎる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	5	4	-1	多様な観点というよりは、ネイチャー、サイエンスなど特定の雑誌に掲載された論文があるかどうかや大型外部資金獲得など、表面的、非本質的な評価が横行するようになってきた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	ルールよりむしろ、各研究者自身の評価基準が論文と外部資金獲得に向けてしまっている。結果的に様々な評価が有効にならない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	評価項目としては存在しているが、どの程度評価されているのか不明のため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	研究以外の業務が増えているにも関わらず、それは殆ど評価されない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	論文偏重主義が進んでいるように見受けられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	事実上、論文のみで評価が決まっている。社会貢献や産業界へのインパクトはプラス材料にはなっても、人事評価の決定的な要因ではない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
61	4	3	-1	結局論文評価です。融合研究をしているかどうかの調査はあるが評価まではしていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	相対的に評価が良くても賞与ベースが下がっているのでモチベーションは上がらない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	学部によって評価項目が異なるため適正・公平な評価を行っているとは考えにくい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	評価基準が甘く設定されていると感じる特定の部局のみ厳しく部局長裁定ができにくいのは良いが、社会主義的になってしまっても良くない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	様々な業務の中で目に見える形になるのは一部のみであるが、その一部のみで評価されているように感じる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
66	4	3	-1	教育評価は重視されなくなっている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
67	3	2	-1	多様性を重視するあまり、業績評価が逆に手薄になっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	研究成果や外部資金獲得よりも、大学運営への貢献度が重要視されるように感じます。地方公立大学だから仕方ないのかもしれない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	研究成果をあげても、研究費は削減される一方である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	5	4	-1	管理活動において、長が評価されて現場の実働部隊の評価があまり考慮されなくなりつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	日常に診療業務にかかわる職種(獣医師)は高度医療化に伴って地域貢献に費やす時間が年々増えてきている。しかし、その社会貢献度は業績評価にはほとんど反映されていない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
72	4	3	-1	留学を行うと、途中で研究が止まってしまうため、その分業績が減ってしまう傾向にあり、留学経験者は不利になると考える。(私は留学経験あり。)(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	最終的には、論文の数という声をしばしば聞くようになって来た。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	-1	業績評価のウェイトが、外部資金(額)を獲得しているか否かに大きく偏った(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
75	4	3	-1	まだ、論文数に依存する評価システムの影響が強い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	政策や所の放任による評価軸のブレが大きく、長期的な評価が難しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	業績評価が論文重視に傾いた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	1	-1	組織改変により、目に見える成果を重視するようになり、質より量(論文数)、外部資金獲得が重視されるようになった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
79	2	1	-1	論文以外にもとづいた評価をすと言いつつ、そんな評価は行われていない。言っていることとやっていることが食い違っており、以前より状況が悪化した。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

80	4	2	-2	最近論文に加えて、競争的資金の獲得も重視されるようになってきた。論文のみより問題が大きくなった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	2	-2	論文数や筆頭著者のみが評価される場合がある(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	4	2	-2	改正労働契約法を施行に伴い、教員の業績評価方法(任期制)を変更を検討中である。そのために現在、業績評価がストップしている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	最近の研究業績評価について、Top10%引用論文数・比率の一面のみが強調されるようになった。流行の分野は企業の研究者数が非常に多いことも合わせて、必然的に引用数は増加する(なぜ、このような簡単なことが認識されていないのだろうか)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	4	2	-2	論文業績が評価における重みが断然高い。それ以外はおまけ程度だと感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
85	4	2	-2	教育をどのように評価するかという評価基準が明確には存在せず、教育面での評価が十分にされているとは言い難い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	4	2	-2	大型共同研究の獲得増を図る上では、教員評価における外部資金獲得の比重をより一層高める必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
87	3	1	-2	多面的な評価制度はない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
88	3	1	-2	人事評価では論文以外も評価されているが、研究者の業績としては論文しか評価されていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
89	4	1	-3	部局による評価は、社会貢献のポイントは、学内の業務のポイントを越えないように評価され、様々な観点からの評価ではない。またむしろ研究の評価は低いと感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	90	430	580	421	268	103	24	1,826	3.0	1.7	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	-	-0.15	-0.11	-	-	-	-0.26	
大学等	77	368	486	356	214	84	22	1,550	3.0	1.7	3.0	4.7	3.2	3.1	3.0	-	-0.15	-0.10	-	-	-	-0.25	
公的研究機関	13	62	94	65	54	19	2	296	3.2	1.9	3.2	5.0	3.5	3.3	3.2	-	-0.17	-0.14	-	-	-	-0.31	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	76	378	508	386	246	87	21	1,626	3.0	1.8	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	-	-0.18	-0.10	-	-	-	-0.28	
女性	14	52	72	35	22	16	3	200	2.9	1.6	2.8	4.6	3.0	3.0	2.9	-	0.02	-0.16	-	-	-	-0.14	
男性	3	9	50	65	41	30	1	196	4.4	3.0	4.3	5.9	4.4	4.2	4.4	-	-0.19	0.19	-	-	-	0.00	
職位	26	174	230	170	103	30	9	716	2.9	1.7	3.0	4.6	3.2	3.0	2.9	-	-0.20	-0.13	-	-	-	-0.33	
社長・役員、学長等クラス	35	172	192	115	86	32	7	604	2.8	1.5	2.8	4.6	3.1	2.9	2.8	-	-0.14	-0.14	-	-	-	-0.28	
部長、教授クラス	24	74	97	66	35	9	5	286	2.8	1.6	2.9	4.4	3.1	3.0	2.8	-	-0.13	-0.24	-	-	-	-0.36	
主任研究員、准教授クラス	2	1	11	5	3	2	2	24	4.0	2.4	3.3	5.6	4.7	4.1	4.0	-	-0.57	-0.10	-	-	-	-0.67	
研究員、助教クラス	45	106	167	135	86	43	7	544	3.3	2.0	3.3	5.0	3.5	3.4	3.3	-	-0.13	-0.05	-	-	-	-0.18	
その他	45	324	413	286	182	60	17	1,282	2.9	1.6	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	-	-0.15	-0.13	-	-	-	-0.29	
任用あり	2	3	3	39	31	19	1	124	4.6	3.2	4.5	6.1	4.6	4.4	4.6	-	-0.22	0.14	-	-	-	-0.07	
任期なし	9	11	38	52	34	15	3	153	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	-	-0.02	-0.04	-	-	-	-0.06	
業務内容別	72	375	474	297	181	63	18	1,408	2.8	1.6	2.8	4.5	3.1	2.9	2.8	-	-0.15	-0.16	-	-	-	-0.31	
学長・機関長等	7	41	37	33	22	6	2	141	2.9	1.4	3.0	4.7	3.1	2.8	2.9	-	-0.30	0.05	-	-	-	-0.26	
マネジメント実務	58	241	347	260	151	66	17	1,082	3.1	1.8	3.1	4.8	3.3	3.2	3.1	-	-0.12	-0.08	-	-	-	-0.20	
現場研究者	2	22	29	22	13	4	2	92	3.0	1.7	3.0	4.7	3.4	3.2	3.0	-	-0.21	-0.16	-	-	-	-0.37	
大規模Pの研究責任者	17	105	110	74	50	14	3	356	2.7	1.4	2.8	4.5	3.1	2.8	2.7	-	-0.23	-0.14	-	-	-	-0.37	
国立大学等	15	62	82	45	32	10	5	236	2.8	1.6	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	-	-0.10	-0.04	-	-	-	-0.14	
公立大学	16	66	118	88	54	19	2	347	3.1	2.0	3.2	4.8	3.4	3.3	3.1	-	-0.15	-0.17	-	-	-	-0.32	
私立大学	16	104	117	88	47	13	5	374	2.7	1.5	2.8	4.5	3.1	2.9	2.7	-	-0.24	-0.16	-	-	-	-0.39	
第1グループ	20	124	154	126	72	38	7	521	3.1	1.7	3.1	4.8	3.2	3.2	3.1	-	-0.08	-0.05	-	-	-	-0.13	
第2グループ	8	50	60	39	27	12	2	190	2.9	1.6	2.9	4.7	3.1	3.0	2.9	-	-0.09	-0.13	-	-	-	-0.22	
第3グループ	20	112	119	101	52	24	7	415	2.9	1.5	3.0	4.7	3.2	3.1	2.9	-	-0.11	-0.17	-	-	-	-0.28	
第4グループ	8	48	65	33	16	5	0	167	2.4	1.4	2.6	4.0	2.6	2.4	2.4	-	-0.19	-0.03	-	-	-	-0.22	
理学	23	105	142	81	44	9	6	387	2.6	1.5	2.7	4.2	3.0	2.8	2.6	-	-0.18	-0.22	-	-	-	-0.40	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等) なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	90	430	580	421	268	103	24	1,826	3.0	1.7	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	-	-0.15	-0.11	-	-	-	-0.26	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	優れた研究業績を出した一部教員教員に、給与や研究環境での待遇改善(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	業績評価の結果がわずかながらも給与へ反映されてきているように思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	給与への反映,サバティカルの付与等を実施している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	大学運営への貢献度が給与(ボーナス)へ反映されるという意味ではその通りだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	インセンティブがつくようになってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	業績評価(外部資金獲得額)に応じて分配金の変動が行われた(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1	業績に応じて学内の有力な研究グループに認定される制度などが実施されている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	専攻内で新たにサバティカル制度ができた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	組織的に努力はしているようだが、資金が足りないようだ。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	制度として整備されて行っていると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	サバティカルが始まることと、賞与に業績が反映されたことから。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	処遇として特命教授,臨床教授が若干増えたから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	3	4	1	給与への反映について充実を図った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	給与,昇格に評価制度は十分利用されてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	本年度若手がサバティカルを利用した。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	年俸制の導入や間接経費の配分において優遇策がとられている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
17	1	2	1	土日や夜間に行っていた社会人向け講義に対して手当が支給されるようになった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	業績評価に関わらず、研究環境の改善の予算やサバティカルの付与などは、平等に与えられている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	2	3	1	評価を得点化し,処遇に反映させるシステムができた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	一年現職場で過ごして状況が把握できたため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	2	0	一旦教員になったら,日々の雑用と臨床教育に追われ,知識を吐き出すのみでなかなか新たな知識を得にくい。大学内での他学部のセミナー(例えばAI関連)などで,自分も受けたと思うものもあるが,大学院生でない限り受講できないのが残念。サバティカルの付与について真剣に検討して欲しい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	2	2	0	処遇ではボーナス(勤勉手当)に反映されている。一方,人事採用でも業績評価の数値が利用されており,研究者の意識に陰陽に影響している。(大学,第2G,理学,その他,男性)
23	1	1	0	運営費が減らされ,大学の人材が減らされているのにもかかわらず,良くなるわけがない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
24	2	2	0	機関全体で人事縮小を行っているので処遇改善のための原資がない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	所属専攻において,知る範囲でサバティカルを取得した先生はいらっしゃいません。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
26	1	1	0	人事凍結で余裕がないです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	ほぼありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	とにかく人件費を減らす取り組みがなされている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	サバティカルなどは私立なので全くありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
30	3	3	0	現在,新たなシステムを組織で検討しています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
31	2	2	0	業績評価の給与への反映は十分に組み込まれているものの,研究環境の改善は,全体の予算が減ったことがあって,必ずしも十分に反映できている状況ではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	給与への反映などは全く不可能。本学の人事部に改善の姿勢が見られない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	そのようなことをする余力が大学にもはやない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	適材適所の正反対。少数の有能な教員に全ての業務を押しつけて,一方的につぶしている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	研究科長である一人の教授の評価に頼っているのが現状だと思います。そういった場合に,その教授の好みや人生観に合わない人がスタッフから外され,またモラハラ,アカハラ,バワハラを生みます。大学の教授だけではなく,研究組織に属する研究者には変わった人が多いです。また自己愛の強い人も多く,そういった人が適切に同僚の仕事の評価できない場面を多く見えています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0	給与への反映ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	サバティカル制度の利用は見たことがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	研究環境の改善やサバティカルに関しては何も行われていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	賞与が若干増えるのみであり,業績評価が十分に行われているとは思えない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

40	4	3	-1	評価の待遇への反映については非常に難しい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	共同研究の成果,特許ライセンス等の給与への反映が不十分(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	共同研究の成果,特許ライセンス等の給与への反映が不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	4	3	-1	部局構成人員が少ないため,最適配分は難しい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	どうも教授たちの反対で,評価の反映はあまり行われていないようです。研究に熱心な教授への支援は行われている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
45	4	3	-1	給与への反映が不十分,人材に応じて研究と教育の負荷を変更すべき(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	大学全体の資金不足により,業績を挙げている研究者に対する処遇が低質化している(全体的に環境が悪化しているため,当然,成果を上げている研究者の処遇も滞っている)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	サバティカル制度があるにも関わらず十分に制度が活用されていないと感じたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	サバティカルへの応募条件が,業績ではなく勤務年数であった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	2	1	-1	不十分。論文と外部資金の両方を指標として,優れた研究者には,サポートを拡充すべき。特に,事務的なサポートは必要。研究費を獲得すればするほど,事務作業が膨大になり,また,何もしていない研究者と,事務サポートが平等なのは,不公平である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	業績は落としていないと思うが,急に給与が減額されていたことがあり,その理由を明確にしてほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	研究科単位での業績評価が十分にできる体制となっていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	現実的にはサバティカルは取れない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	業績を出している研究者と,出していない研究者にもっと差があるべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	サバティカルが取れる大学の余裕が欲しい!給与への反映が不透明。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	処遇改善に回す余裕資金がない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	昇給制度が固定されているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	学部によって評価項目が異なるため適正・公平な評価を行っているとは考えにくい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	処遇としては十分に行われているとは言えないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	特に研究環境の改善支援が滞っていると感じる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	業績評価の結果は,給与面には多少反映しているが,研究環境改善や,人員配置への対応は,運営費減と,人員削減で困難になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	研究者も生活しなければならない点を考えると,業績評価を行うのであれば,それを給与にもちゃんと反映させる評価基準やシステム作りを国主導で行うべきであると考えられるため。現状は評価のための評価でしかない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	研究業績が高い教員がより研究できるようにはなっていない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	1	-1	研究成果や教育成果をあげても,給与が増えることはなかった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	評価はあくまで自己申告に留まるため,また,評価が有効に活用されていないため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	本学の給与は高い水準と考える。業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇はあまり行われていないと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	時間的に研究ができる方とそうでない方の偏りが出てきている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	管理職の育成に重きをおいた処遇が優先されているように感じられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	給与への反映は改善されているが,人材配置や研究環境については成果評価と併せて混乱が見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	年々所属部署の人数や研究者をサポートする技術者も減り,研究者への負担が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	予算減及び人手不足より厳しい状況にあり(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	突出した人事評価および処遇とならないように平板化,均一化が行われているようである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
72	3	2	-1	年功序列ベースの評価が適切ではないと思うから。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
73	2	1	-1	目に見える成果しかみていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
74	5	3	-2	研究環境については,例え業績が良くても悪化していると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	4	2	-2	給与評価の仕方にインパクトファクタが利用されており,研究分野によっては不利益を被っている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	1	-2	「実用化研究は人事評価しない」と明言されるように,社会実装に対する嫌悪感が人事評価に影響している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	2	-2	本学ではサバティカル制度そのものが廃止されたため。さらに近年は,研究科長に従順な教員が予算措置,学内表彰などで優遇される傾向が見られたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	5	2	-3	教育の負担が学部全体に年々増えていることと,人員削減のためスタッフが足りないため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
79	4	1	-3	業績評価に対して給与への反映はない。研究環境へのインセンティブはない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

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

(101) 全く無い場合も多く、wet実験系の junior PIとしてこの状況は危機的。各専攻やコースでポストを雇用できる(その給料で生きていける)制度が理想。全学的な取り組みはあるが、まだ十分とは言えない。卓越研究員制度などに例を見るように、積極的に取り組んでいると考えられる。研究科の中には、若手の講師・准教授が研究室主催者となる制度を採用している。若手の講師・准教授が主に応募する研究助成制度あり(研究室立ち上げ時に利用されることが多い)。助教向け、研究助成制度あり、とりわけ博士課程の学生については重点的な経済的援助が必要。(102) 10年ほど前に比べて20%減位の印象。充分にはほど遠いが、人口減時代としては受け入れなければならないのかもしれない。既に職のある研究者は自立していることが多いが、安定雇用の若手の絶対数は多いとは言えない。外部資金について積極的な学生が増えつつある。大型プロジェクトなどで目的を決められているポスト(特任教員)以外で、自由な発想のもとに研究できるポストが不十分、学術振興会特別研究員などは存在するが、期間が短いので雇用としては魅力が薄い。一方で、大学の承継ポストは通減が続いているので、若手にポストが回らない。(103) この問題意識を持っていることが重要。実際に組織として機能させるには工夫が沢山必要と思われる。若手とシニアの世代対立を生み出すのは学問的成熟と多様性の点から疑問。流動的なポストを設けて、若手も安定雇用できる仕組み作りに取り組んでいる。若手研究者300人を「任期なし教員」に転換する施策は、意義あるものだと感じている。方向性は正しいが、実装例がまだ少ない。給与で厚遇するなど、シニア研究者により魅力のある制度にして対象者を大幅に増やすべき。(104) 優秀な学生ほど修士で就職する傾向にある。博士後期課程に進学するメットを高めていく必要。博士課程に進む学生は望ましい能力を持つ場合が多いが、逆に望ましい能力を持っていても修士課程卒業後に就職する例が非常に多い。(105) 学振制度が唯一の救い。リーディング大学院も良い仕組みであったが、これ【続く】

から始まる文科省卓越大学院制度は経済的支援にはほど遠い内容。経済的支援の有無は大きいだろうと思う。留学支援、経済的支援の一層の充実が望ましい。経済的支援をより積極的に行うべき、と考えている。以前の日本学生支援機構奨学金は、大学教員・高校教員などに一定期間なれば返済不要であった。現在でも様々な形で経済的支援はされているが、より競争的である。競争も重要であるが、まずは博士課程後期ほぼ全員に最低月10万円程度を支援し、30歳前のフレッシュな頭脳でじっくり学問に取り組める環境を整備することが重要と考えられる。やはり経済的な側面に不安を覚えている者は多い。博士課程在学中の財政援助も必要だが、博士号取得者が社会で給与も含めてより高く評価される環境をつくる必要がある。(106) それは大学の取り組むべき課題なのかどうかかわからない。博士取得を条件とした企業の雇用先が少しずつ増えてきているが、博士取得のアカデミック以外の分りやすいメットがまだ見えずらい状況にある。博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを妨げる一因として、産業界が長く修士卒社会であったため、修士卒でも十分であるという論調(自己正当化でもある)が挙げられる。博士号取得時点において、修士の段階よりも明らかに課題発見能力・問題解決能力・論理的思考能力が開発されており、これは企業では身に付かない能力であるといえる。近年では、積極的に博士号取得者を採用する企業も増えてきていることから、大学としては、しっかり企業で活躍できる人材を輩出していくことが重要であると考えられる。とくに文系は多様なキャリアパスを開拓できないままの状態が続いており、それゆえ意識改革も難しい。工学系では博士号取得者が民間企業に就職して活躍することは当然のことであり、事例も多数ある。(107) アクティブラーニングを牽引できる教員は限られており、教育自体が成り立っていない場合が多いと感じる。ジェンダー、人種その他基本的ダイバーシティ課題の教育は明らかに不十分。各学部で自主的なプロジェクト演習を実施するなどの教育をおこなっている。ア【続く】

クティブラーニングは、受講生の多い講義には適していないと考えられるが、卒業論文における課題研究は、アクティブラーニングに相当するといえる。逆に基礎分野の修得こそが応用研究につながるという水路を示すべき。総合科目や全学ゼミなど、意欲があれば多くの情報が得られる状況である。(108) 各指導教員が行っている。修士論文を公刊する優秀な学生ほど博士論文で苦労するという逆説を解消する方法を模索すべき。(109) 圧倒的に不十分。半数は先のことで3割は確保すべき。研究科によっては女子学生も含めて数が少ない。研究能力は、研究テーマを①見いだす能力、②遂行する能力、③まとめる能力に分けられる。博士の学位を取得する段階で、②に関しては、ほぼ100%の学生ができるようになると考えられる。③に関しては、学位取得直後に、修正無しで論文投稿までできる博士は50%程度に見え、更なるトレーニングが必要である。①については、厳しく評価すると10%しか達成できていないと考えられ、①を伸ばす更なる指導が必要と考えられる。単純に算出される数値からみても、明らかに少ない。この点については、承継ポストの増減を含めて徹底した措置を講じるべき。改善はしているがさらに取り組みが必要。(110) 産休、育休時に(研究代表者として獲得している)研究費が全く使用できないというルールはナンセンス。PI一人しかない場合、所属している学生やポストの研究、雇用ができるのはあり得ない。産前・産後の休暇期間に十分に取れるように、補助研究者などの補充をより積極的に行う必要があると考えられる(例えば、中高の非常勤講師採用の仕組みが参考になると考えられる)。博士後期課程は「男子」という慣習・制度を抜本的に改めるべき。改善はしているがさらに取り組みが必要。専任教員採用時点でバリエーションがあるのは明白なので採用プロセスを再考すべき。(111) 採用、昇進システムとしては、女性だからという要素は必要ないと考える。男女を問わず、より多くの研究者志望の若手が活躍できるシステムの工夫の方が重要。専任教員採用時点でバリエーションがあるのは明白なので採用プロセスを再考す【続く】

べき。数が少ないので十分かどうか判断が難しい。人事システムの工夫では十分ではなく、社会全体の雰囲気作りも重要と考えられます。民間と比べて決めている条件ではないと思うが、あまり知られていないのでは?ただ、研究者の場合、職に就くまでが大変ということで敬遠されることも多分にあるのだろうが、学会構成員の比と女性教員の比率に著しい差のある分野・部局には対応のサンクションが必要ではないか。性別に関係なく業績を評価する環境は整っているはずである。工学系の立場からは、女性教員や女性の研究リーダーを増やすためには、その源である女子学生を増やすことがもっとも重要と考えている。(112) 言語の問題はやはり大きい。特に事務方とのコミュニケーションは難しく、現状では〇〇〇〇【大学名】の様に半数以上が外国人という環境にならないとうまく回らないのではないかと。(近い将来自動翻訳機が高機能化されれば、男性・女性・外国人の別なく採用・昇進などが進むと思う。それまでの過渡期をどのように対応するかを考えれば良いと思う。)外国人研究者をサポートする組織の充実が必要。英語化すれば良いという発想は外国人研究者受け入れとして不十分。組織運営のほとんどが日本語であるため、十分とはいえない。また、給与面でも少ない。外国人研究者を受け入れ、定着しているPIもいるので、積極的な取り組みがなされていると評価できる。JSPS特別研究員で外国人研究者を受け入れた経験(その後、日本の他大学に転出)から、以下の点が要改善であると考えられる。①研究立ち上げへの支援: 人物・研究内容にも依るのかもしれないが、科研費は採用されづらいようであるので、外国人研究者向け助成制度はあっても良いように考えられる。②家族へのサポート: 外国人研究者の子供にどの学校がお勧めであるか、を提案できるような体制を整えることは必要と考えられる。外国人を「招へいする」環境はかなり整っていると思われるが、教員として採用するとすると大学運営が日本語ベースで行われている状況を抜本的に改善する必要がある。これは有効なことと思われるが、そのための労力は膨大であり慎重に検討【続く】

- が必要である。(113)教育,社会貢献などの実績や能力を評価・可視化する軸がないので,論文や研究内容に重きを置いた評価で個人的には良いと思っている。教育業績の評価が十分でない。論文数ではなく,研究者が何を成し遂げたのかを適切に評価するようにしている。論文は能力を測る一つの重要な指標であるが,例に挙がっている教育,社会貢献,産学官連携活動,海外経験,学際的・分野融合的な研究への取組等は,評価の対象となっている。研究以外の部分は,数値に表れにくいので,実際のところ難しく,十分な評価がなされないままなのではないか。(114)少なくとも本学部ではサブディカルは全く取ることができていない。要改善と考える。多少処遇に反映されている。業績が研究資金の獲得には結びついているが,給与にはほとんど反映されていない。諸外国に比べて平等主義が強いように思われる。(115)自ら考え,競争的資金を獲得する意欲のある若手研究者が不足している。目先の研究に従事し,上のものを驚かせるような発想に欠けている。この状況を打開するための仕掛けが必要である。すごく小さい世界で生きている気がする。
- 1 研究者の人材の層が薄いと感じる。学生が大学院博士課程に進学する際,博士号取得後の早い段階でテニュー付きの職があるかどうかや,給与待遇などに不安を感じることも多いため,優秀な人材が進学しないことが一因である。さらに研究能力の高い研究者は,研究環境や給与待遇の良い外国へと流出することも,その問題を深刻にしている。近年,若手研究者をサポートする様々な支援策が拡充されているが,まだ日も浅いため,施策に対する評価と改善,継続的なアクションが望まれる。また民間企業等との人材獲得競争が激しさを増しており,特に長期化する就職活動は理系における修士課程の学生の研究時間を大きく阻害している。研究に専念できる状況を作り出すことが必須である。労働環境が十分管理されているとはいえない。若手にとって十分魅力的な環境になっていない。大学において研究者はしばしば教育職も兼任しており,その仕事を適切に評価できているかどうかは疑問。また,領域によって評価基【続く】
- 準が一律ではない点や,特定分野の業績には(無駄に見える)時間や労力が必要な点を考慮しないと,大学が担うべき時間をかけた基礎研究や思考の蓄積が薄れてしまうと懸念する。情報系では企業における研究環境が大学に比べて整っており,給与等の面でも優遇されているため,研究人材の確保が難しい状況となっている。1,少子化に伴い,日本全体の大学教員の定員数が削減されてきている。2,資源に乏しい日本が科学技術立国であり続けるためにも,研究人材の確保は必須である。3,間1-13の例に挙がっているように,論文だけでなく,教育,社会貢献,産学官連携活動,海外経験,学際的・分野融合的な研究への取組等も,評価対象となってきているが,教育や産学官連携は苦手であるが,良い研究論文をつくることに長けた研究人材は少ない。以上の状況を踏まえ,アカデミックな研究職に就いた研究人材について,例えば大学においても,全員が助教→准教授→教授となるのではなく,研究員のまま終えるキャリアパスを用意しても良いのではないかと,制度の整備は進んで来ているように感じていますが,その活用を促す文化が十分に醸成されているか否かには,なおも部局や研究分野による差異が大ききように見受けられます。この点は別途検証を要すると思われる。なによりも,基礎研究の重要性が見失われ,外部資金に適した形で,若手が「小さく」テーマ設定する傾向があり,これでは,20年後の研究世界の弱体化は免れない。人文系の場合,広い視野に立ち,英語のみならず独仏中韓など第二・第三言語を習得する十分な時間と資源,統計学や数学などの分野においても必要とされるリテラシーをじっくりと身に着ける必要があると痛感している。英語は重要だが,会話能力にのみにたけ,読解・翻訳・解釈に難のある学生も少なくない。ダイバーシティという観点からも,基礎的な教養教育の充実が喫緊の課題であると思われる。企業と大学の交流をさらに深めるための工夫が必要と思われる。企業から大学に転職する例は多いが,逆はほとんどないという状況をどう考えるかが課題であろう。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 2 将来のポストに不安があるため,優秀な学生が大学に残らない(博士後期課程に進学しない)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 基礎的な経済支援が十分でないです。特に博士課程に行く学生に対する支援は,厚すぎる位にやるべきであると思います。また,研究に専念する人材,アドミニストレーションに専念する人材は,それなりに分けてマネジメントしませんと,適材適所になりません。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 ポストの次の職への不安,助教の任期付き任用のために,有為な人材が大学や研究所に残らないような状況になっている。企業に就職したほうが安定している為,博士課程に進学せずに修士課程修了で企業に行ってしまう問題がある。また大学で修士課程で十分研究の面白さが分かる前に長期の就職活動に時間を取られ,博士課程への進学を止める学生が多い。これらが貴重な研究人材を奪っている大きな要因である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 博士課程進学者が少なくなり,学位制度における質保証が怪しくなっている。また,修士課程も志願者が減少している。ここに至って日本の大学院制度は曲がり角に差し掛かった。必要は発明の母であるので,学位がなぜ必要かを小学生から教えるべきである。出口のない議論を堂々巡りで続けることはもうできない。ドイツのように実学との両立を目指す方向は積極的に検討されるべきである。学術博士,技術博士,学術修士,技術修士を作って技術の重要性を追い求める路線も大事である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 大学職員は慌しく働き,学生と交流する時間が減ることで,学生にとってアカデミックポジションが魅力的ではなくなっている。大学職員は,新教育制度(アクティブラーニング,新入試等)の導入にかなりの時間をさかれ,逆に研究室の学生と接する時間が短くなるのは本末転倒である。会社に入ってから,アカデミック(基礎)の重要性を再認識し,「ドクターに進学してもよかった」と後悔する卒業生もいる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 現状を認識していても,替えようとする意識のある人事権を持った教員がほとんどいない,もしくは行動しない。それが大きな問題である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 民間特に外資系の給与がはるかによいため,人材が大学に残ろうとしない。またしても将来が保証されないのが当然と言える。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 財政的理由と,法的要求(雇用関係法規)から,雇用の弾力性などが失われ,ますます若手・女性・外国人・子育て中などの多様な研究者のキャリアパス設計がしにくくなっているのが実情である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 1. 博士課程学生への資金的支援に関して:外国人にはほぼ100%支援しているが,日本人学生へは学振などを含め,5割以下である点は世界の中でも不自然。至急改善しないとますます博士課程進学が増えない。2. 若手の任期なしポストの問題:巨額の競争的資金を出しているが,任期なしの助教,講師ポストが増えていない。せめて最先端分野だけでも増やさないと,大学は衰退する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 若手は助教のポスト削減で苦しみ,中堅は定年延長のあおりをまともに食らって苦しみ,シニアは給与削減で苦しんでいるように思います。希望はないですね。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 30歳代の研究者はほぼ任期付で,常勤職を得られても40代という状況を目の当たりにしている学生達は,博士課程には進学したがりません。生涯賃金の点からも博士課程に進んで研究職をという気持ちにはなりにくいと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 13 所属機関そのものが任期付きなので所属する研究者も任期付きである。所属機関自体が要求される仕事は膨大であるのにもかかわらず、政府や大学のからの予算が削減される一方である。したがって、研究者自身が外部予算を獲得する業務以外に、所属機関が要求される業務もあり、膨大な時間が削られるため、ほとんど研究など出来てない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 優れている人材が多いが余裕がない。トップアスリートの肺に空気が入っている状態だと思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 15 研究人材に対する待遇が不十分であり、職業としての魅力がない。これにより、それを目指す大学院生も減っている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 地方大学の疲弊が大きな問題である点は変わっていない。大学における研究者数を減らさないためにも、地方(国立)大学への支援は最重要課題であると考ええる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 大学院重点化で大学院生の数を2倍に増やしたので、任期無ポストも2倍に増加するべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 進路の問題(不安)が大きく若手研究者が育ち難い環境にあるため、博士課程進学率が低くなって久しい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 業績評価に関しては、多くの機関等で行われるようになったが、評価される側、評価する側の負担はかなり大きいにもかかわらず、その結果がほとんど反映されておらず、無駄な時間と労力を使うことになっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 中国の脅威がさらに増している。研究費総額も研究者人口も日本の10倍となりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 企業における人事部のような存在が、アカデミックには皆無なのが問題の根本だと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 流行りの研究分野には人が集まっているが、学問的厚みが減少している印象がある(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 学生が早めに企業のインターンに参加するため、博士課程や研究者への進路を検討する余地があまりないように見える。学生も含めて優秀な若手が大きなテーマに取り組みれば良いのだが、研究費取得のために悠長なことではできないような現状である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 40代は任期付が多い一方で30代は任期なしを得る機会が増えている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 今のように、無給で授業料も取るという状況では、優秀な人材を確保するのは厳しい。子育てをしつつ共働きで単身赴任の人が増えていて、非常に厳しい条件で仕事を続けていると思う。そういう姿は、院生にも進路を考える上でネガティブに見える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 26 キャリアアップするためのポストがなく、そのまま任期を終える方が多い(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 女性限定公募には若くて極めて優秀な女性研究者しか採用されないため、大部分の女性は大学で職を得るのが難しい。「平均的に優秀な女性限定」の公募をする必要があると感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 28 母数が少ないのに、女性研究者を拙速に登用しようとしているため、今後人事上のゆがみが懸念される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 パーマネントポストが少なすぎる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 組織改編等の研究以外の仕事に忙殺されている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 博士課程への進学者が激減する中、優秀な人材の確保が困難になっています。危機的状況と考えられます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 国立大学の人件費削減の影響が、非常に大きくなり、長期的な視点での人事計画が難しくなっている。外部資金等による雇用では、将来を見据えた人材確保が難しく、そのため若手研究者が不安定なポストを想定したキャリアを考えざるを得ない状況は、大学の魅力を低減させている点、大きな問題と感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 博士課程修了後の民間企業への就職が比較的充実しているため、博士課程進学希望者の意識のハードルが低くなっていることを感じる。一方、アカデミックポジションには、任期付きが多く、その道に進むことを躊躇する学生が増加していると感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 アカデミックに限らず企業に就職を希望する学生が、博士課程まで進学できる経済的支援や環境づくりが必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 情報学やデータ科学の分野では、研究プロジェクトを推進する日本人の若手研究者がいないため、外国人研究者に頼っているのが現状である。これでは日本の科学技術はどうなるのか?と不安を感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 博士課程に在籍する学生にもっと給与を出せるようになるべき。現状は学振と同じ月20万円が限度。しかし、企業はAIブームの影響もあり、修士卒の学生に600-800万円のオファーをしている。そのため、よほど学問に興味のある学生以外は企業に引っ張られてしまうということを多く経験しています。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 37 研究者自体の処遇は給与面を除き、問題ないと思います。外部予算獲得額によらず、給与の手取額はずっと増えていない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 研究活動以外の仕事が増え続けており、研究に割ける力は年々減っている。国主導の調査に加え、大学の国に対するアピールのための調査が研究者にそのまま降ってきている状況。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 39 人工知能バブルのあおりを受けて慢性的な人材不足が続いている。入口である学部・大学院の倍率は上がり続けているが、出口の進路でアカデミアを選択する学生は少ない。さらに、有名研究者がアカデミアから民間に転職する事例が過去1年であいついだ。社会的な需要とは無関係にファカルティのポストは増えないため、民間と比べて低賃金でかつ任期付きの不安定なポストポストしか用意できない。さらに、ポストは、競争的資金による採用となり、あらかじめ決められたテーマでの研究を余儀なくされるという点で、比較的高い裁量という、かつてアカデミアが持っていた魅力も享受できない。このような状況では人材獲得競争に勝てるほうが不思議である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 研究室のスタッフが足りないために研究者に対する事務的な仕事の負担が多く、研究活動が十分出来ない研究者が少なくない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 任期がない定員内の教員を増員するべきである。このためにはシニアの退職を促すインセンティブを考えるのも一案である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究者として劣っている高齢の者が教授などの要職に就き、学内政治を牛耳り、縁故と個人的好みによる人事を行っている。年功序列をやめ徹底的な実力主義で人事評価することを望む。特に歴史ある大学では、大学の自治の名を都合よく使って、高齢の者が大学を壟断している。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 社会的な景気動向にも左右されるとは思うが、研究能力の高い人材が将来的な不安(特に経済面)を感じて進学を断念するケースをよく見かける。定年延長等、年長者は優遇されているが若手研究者のためのポストが増えている実感が全くない。まともな感覚を持った人間であれば時限付きポストを5年上限で渡り歩くことで満足するとは思えない(特に家庭を持つことを望むのであれば)。優秀な人材ほど早期に見切りをつけて就職していくが、教員としても進学を薦められる状況にはないと感じている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 44 外国人や女性への配慮はすでに過剰。優秀な人間が正しく評価されることが重要と考えます。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 優秀な人材は存在するが、彼らが十分に心の余裕をもって研究する環境がない。国が進める大学のシステム改革のコンセプトは理解できるが、教員のマルチタスク化と、とんでもないレベルでの疲弊を招いている。また、その疲弊教員を見た学生は、アカデミアの道を望まないという悪循環で、優秀な若手教員は激減している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 運営費が減額され、給料を減額し、ポストを減らざるを得ない状況です。このような状況では、学生にとっての研究者や教員は魅力がない職業になってきており、将来の科学技術を担う人材の確保がより一層困難になっていきます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 研究者の業績評価においては、現状、論文のみが偏重されている。研究の多様性を考慮すると、産学官連携活動、海外経験、学際的・分野融合的な研究への取組みなど、様々な観点からの評価も併せて行う必要があると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 海外との国際協力による共同研究実施が積極的に進められている一方で、外国人研究者との研究交流に必要な手続き等が実質的に国内からのみに限定されていると感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 国から大学に分配される運営費交付金の減少に伴い、定員削減のノルマが課せられているため、以前より少ない数のスタッフで研究室を運営しなければならない。近年では、論文に掲載される為には、多くの労力と時間を費やす量と質共に充実したデータを要求される。土日や夜間に、足りない時間を補っている研究者が多い状況となっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 50 ①日本は急激な少子化、高齢化が問題となっている。雇用者の研究時間の確保のため、保育、介護に対する大学側の取り組みが今後重要となると考える。②大学教員の評価基準に、性別に関係なく、子育てが入るべき。家庭を捨てて研究、仕事に没頭し続ければ短期的な個人、大学の業績は上がるが、人口減少を主とした長期的な構造的な問題が起こる(ex: 家族のために死ぬ気で田んぼを耕して、田んぼのために家族が死んで荒れ地になる状態)。日本の構造的な問題に関する因果関係を考えると、現在主として行われている女性教員の雇用確保の施策より、子育てに対する評価の方が優先順位が先のはずである。③教員の研究時間の実態を、大学は数値化、把握、是正するべき。しばらく続く少子化のため大学、研究機関の人員削減は避けられないものと考えますが、授業、診療を含む大学としての業務量が相応に減らなければ、1人当たりの研究時間は減少しアウトプットが減るだけ。④デフレーションが進行している現況では、政府が資金供給を増やし、研究、教育を含む公共施策に一定のお金を支出するべき。現在の大学にまつわる施策はインフレーション時代の誤った対応に基づいている(ex: 砂漠で喉が乾いて走れない人に、効率化、さらに早く走るよう勧めるようなもの。必要なのは飲水、どこまで遠く走れるかである)。これは時の政権の政策の問題なので、現在起こっている成長率0%(またはマイナス)状況下のGDP取り合い(ゼロサム; 産学連携、外部資金、寄付金等)では絶対に解決しないし、残念ながら大学、研究機関のレベルで対応できる範疇でない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 51 研究人材の状況について明るい話題をほとんど聞いたことがありません。これでは若い学生がこの業界に入ろうとは思わないのも当然だと思います。自分と同世代では研究をやめた(続けられなくなった)人が増えました。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 52 そもそも「若手研究者」などと年齢で区分することに意味はない。研究者を区分する場合は、PIかnon-PIで分けるべき。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 53 これまでの個人的な観察によると、「優秀な人材は研究職キャリアに進まないか、途中でより有望な職種へ逃げてしまう」という印象があります。また、研究職にある研究者であっても、たとえば大学組織で求められる「業務・教育・研究」の三拍子をバランス良くこなせる人材は少なく、バランスが崩れている人(たとえば業務や研究はまったくせず、教育のみの人)のせいで、他の研究者が業務等の仕事が増えてさらにアンバランスを生むような環境も多々見られます。ただ、これは大学等の研究機関のみの問題ではなく、どの職場でも見られる問題ではあります。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 54 所属大学の方針が「医学生・医学大学院生優先」であり、博士取得後外部から参加する研究者はそのサポートを最優先でしなければならぬ。そのため、自己のキャリア形成に重要なオリジナル論文作成は不可能に近く、研究者としての自立が年々難しくなる。このような現状は研究人材の育成を目的としているとは到底考えられない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 55 若手研究者の雇用が十分出来ないため、教員全体の研究力が低下している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 現在の承継職の給与にあてる運営費交付金の基盤部分について、削減が続く中(基幹経費が削減されながら、毎年査定を受ける戦略的なプロジェクト的な経費として、再配分されているので、次年度以降の配分が不明な状況での承継枠での雇用が困難)では計画的な承継職への雇用はかなり困難である。我々の大学の場合、退官教員への雇用経費に相当する額が上記の削減相当分と同等なので、退官以外の異動教員分だけを真の意味での新規雇用にあてるのが可能である。したがって、この部分でのみ若手等を目的に人事が可能。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 一言でいうと疲弊している。Over Compliance的な処置が必要になっている、というかマスコミが意味もなく求めることが一因であろう。また、文部科学省施策に関して、評価を踏まえて重点配分というが、申請に際してのコスト、評価の準備のための労力(コスト)を全く考えない施策を連発している。要は配分された金額に対して、間接業務がどれだけ増えているかが全くわかってない。これも疲弊している大きな原因である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 研究者の流動性、特に大学一企業間の流動性はまだまだ不十分である。また博士取得者の企業採用に関しても一部の業種を除き不十分である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 59 自然科学系の女性研究者を増やすためには、理系の女子学生の割合を高め、博士(後期)課程に進学する女性を増やす必要があります。その意味では、小中高の理数系の教育が重要ではないかと考えます。小学校で理科に興味を持たせるような指導がなされることを強く期待します。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 国立大学等への公的配分が減り続けており、現職を守る立場での施策が中心となり、結果的若手の入り口となる助教、講師ポストが減り続けている。このポストのバランスに留意した施策に取り組みたい。余裕資金のある大企業には、若手人材を活用できる研究開発部門等をより拡充していただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 運営費交付金の削減に関わり、承継職員としての教員は減りつつある。にもかかわらず、教育負担はさまざまな教育プログラムの実施により、増えている。これを補う形で、プロジェクト雇用の特任教員が増えているというのが実態である。大学に求められるミッションや働き方改革の趣旨も踏まえつつ、上記の負の側面を解消する必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 大学院進学者が減少していることは、大きな問題である。博士課程進学者も激減している。このままでは、大学の将来は、危ういと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 63 任期付の職位では、人材がそだたない。論文数に偏重した評価がおおいので、本来の研究、教育力が身につかない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 女性優先、外国人優先というスローガンが先走りしている。重要なことは、よい教員を採用することである。その一つとして新総長が訓示した「自分よりも優秀な人を採用せよ」という方針を国を挙げて推進すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 研究業績評価として論文以外の評価が徐々に行われるようになってきている影響で、本来最も重要である論文を書くという動機が減少してきているように感じる。一方で、教員にはジェネラリストであることが暗黙的に求められ、その能力がある忙しい人にさらに仕事が集まるという悪循環を招いている。「教育,社会貢献,産学官連携活動,研究活動」といったそれぞれを分業制にして、各教員はどれかに1~2項目に特化する欧米的なシステムとしていくことが必要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 諸外国からの博士課程への進学への奨励,補助について、奨学金補助など不確かな情報と基準で採択が行われているが、日本人学生への待遇がきわめてなおざりにされていて不公平ではないかと強く感じる。そのためアカデミアでの活躍を希望する日本人学生希望者は減少の一途をたどっている。活躍できる環境を見える形で作れていない現状が現在の研究機関にあり、学生にとってはまったく魅力あるものに見えていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 日本は海外からのポストドクを獲得する仕組みができていないように思う。学振の外国人特別研究員はなかなか当たらない(今年度、久しぶりに海外から応募してくれた1名が通ったが)、科研費などで、ポストドクを取る資金を潤沢にするなどして、学振の上記の仕組みによらない、よりフレキシブルなポストドク獲得の仕組みができるとよい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 新しい研究領域の人材を確保したい(例えばデータサイエンス領域)が、そのポストを作ることが難しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 国立大学は教員人件費総額がどこも削減傾向にあり、このままでは教育ならびに研究を十分に行えるとは考えられない(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 やはりパーマネントの職(助教クラス)が圧倒的に少ない。(大学,第2G,その他,男性)
- 71 運営費交付金の減少により、人材確保が年々難しくなっている。特に大都市近郊の大学は、都市手当の増額分が措置されないので、教員・職員が著しく減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 アカデミアを志望する大学院生が減少しており、近い将来、人材不足が問題になると思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 特任などの非常勤雇用が多すぎる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 絶対的なポスト不足,研究資金の不十分さが人材育成を難しくしていると同時に、大学教員の忙しさが、新たな研究人材に夢を与えることを妨げている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 運営費交付金の継続的減少により、大学の基礎体力は確実に低下している。また、任期制の雇用や博士課程学生への長期的経済支援の不足等の不安定要因により、研究活動が制限されるのは残念なことである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 76 大学の運営交付金の減額を受けて、これまで非常勤講師を雇っていた講義に専任教員を充てざるを得なくなるなど、教員が研究に使うことのできる時間は減ってきていると感じられる。また、これまで研究を専ら行う人材として雇用してきた若手のPDなどについても、エフォート管理などで教育に関するデューティーを一部負担してもらうなど、大学運営上の都合から研究人材の状況が悪化していると思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 是非博士課程に進学してほしい修士学生がいても、その後のキャリアや雇用の不安定さから、とても博士課程に進学することを薦めることはできない。日本の研究力は低下の一途を辿っているが、10年後にはさらに拍車がかかることが予想される。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 人材を確保するために、一過的に研究費を与えるのでは、長い目で見たときにだめだと思います。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 79 研究室運営に必要なリーダーシップや人材育成方法はPIでも教育を受けたわけではないので体系立てて教えられないPIが大勢いることが人材育成の可能性を狭めている根本的な問題であることは世界的に指摘されていることであるが、日本においても例外はないと思われる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 本学では、優秀な人材を確保するため、人事制度が外部からの登用に甘く、内部の昇進に厳しい制度になりつつある。これでは採用された途端に将来への希望を失うことになりかねない。文科省からの改革への圧力が弊害を生んでいる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 81 人材は豊富だが、ポストは少ないという状況は変わらない。年々予算が減らされているため大学の教員は減少しており、研究に関わるスタッフが足りない状況は悪化している。結果として、難しい研究に挑戦するのではなく、学生の人数と時間で成果を出す方向に進んでいるように感じる。学生を育てる時間はないため、自発的に学べる学生以外には働かされる以上のものが得られないのではないかと危惧している。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 博士課程に進学する学生の少なさはもはや社会背景にも左右されるものであり、大学教員の個人的な、あるいは部局単体のみでのリクルート活動はもはや限界に達していると実感している。このような状況が続くと、将来的に基礎研究を行う研究者のみならず、博士号取得者の減少は危機的状況であり、社会的な博士課程進学意識の改善、あるいは学生への金銭的補助(博士課程無料化など)など、インセンティブを元にした活動を始める必要があると強く思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 83 研究人材の年齢構成の歪みと任期の有無など改善には長期間を要することが分かる。従って、中長期に亘る人材育成と教員採用の制度の確立が望まれる。若手の人材育成は科学技術基本計画に謳われて久しいが、実効性が伴っているとは思えない。中長期的なビジョンの下に抜本的な改善が望まれる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 84 優秀な学部、修士学生が企業を志望する事例を目の当たりにしている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 国立大学においては、国からの基盤経費が毎年削減され、それが人件費不足に直結し、採用や昇任が遅滞しており、教員数の削減が顕著となってきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 若手研究者のうち特に、大学の助手、助教クラスが任期制の採用であり、研究以外の学内事務や授業サポートなどで、十分な研究時間をもてる機会が減っています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 新規採用が厳しい状況なので必要な時に必要な人材を獲得できる環境とは言えない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 教員数が減少していること、若手教員が減少している状況を改善する必要があると思います。また、外国人教員、ポスドクなどの拡充も必要です。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 研究能力の高い教員に管理等の研究以外の負荷も集中している。能力に応じて研究・教育の負荷配分を変えなくてはいけない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 結果を上げられない教員をどこかほかの役割に切り替える機能が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 助教などの若手公募を行っても、分野によっては志願者が集まらず、再公募を行う場合が増えた。任期制などの導入により、不安定な職場として学生や人気が無く、親も支持しない就職先になってしまった。加えて現在の教員が外部資金獲得などの研究・教育以外の活動に忙殺されているのを見て、魅力のある職場とは思えなくなっているのだろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 巷では大学に対して、経営改善や国際的な論文指標の生産性の低さが喧伝されています。しかしながら、我が国の国立大学は営利団体でないことは勿論、これまで日本の産業界を始めとして高度人材を実際に多数輩出し、将来的にも期待され責任を持たされていると受け止めています。そのためにこそ国費(税金)の投入が正当化され、実際にも投入されてきたと認識しています。すなわち、高いレベルの研究とその指導が行える第一線の研究者たる教員は、このような高度人材を育成するために必要です。したがって、現状の若手研究人材やポストの不足は、我が国の産業界や将来を含めた国全体の大きな問題であると考えています。また、博士課程の学生数の減少は、欧米や東アジア工業国と同じように、民間企業が博士課程修了者の採用を本格化しない限り改善され得ないと考えています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 一般的な現状として、才能や実績のある若手研究者が独立した研究テーマを構えることができず、単なる論文生産マシンとして使い捨てにされる現状は悲惨としか言いようがない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 近年、女性研究者を増やすための取り組みは十分に意識されているように感じるが、その反面、採用時に女性を優遇する基準は、若手の男性研究者にとっては理不尽な不利益を生じているのではないかと考えるようになった。女性研究者の数が増えるべきだと思うが、女性研究者の数が少ないことに、若手の研究者に責任がないにもかかわらず、採用時に性別による不利益を生じる可能性がある。採用時の優遇措置ではなく、女性研究者を目指す母数を増やす工夫に重点を置くことが、若手研究者全員にとってよい環境になると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 40代の研究者が任期つきポストを占めているおり、優秀な若手が就くポストを減らしてしまっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 96 若手教員が極端に減っており円滑な研究教育活動に支障をきたす事例が多くなった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 若手研究者の支援制度がすこしずつ取られ始めているが,現時点で年齢を設定されてしまうと,制度がなかった年齢層が支援を受けられなくなってしまう。具体的には,35～45歳の研究者は新規の支援制度を受けることが出来ず(ほとんどが年齢制限35歳まで),完全に割を食った状態にある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 学生確保のための入試広報活動や学生指導など管理業務に追われる一方で,定年退職者に対する人員補充が十分でない。若手研究者が入職しても自由に研究できる環境(研究費,サポートスタッフなど)がないため,大学院博士後期課程への進学者がほとんどいない。我が国の科学技術を維持発展させていくため,諸外国と戦っていくためにも,公的な支援の充実が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 アメリカの大学は工学でも女子学生が多く,それが(研究者や教員の)ジェンダーの多様性の基盤をなしている。日本の工学では女子学生が圧倒的に少ないのに,教員採用だけ増やすのは見かけを繕う行為で不誠実と思う。誠実にジェンダーの多様性を改善したいなら,「高校において」理系・工学に進むように,国レベルがもっと働きかけるべきだ。今の大学・研究所での女性採用優遇は,実は部局の配分ポイント(女性ポイント)狙いであり,本質から離れ,歪んでいると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 若手の定義を教員としての就職を開始してからの年齢と考えるか,実年齢と考えるかで意見も変わっています。社会人学生の増加を考えると,教員としての就職を開始した年齢で,様々なことを検討して欲しいと感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 101 経営的な問題があるので,難しいですが,学生に対する教育と研究をするためには,人員の確保も必要です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 102 アカデミアに残りたい学生が減っています。そのため,研究に従事する絶対数も減っている状況につながっていると感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 103 優秀な人材が博士課程に進学する割合はどんどん減少していると感じる。より有力な分野や大きな資本をもった会社の方が,給与面や研究規模の面でも圧倒的であり,大学,特に工学部等が資本に近いニーズ対応の研究を進めれば進めるほど,博士課程に進学する意味が薄れるように感じる。近年の,大学若手研究者よりも会社の研究者の方が,研究に向き合う時間は長く,大企業では研究資金もあり,優秀な人材も多いのが現状であるため,若手が必ずしも博士に進学することが良いのかも含めて議論が必要と思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 大学にいる職員の数が減っており,旧来は職員が行っていたことを教員が行っている。専門性を必要としない業務を教官にやらせるのは,人件費の無駄(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 女性研究者や外国人研究者についての過度な確保は日本の研究力の衰退につながっている。女性研究者や外国人研究者限定のポストが増えているが,ポストの全体数は減少の傾向があるため,真面目に研究している男性研究者が正規ポストにつけず,女性・外国人というだけで能力の劣っている人がポストにつく傾向が多々見受けられる。能力の劣っている研究者が学生の指導を行うため,学生が受ける指導の質に大きな影響を与えている。その結果,学生の質も下がり,日本の研究力を大きく落としている現状がある。状況は深刻である。外国人研究者についても,アジア圏から参画がほとんどであり,優秀な外国人研究者の確保は全くできていない。日本の研究力が高くなれば必然的に優秀な研究者が集まってくるはずである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 運営費が減っているので人件費を削る。もちろん首は切れないので,若い人は雇われなくなるし,昇進も見込めない。故に朽ちる一方である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 研究費や次のポストを見つけるための負担が大きく,教育研究に使える時間を圧迫しているように感じます。この2つは大学の外部資金獲得,人材流動化のために必要な事ですが,効率良く行う仕組みを考える事が必要です。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 若手研究者の状況の変更理由欄でも書きましたが,大学への運営費交付金の減額は大学運営上限界に来ています。現職の雇用維持をより重要視して予算の割り振りを行うと,若手を新しく雇用するような余裕はほとんどないようです。現職教授の退職年をカウントしてそれを前倒しとして若手ポジションを捻出するしかないという状況です。その上に,10年後には定員は現在の75%まで減少させることが要求されています。このような措置が続けば大学の未来は暗いと言わざるを得ません。資源がなく人材育成によって科学技術を発展させて今日の繁栄を勝ち取ってきたことを考えると,日本人が国際的にそのようなポジションを占めようともはや思っていないとしか思えません。それが日本の社会のコンセンサスなら致し方ありませんが,たいへん残念に思います。(本庶先生のノーベル賞受賞の報に接し,少し明るい気持ちになりましたが・・・)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 学長主導を強めるということで,人事を機関全体で管理する方向になっている。現場の考える研究力の強化に沿った人事管理,人材育成になっていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 女性や外国人研究者など多様な人材を多く受け入れたいと,どの大学も思っているに違いないが,運営費交付金が削減され,ポストも削減される中で対応のしようがないのが現状である。このままでは,大学院生の教育にまで悪影響を及ぼしかねない深刻な状況にあると思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 女性教員の構成比率をあげるべく数値目標が示されているが,有能でもない女性を無理に採用することは大学組織に悪影響を及ぼすことになるので,数値目標の到達度を大学の評価項目に盛り込むことは有効ではないと考える。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 景気も上向きに成り,ますます,博士課程への進学が減っています。ほぼ,留学生で占められています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 優秀な若手・外国人研究者を確保するために必要な資金(公的出費)が著しく足りないことは明白であるにもかかわらず,この数年間ほとんどなんの政策的な転換がなされていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 114 研究所所属なので学部とは違い学生があまりいないので、運営費など少なくともまだ何とかなるが、そもそも大学の運営費を削るとい
うのは国家的な自殺だと考える。いい加減に緊縮財政から目を覚ましてもらいたいものである。学生のキャリアパスについては大学の
ポストは少なすぎるが、これもポストを増やして何が問題になるのかよく考えた方がよい。結局のところ国内で頭脳が産に流れていっ
ている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 人件費を確保するのが難しく、研究人材を確保することはほぼできない状況である。科学技術立国を目指すなら、ここに重点的に予
算を配分すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 研究人材云々より、研究者が、研究に没頭できるよう、ありとあらゆる事務雑務をサポートする体制(事務体制)のプロフェッショナル化
が必要。事務が素人集団のように思える。もっと改善できるはず。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 女性,外国人にかかわらず,人件費削減により若手採用機会の減少に歯止めがかからない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授ク
ラス,男性)
- 118 教育・研究以外の業務量が増えすぎている。裁量労働制であるため残業時間は算出されないが、基本的に平日は毎日12時間以上
大学にいて何かしています。土日祝日はなるべく大学に来ないように意識しているが、どうしても来る必要がある場合もあります(自分
の実験や学生の研究指導のため)。大学に出勤しなくても自宅で学生の論文を添削したり,大学の仕事は切り離すことはできません。
期限付きの教員や研究員も同様の状況であり,成果を残したとしてもパーマネントの職を得られる確証はなく,将来に希望を持つこと
が難しいのではないかと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 大学の赤字のため,新規採用者数が減少しており,教員の平均年齢が上昇している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男
性)
- 120 人事凍結などによる研究室の教員・スタッフの減少により,教員の1人あたりの業務の負担が増えるだけでなく,それにより学生への
指導が十分に行き届いているとは言えない状況にある。まず,教員の負担については,例えば,教授が減る事で,他の教授の方が
担当する仕事・出張などが多くなり(会議や学位審査の担当など),同じ研究室の若手の准教授もしくは助教へと任される仕事も多く
なる。今の若手は,ほとんどがテニョアトラック付きもしくは期限付きでの雇用のため,研究や論文執筆へのプレッシャーも計り知れ
ない状況である。その様な中,さらに多くの業務をこなさなければいけない状況のため,うつ病となってしまう教員も現実にいる。ま
た,学生への指導も,指導教員となっている教授が多忙のため,学生に指導が行き渡らず,学生から指導教員変更の申し出がある
事や,その教授の代わりに同じ研究室の准教授や助教が「とても」多くの時間を割き,学生に対して実験の指導や研究のアドバイス
をしているが,実際の業績には反映されていない。若手教員の方々の善意で成り立っている場合が多い。(大学,第2G,農学,主任研
究員・准教授クラス,男性)
- 121 所属大学では人件費の削減が行き過ぎており,退職後の補充人事が停滞している。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 122 若手人材の雇用は,ここ数年で増えてきているように感じる。しかし,その雇用は多くが3-5年の任期付きで,その後の保証はない。所
属機関では,多くのテニョアトラック教員が採用されているが,テニョアになるための審査基準は厳しく,テニョアになるためには論文
数が重視されると言われている。研究者の評価が論文数のみで評価されている事実は,大して意味をなさない「ごみ論文」を増やす
ことを助長させているように思う。しっかりと腰を据えて,研究活動に専念できる環境整備が,世界の同分野と競争できる研究者人材の
確保に重要であると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 123 大学では若手も様々な雑用に追われて十分に研究時間を確保できていないと思う。一方でそのような雑用はほとんど評価の対象に
ならず,結局は論文による業績評価が主体となるため,雑用をやればやるほど自分の首を絞めることになる。(大学,第2G,農学,研究
員・助教クラス,女性)
- 124 大学などでテニョアトラック制度など若手研究者雇用,無期雇用への取り組みが進んでいることは評価できるが,彼らが10年後,昇
進・転出などが順調に進まない場合,人事が停滞して,将来の若手雇用に支障をきたす。そのため,適切な評価,人材のターンオー
バーを可能にする制度が必要だと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 日本語の文書を読み書きできない外国人研究者が日本の大学等で活躍するのは難しいと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等ク
ラス,男性)
- 126 大学の研究者で活躍したい,なりたいたい,働いてみたいと思うような仕組みができないと,未来の優秀な研究者が少なくなることが懸念さ
れる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 薬学部6年制が導入されてから,大学院(4年制)への進学率が著しく減少し,若手研究者の確保すら困難な状況にある。一方で,優秀
な外国人研究者を受け入れ,定着させるための取組は十分ではなく,生活支援(家族も含めた支援,給与など),組織運営にかかる規
定や通知の英語化など,大学の運営制度の抜本的改革が必要と思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 助教クラスの人材に活躍の場を与える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 博士課程への進学者数が増加しない。本学は,比較的就職が良い大学であるため修士課程でも大手企業に採用されることが多く,
博士課程進学を必ずしも望まない学生が多い。社会人博士課程を受け入れている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 130 研究者の雇用条件や研究環境が悪い状況で,社会的な人材不足の中,博士課程進学者を含めた新しい研究者の人材確保は困難
な状況です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 学振PDなど他研究機関への移転が推奨されるのはわかるが,必須にしないほうが研究人材の口が増えやすいのではないかと(大学,
第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 若手研究者の数が減少していると感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 任期付き雇用が一般的になり,研究職を目指す学生がますます減っているように感じる。特に優秀な学生ほどリスクを敏感に察知し,
避ける傾向にある。指導教員が苦しんでいる状況を見て,それを目指そうと言う気が起きないのは理解できる。(大学,第2G,保健,主任
研究員・准教授クラス,男性)

- 134 10年,20年先の状況を考えて人を雇っている状況でないのが,非常に不安である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 135 現在の状況は壊滅的であり,日本の科学技術に関して,将来性は見込めない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 136 予算的に研究者を減らす傾向が,人材不足を招き,研究員一人一人への負担が大きくなっている。その中で,任期制研究者にはノルマが多く,教育,社会貢献活動なども強いられる状況を学生も把握しており,敬遠されてしまっている現状がある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 137 近年の大学・公的研究機関における研究費や人件費の不足により,研究そのものやそれをサポートする体制は崩壊している。新しい挑戦的な研究に挑む人材が確保できていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 138 本年度大学から若手研究者の研究環境充実のための予算がついたため(来年度以降に研究施設が補充され)研究人材にとって良い環境と言える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 139 人材が十分に確保出来てない印象がある。雇用枠や条件が魅力的でないことが理由と考えています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 140 このまま定員の削減が続けば,研究人材の育成はムリ。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 141 学部に国家試験の受験要件を満たす課程がある場合,少ない人数の教員で講義,演習,臨地実習を担当しているため,その数寄せが研究科の研究指導に出てしまうことは否めない。学部積み上げがない研究科の教員と学部と研究科の両方を担当している教員では,研究に注ぐことのできる時間に大きな差があり,研究環境整備という点からは課題であろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 142 世間的には,大学に安定した雇用がないなどの批判が多いが,競争という意味では現状がちょうどよい程度だと思う。それほど業績がなくても大学のポストを得ている研究者は多い。実力がある若手が採用される仕組みも機能している。希望する全員が研究職につけるような状況にすると研究のレベルが低くなり,研究のレベルが低い教員が増えると授業や教育のレベルも低くなり,大学生の知的レベルの低下につながるため,ある程度の競争は必要である。実際に,博士号を持つ研究者で,優秀だが失職中という人材はほぼいない(研究員を公募して優秀な人材を見つけて採用するのは非常に難しい。したがって,そのような人材が世の中に余っている状況ではないと感じている)。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 143 地方国立大学からの優秀な若手教員の流出が激しく,このままではカテゴリー1を選んだ大学から先端研究が消えてしまう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 新規人材の外部からの登用に留意しているが,未だ流動性が低く,ポストの設置から着任まで数か月~1年以上かかることも稀ではない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 若手研究者を雇用する予算が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 雇用条件,研究環境の整備など社会的背景の厳しさが,抜本的な解決の模索が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 基盤的研究経費の不足が著しいため,若手人材の育成に苦慮している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 人件費の総額が抑えられているために,退職した教員に入れ替わる人材の採用ができていない。そのため,教員の年齢構成が上がるのみで,若い研究者を雇用することができない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 本学では,独立行政法人化以降,定員削減(20%),運営費交付金の削減(26%)により,退職研究者のポスト不補充や,他の機関からの引き抜きにより,研究人材にかなりのダメージを受けているだけでなく,留まる研究者の負担が増加し,疲弊してきている。財源の確保が急務である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 優秀な研究人材確保のために博士課程定員を増やしてはいるが,修了後の採用のための予算に限りがあるため十分な人材確保に至っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 理工系,特に物理系を目指す女性希望者が諸外国に比べて少ないため,初中等教育を改める必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 大学の運営費の減少(目的型運動交付金の増加)により,使用の裁量権がある自由に使用できる運営費交付金の実質的な減額となっている。大学を運営するために必要な人の雇用や新しい大学独自の活動を圧迫しているので,何らかの改善を行ってほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 学生が博士課程に進学して研究者を目指そうとするとき,現状の大学には研究機関としての魅力が不足していると感じる。次代の科学技術革新を担う研究人材の育成には,大学がもう少し余裕をもって教育研究活動を行える環境が必要であり,そのためには大学の統廃合を含め,高等教育システムの抜本的な改革を急いで進める必要があると考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 意欲のある若手研究者が研究に没頭できる場と機会がますます狭くなってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 若手研究者のキャリアパスが圧倒的に不足している。アカデミックポスト以外に社会で活躍する多様な進路を確保しないと博士後期へ進学する学生は減少する一方である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 大学への運営交付金の削減に伴い,人事が滞り,研究教育においてマンパワーが圧倒的に不足している現状にあります。優秀な学生を大学に残そうと思っても,十分な雇用条件を提示出来ない,任期付きの雇用に勢いならざるを得ません。競争的資金の確保によって補うような競争原理を,大学の研究に持ち込むことは,むしろこれまで築き上げてきた研究基盤を崩落させかねないと憂慮致します。折角若手研究者の支援を厚くする取り組みがなされておりましたが,安心して研究に集中出来る雇用環境を整備しない限り,意味を成さないかと思えます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 157 運営費交付金の基盤的経費部分の削減が続いている状況では、シニア研究者が退職しても削減分に充当せざるを得ない状況であり、安定的な若手教員ポストの確保が困難。外部資金によるポスト確保も道半ばの状況であり安定財源とするには課題が多い。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 158 新たな人材の雇用については、担当教員のみで判断して推薦者を探して、大学はそれを追認するという状況が続いている。大学としてその人を評価したうえで、採否決めるようにすべきだと思うが、まだそこまで行ってない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 159 中期計画でかなりの教員定数が削減され、現状では教員の絶対数が不足している(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 160 優秀な研究人材確保のために博士課程定員を増やしてはいるが、修了後の採用のための予算に限りがあるため十分な人材確保に至っていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 161 大学が教育機関であるということは事実であるが、研究活動を通して人材育成をする教育機関であることを忘れてはならない。研究人材として単に研究課題を遂行するだけの能力では不十分であり、研究者人材が社会的要請によるルールを遵守することや周囲とのコミュニケーションなどを無視した研究は成り立たないということを十分に認識できる人材の育成は非常に重要である。しかしながら、そのような点は組織的な人材育成ができていない現状ではないかと判断される。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 162 全体的に高齢化が進んでいる。それぞれの元気が徐々になくなっており、自分の関連すること以外には興味がなくなっているように感じる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 163 企業側が博士を受け入れない限り、博士課程進学者は増えない。海外の企業への就職を斡旋できる機構を作るべき。国内企業は海外の大学に研究費を落とし、国内学生を手足のようにしか使わないので、就職協定がなくなったのでますます研究人材は育たず、二昔前の本邦初公開的なものになっていく。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 安倍政権の旗振りで「3割の女性を職場に」というスローガンがあり、本学も女性限定の公募求人を出したり、女性教員の昇進を進めたりしている。しかし、実力にあった昇進なのか、という疑いの意見もある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 大学予算が減少し、新たな雇用ができず、研究人材の確保が難しい。また、優れた研究人材がいても、昨今の様々な「改革」という名前のついた、無駄な制度変更による雑用の増加によって、その研究能力が十分活かせる状況になっていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 若手教員のポストが少ないし、任期も5年では不十分である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 自由な発想に基づいて行う基礎的分野の研究費がほとんど無い。研究費を取るためにはトップダウン型の目先の研究開発を求める研究プロジェクトに参加せざるを得ない。長期的なビジョンで研究が出来ないため、危機的状況である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 ここ数年の文科省の見解や施策を見る限り、地方大学は研究をするよりも、地域で即戦力になる人材や地域の問題解決に役立つ教育と研究を行うべきと取れる。それを行った方が、少ない研究費をより意味のあることに、効率的に使えるからと考えているように見える。仮にこの見方があっているとすれば、研究という言葉がさす内容や水準にもよるが、今後日本の大学や公的研究機関で研究人材を育成していくことはほとんど不可能になる日が来ると思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 どの単位でとつても、戦略、未来設計のない人事に終始している。場当たりの玉突き的人事をやっている結果然るべき人が然るべき地位についているか、〇〇大学のレベルでは見えてこない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 人材の業績評価をする際、研究内容ではなく、公的資金の獲得状況にウエイトが偏っている。研究費を獲得できる研究が良い研究という風潮がある。この点で、人文系や数学、数理解物理など、多額の研究費を必要としない研究者の評価が相対的に低く見積もられる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 人件費ポイント削減がさげられるなかで、昇進や人材の確保は非常に難しいと感じる。また、着任しても大学からのバックアップがないため、すでに装置等があり移管できるのであれば、研究室の稼働もできるであろうが、後ろ盾がない若手ではなにもできない(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 博士取得後、望む職が得られずにキャリアを断念する若手を何人も見えています。また、彼らを見た博士学生たちは研究者を志すことを最初から諦める傾向にあります。さらに博士課程を目指す学生も激減しており、結局実家に余裕のある学生のみが稀に学問を志すことができるという状況です。各分野における人材不足は今後さらに深刻なものとなると考えられ、このことは更なる社会の断絶も助長しようと考えています。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 173 大学において、人事凍結およびスタッフ数を減らしていく状況の中で、若手研究者(スタッフ)を新規に雇う余裕が感じれない。加えて、毎年研究費が減少していく中で、既存の装置が故障しても修理できないような研究予算の状況の中で、まともな研究がやれるとは思えないため、(少なくとも地方大学では)優秀な若手研究者が業績を増やしてステップアップできる研究環境とは程遠いと感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 174 人事がほとんど動いていないので優秀な研究人材の確保も難しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 175 いつまでも任期付では自立できません。任期中は年俸の改定がない(年収が増えない)。独立ポジション自体がほぼない。シニア研究者(定年前後の研究者)がいなくなると、若手のポジションがあかない。仮にあいたとしても、人件費の都合から、補充人事が始まらない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 若手研究者は育児世代でもあるので、研究に時間を割くことが難しくなる。そのため、若手研究者が世界の競争に負けないよう活躍するには、研究施設や設備などの環境整備だけでなく、技術補佐員やポスドクの雇用が必要である。しかし、若手に対する科研費は小額で、消耗品の購入にしか当てられない。若手研究者に対する科研費を拡充するか、大学がポストを用意する等して、育児をする若手研究者へ技術補佐員が雇用できるようにすると良いと思う(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 教員の人数不足により学部教育に対するウエイトも多く、研究教育が十分に実施できているとは言い難い。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 178 若いうちから自立して研究室運営のできる人、できない人の見極めが難しい。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 179 大学全体の予算が減少する中で、教育研究職員の削減が計画的に示されている。結果的に、現状の教育研究が難しくなりつつあり、研究人材の状況は悪化している。在職する教育研究職員の雇用を維持する必要から、若手研究者雇用に至っていないことが大きな問題である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 研究環境の改善が喫緊の課題であると思う。非競争的研究資金の増額、事務や雑用の負担減、サバティカル制度の導入などが必要と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 人事凍結の中、女性比率を上げる、特定分野への選択と集中などの条件があるために、優秀であっても任期付き若手が昇任できない状況が長期にわたっています。女性研究者については絶対数が少ない中で無理に比率を目標にする短期的な政策をすると質の維持ができません。まずは、女性研究者の卵となる女子学生を増やす施策を進め、その成果を見ながら、例えば、10年後に比率を上昇を目指すような長期的で忍耐のあるすぐに結果を求めない施策が重要かと思います。科学技術全般において同じような短期的な視点による問題が発生しています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 運営費交付金の減に伴って本学ではポイント制人事を導入した。ポイント制の実態は何ら採用人事に寄与するところはなく、実質的にリストラの計画的実施に過ぎない。従って、人材の確保はほぼ不可能、特に若手人材を新たに採用するなど夢のまた夢である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 研究以外の業務が増え、研究に専念できる環境が消えつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 定年退職・転出による後任補充が十分に行われておらず、運営・教育の負担が残った教員に重くのしかかっており、研究時間が減りつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 大学・公的研究機関における研究がうまくいった事例紹介を増やすのがいいと感じている。IPSは成功した事例である。どのような取り組みをしてきたのか事例研究ができる読み物があるといいと感じている。人材育成でも成功した事例を紹介していくのがいいと思う。成功した事例を学ぶ機会が少ないのではないかと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 情報系、特に知能情報処理に関する研究人材は極めて不足している。また、博士後期課程学生も不足しており、国や大学は、スカラーシップを充実させ、海外の学生を確保すべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 短期の企業プロジェクトの場合、パートの研究員を必要とする場合がある。大学も卒業生人材バンク等サポートはしているが、結局業者へ派遣を依頼することになったという話を聞いた。家庭で眠る卒業生の主婦など活用できるサービスの充実が求められる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 不十分であり、大学間の差は広がるばかりである。研究機関の淘汰が起これば、研究テーマの寡占化につながり、研究のテーマ数が減る。○○○○○○○○【企業名】や○○○○○○○○【企業名】のようになる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 教員が定年を迎えても予算が削減のために教員が補充できず、授業担当も含めて様々な仕事を残りの人員で分担する必要があるため、研究にあてられる時間が大きく減少している。環境がますます悪化している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 運営費交付金の配分額が大変少なくなってきているので、自由度の高い研究が辛い環境になっています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 助教などの若手ポストが任期制しかないため、論文が出やすい研究にシフトせざるを得ない。私も、博士課程修了学位取得後、3年、4年で二回大学を変ったが、任期がなかったため、最初の一年くらい文献調査をし、しっかり構想を練ることができた。今の若手はそれができないので、薄い研究になりがちで、ダメージが大きいと思われる。先日中国に行き、研究紹介をした際、日本の研究は奥が深い、中国は、目先だ、と言われたが、20年後には逆転している危惧を感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 教育・研究の質や量を向上させたくても、定員削減でそれがままならない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 私立大学でのS-T比(教員一人当たりの学部学生数)が大きすぎ、研究時間が非常に限られる。経営に余裕のある大規模私立大学は教員数を大幅に増員すべきだと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 教員公募の数は非常に少ないように感じる(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 定常的予算削減によるポスト減の影響が研究活動に支障をきたしていると同世代の教員と議論することが多くなった(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 研究を行う時間が年々少なくなっている。その原因の一つに、地域貢献事業が多いことがある。しかし、これらの地域貢献に対する個人評価は低い。こうした環境を学生が目当たりしたとき、博士後期課程への進学を視野に入れることは殆ど無いと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 講座制で複数教員がひとつの研究室を運営する方が、成果が十分に出ると思うが、講座制を無くす流れが未だにある。欧米でも、研究室にScientistとして事実上の複数教員が配置されていることが増えてきている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 全国的な意味での、環境の締め付けによる雑務が増えている印象。また、できる、やる人のところに集中し、そういった人は業務の多さから周囲が見えなくなり、本人も一時的な達成感を得つつも潰れていくし、周りも悪影響を受ける。なんでも規制したらよいという安易な考えではなく、折衷案や妥協案など、もう少し現場に及ぼす影響を考えてほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 将来的にテニユアが保障されるポスト数が少ない(定年補充が十分でないために、若手研究者にチャンスがまわってこない)。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 200 博士課程について、リーディング大学院など制度が乱立しており、サポート体制もわかりにくい。学生が博士課程進学を考える余地もなく、就職支援活動が始まってしまふ。地方大学なので、いたしかないのかもしれないが、良い人材がいるので非常に勿体ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 若手の研究者に対するポストは減り続けており,増える見込みはない.一方で,組織としての方針説明が十分ではなく,透明性は低い.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 強電分野は研究人材が不足しており,特にパワーエレクトロニクス(特に回路)を研究する大学は北陸地域で〇〇大学のみとなってしまった.また,地方大学には研究者が集まりにくいと強く感じる.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 ポスト少ない・不安定・給料安い・雑用多い・研究費少ない.こんな状況を見て研究者を目指す学生が増えるはずがない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 就職状況が良いこともあり,アカデミアを目指そうという学生が激減している.現在の仕事内容や給料などの待遇を考えると,ほとんどの若手は研究者になろうとは思わないだろう.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 現在所属している部局では,教員総数が少なく入試業務など一人当たりの負担が大きい状況にある.大学教員は各々が個人事業主のようなもので,大学の管理業務の負担についてどこかで統括して把握されているわけではないので,教員間での負担にばらつきもあると感じる.公平な負担になるようなシステムにしてほしいと思う.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 206 運営費の削減のため,新たな人材の雇用はできていない.若手研究者のための任期無しのポストがない.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 若手研究者の教員に対して,雇用できる数が日本全国的に少なすぎる.ポストがもっと増えて明るい将来になってほしい.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 ポストが少ない(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 209 博士課程の学生を指導する立場から,本人の資質のみならず受け入れ環境の可視化と進路選択の支援がより必要と思う.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 交付金削減により人材の新規採用および昇任が困難になっている(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 人件費抑制の流れが強まり,若手にとって大学・公的研究機関が魅力のないキャリアパスとなってしまっている.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 運営交付金の削減により人件費が減少しており,教員の補充が充分に行われていない.特に,教授人事が滞っている.一方,本学の戦略としてチャレンジ教員制度を設定し,全学公募により若手教員(准教授)が教授に昇格することを奨励している.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 大学院,特に基礎研究分野において,学内からの進学者が少ない.各大学の研究を推進するには,大学院生の活躍が必須であるが,大学院は大学間で共通の組織を作り,大学間での格差や進学者の増加を検討すべきではないかと感じる.また,卒業後の進路についても選択肢を増やし,大学院生が進学しやすい環境を整えることが重要と思われる.さらに,優れた研究者の才能を持つ若手が活躍しやすい機会を増やす(海外留学含む)ことも重要と考える.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 214 博士後期課程の学生に限らず,「地方大学」の学部学生や修士学生が「中央の」研究機関に数か月程度滞り,自分の大学以外の研究の最前線を経験できる研究者版インターンシップのような機会がもっと増えれば,博士後期課程に進学してみようという学生が増えるのではないかと感じ,海外にも目を向けることができる気がする.研究機関でも「教育」「人材育成」を意識することで,その研究機関で将来活躍するような若手を地方大学との連携して育てることができるのではないかと.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 教育・研究活動以外に時間を取られすぎていて,十分にこなそうと思うと休暇等プライベートな時間が無くなってしまふ.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 任期付き教員の割合が増えていますが,腰を据えて長期的なプランで研究計画を組めるようなシステムを望みます.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 217 大学院進学者が多くなく,教員は教育,運営等をこなしながら研究も積極的に進める必要があるため,教員一人にかかる負担が大きいと感じる.私立大学であることや,所属している学部の影響があるかもしれない.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 大学の借金,負債により部局の人事ポイントが削減されるのは非常に辛い(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 219 地方大学におけるテニユア雇用の減少が問題.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 220 AMEDなどの競争的仕組みを導入したことは,(学会内の政治で研究費が配分されているかのごとく悪弊が少なくなる点で)公正な競争が広がり素晴らしいと思います.しかし一方,国立大学は一括した運営交付金という形で大学に配分されるため,もちろん文科省などへの報告での評価や学内での学長評価などの制度はあるといっても,それは形式上だけどうにでもなるので,学内政治のレベルで物事は進むので,根本的な人材改革は進まないと思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 あまりに事務作業が多くなり,自分の労力をとられています.ルーチン作業の書類作成は最小限にできないでしょうか.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 教育・研究以外の業務が年々増加しており,教育・研究の質の低下が懸念される.さらに,人件費ポイントの削減により,教員の人数が減少しており,各教員の負担が年々増加している.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 223 お金の余裕がないことが、悪循環を作っている。どうにか、大学がお金を稼ぐ道を探らないとならない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 海外研究機関との連携を推進する取り組みが始まっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 225 任期制なので安心して在籍できる状況ではなく、良い人材は目論見通りパーマメントを見つけると異動する。一方で任期制といいながら、優秀ではない人材は開き直って居つく方策を模索し、組織の対応がまずいため結局研究もせず居つくことになる。海外のように給与の半分あるいは全部を研究費から出させれば、能力の無い(研究費獲得=研究能力とはいえないというものもいるであろう)研究者もどきは減るであろうし、本当にハードな環境で自分の能力を確かめたい優秀な若手が増えるだろうと思う。とにかく使えない老人が多すぎる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 226 研究志望者が減っているように思われる。将来が見え難いのはロールモデルが見つかり難いという問題があるかも知れない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 227 優秀な人材を登用しようにも母集団が減っているので、人材が不足している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 228 教員と大学院生しかおらず、医員・ポスドクなどの中間層が少ない。採用するポストがない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 必ずしも優秀な人材がそれに見合ったポジションを得られていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 研究人材が現在不足している。大学院生の減少、教育職の人員削減は更に、大学で活動する人材を減少させる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 私の研究室には現在、修士課程2年が1名、学部4年生が2名おり、学部の2名は修士課程へ進むことがほぼ決まっていますが、これら3名とも博士課程へは進みません。これは本学の体制の問題が不十分だということもありますが、社会全体の風潮もあって考えています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 どういう観点で研究者を評価すべきなのか、大学や選考委員により基準がまちまちで、声の大きい人の意見や場の雰囲気が決まりがちである。論文がすべてではない、との風潮の元、論文を出すこと自体が軽視されつつある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 博士課程に進学する日本人が少なくなってきたり、来年度からは全てが外国人になることが決定しています。同じ所属内でも様々なケースがあり、修士課程学生の雇用が改善されているということもありますが、修士課程で来る学生が最初から就職希望の学生ばかりとなっており、話を聞くとも学費をこれ以上親に払ってもらう訳にはいかないという話をするので確かに仕方がないという反面、これでいいのかと考えさせられます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 リサーチマインドを持つ人材はいるが、日々の診療業務や事務的業務に追われ、十分な研究環境がない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 人件費を減らすことが最優先にされて、環境はどんどん悪化している。5年後の見通しが全く立たない。教員公募しても良い人が来ず、何年も空席のポジションがある。公募で着任した優秀なひとは3年くらいで外に出て行く。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 若い研究者だけが任期制を強いられており、若い研究者にとって、研究者を志す魅力が下がっているのではないかと思います。まずは研究職の職員はすべて任期制をとり、その中で一定の評価をクリアしたもののみが、パーマメントになるような仕組みが必要かと思えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 臨床や教育の負担の増大とスタッフ削減により、将来の研究を担うはずである大学院生が、所属分野の臨床や教育のスタッフとして駆り出されているのが現状であり、博士課程の大学院生であるにも関わらずほぼ研究をせず修了する学生もいるという異常な事態となっている。そのため、大学に残る希望を持つ大学院生も少なく、仮に残ったとしても研究ができないため大学全体としての研究アクティビティは下がる一方である。また、歯学部以外の学部から教員として着任しているスタッフも何名かいるが、歯学部独特のカリキュラムに慣れていないため、学部教育のスタッフとして駆り出された際、それだけで疲弊してしまっているようで、本体研究を期待されて招聘されているにも関わらず結局研究ができないため、学部全体の研究アクティビティの向上に全くつながっていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 238 若手研究者が自分の研究課題を自由にできる状況ではないと感じています。教室として、教授の研究を踏襲するようなやり方では、新規性のある研究が生まれにくいのではないかと懸念しています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 239 何も効率化されていないのに、人員は削減、予算は削減で悲惨な状況。創造的な研究活動は非常に困難と言わざるを得ない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 240 科学技術人材育成費補助事業等の男女共同参画支援プロジェクト終了後の支援がほとんどない。また各種女性支援事業が年度の縛りに影響されており、実質的には機能していない(ライブイベントは年度に関わりないため、事業の年度打ち切り年度更新を徹底されると実質何の支援も受けられないケースがある)。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 241 教育としての大学、研究機関、職業学校の3つが重なっているため、ほとんど自由な時間がありません。思索や論文などを作る余裕が無いのが現状です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 242 教員と学生だけでは研究の質を保つことは難しい。PIでなくても、高級テクニシャン(修士や博士号をもつ経歴)を学部・研究所で共通に雇い、高等技術を維持することが必要だと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 243 大学のための雑務や教育に時間を取られすぎていて、研究人材を活かし切れていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 244 若手研究者を任期付で募集せざるを得ない状況の中で、応募数が少ない状況となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 245 国立大学の法人化以降、運営費交付金が削減され、人件費、教育・研究経費などの基盤的経費が不足し、大学の研究力が低下している。とりわけ地方大学においてその傾向が顕著であり、我が国の研究の裾野を拡大・強化する点で極めて問題が大きい。公的支援を強化し、研究力の基礎となる大学の基盤的経費を確保することが急務である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 246 財政的に厳しい状況のため、人件費削減策として、本学では教員退職後一定の不補充期間を設けているが、このことも要因となつて、若手教員の採用が不十分と感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 247 大学における研究人材不足については、研究指導者が博士後期課程修了後の就職のことを考え博士課程学生の引き受けに消極的なことが大きな要因となっている。また、アカデミックポジションはもともと競争が激しく、産業界が「博士の学生は使い難い」という先入観から脱しきれていないことも大きな理由のひとつであるため、社会全体で考えていくことが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 248 地方の大学において、優秀な研究者を確保するには非常に困難である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 249 研究者一人一人に十分な研究費が確保できない、研究インフラの整備に回す学内予算がない、修士課程・博士課程への進学者が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 250 文部科学省は年俸制の導入で研究者の流動性の向上を図ろうとしているが、すべての大学が足並みを揃えないとうまくいかないのではないかと感じている。今が大事なときだという意識で大学運営を担っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 251 研究人材の絶対数が少ない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 252 博士研究員(ポスドク)で優秀な人材を公募で得ることは、地方大学では困難になりつつあると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 253 教授等を含めて、大学において研究に従事できる人数は非常に多いと思う。例えば、現在日本の大学・短大・高専の専任教員(助手を含む)の総数は、高等学校の教諭の数よりも多い。しかし、教員の研究に対する評価が十分行なわれておらず、また研究業績によって、教員が他の機関に移動する仕組みも整っていない。研究分野においても、役所的な終身雇用、業績を評価しない風潮が蔓延しているため、日本は、欧米の大学に比べて研究のコストパフォーマンスが非常に低くなっていると考えられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 254 女性や社会的マイノリティにより多くの活躍の場を提供することが急務である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 255 教員評価を導入し、育成体制の整備を進めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 256 薬科大学の特徴として薬剤師国家試験があり、薬科大学に入学してくる学生の大半が薬剤師志望であるために、国家試験に向けた教育体制強化が期待され、大学が果たすべき一方の研究活動が時には阻害される傾向がみられる。博士課程の問題、若手研究者の育成等、難しい問題を抱えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 257 若手研究者について任期付きでの募集を行わざるを得ないが、応募が少ない状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 258 全体として予算を抑えられたことによって、いずれの機関でも採用抑制を行わざるを得ず、これによって全体として年齢構成が高くなってきた。この問題を、予算をそのままにして、若手の採用だけを行うと、非常にバランスの悪い年齢構成となってそれによる研究運営の難しさが生じることを強く懸念する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 259 雑用が増えたというが、医学分野の研究者に比べれば、他分野の実情はまだまだ厳しくない。マルチ思考とマルチタスクができない人材がますます研究者になりにくく(安定職に就けない)になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 機能強化に向けた、特にIoTやAIを取り込むための人材不足と、若手人材の確保な状況にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 261 大学の運営交付金が減る中、教員の業務は増える一方で、学生から見た研究人材への魅力がなくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 262 運営費交付金の削減とともに人件費が削減され、研究に携わる人材は少なく、かつ環境は劣悪化を極めてい。外部資金を獲得するためにはある程度の業績が必要となるが、このために新しい研究テーマへの移行が抑制される。自由な研究活動を支える環境の整備が不可欠である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 263 若手研究者のポストが少ない。研究以外の仕事が多く、研究に割ける時間が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 264 若手研究者(39歳以下)、女性研究者、外国人研究者については、大学として増やす数値目標を設定し努力はしています。特に、若手研究者についていえば、年々1歳年齢が加わることで若手研究者が40歳になり若手ではなくなるという状況と、大学の財務状況から教員採用ポストの確保が難しい状況から、現時点では目標数値の達成は困難であると感じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 265 最近では多くの大学、研究機関において若手研究者には任期制度を採用している。そのため、若手は新しいポストに就職すると、すぐに次のポジション確保のための「就活」をせざるを得ない状況である。そのため、数年もかかる大きな研究テーマは敬遠される傾向にある。我が国の将来の科学の発展には好ましくない状況である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 266 将来の昇進ポストが見えないために、若くしてアカデミックキャリアを断念する優秀な日本人研究者が多々みられるのは非常に残念です。ポスドクの公募を出しても応募してくる大半は外国人研究者である事態も大いに問題です。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 267 競争的外部資金で研究者を確保する場合、専従の縛りが、研究者の育成にとって障害となっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 268 何がよいことか、悪いことか、十分な情報がないし、情報が提供されない。そして、研究人材の状況について考える過ぎると研究が疎かになる。自分のことでいっぱい余裕がない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 269 ポスドクや(任期付き)助教のなり手の減少は将来にわたって大きな問題。研究者の人口分布だけでなく、現時点での研究推進力の低下になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 270 民間企業や諸外国と比べ、アカデミアの研究人材の処遇が悪すぎる。まずは給与をあげるべき。若手への支援の財源をシニア研究者の(年俸化による)給与削減に求めるなど言語道断。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 271 「不足」の一言に尽きる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 272 現在、徐々に女性や外国の研究者・教員が増えつつあるが、特に外国人教員の場合は、学部等の低学年の授業の分担について、日本語の堪能さが求められることも、今後の課題でしょう。(大学院の講義は英語による講義が標準化してきてこの点においては問題はないが)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 273 大学・公的研究機関では、研究者が学生や若手との協力することで、人材育成に加え、若手に展望を与えることができる。若手が主体的に研究でき、シニア研究者が若手と議論できる環境が重要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 274 最近の若手研究者は、採用にさえなれば、昔に比べて恵まれ過ぎている。講座制も多くの大学でなくなり、修行の場がなく、いきなり独立で研究室をもち助成を多数受けたりすると、海外出張に明け暮れたりする人々も居るように聞く。採用になっていない若手は気の毒な人も多いが、それを理由に若手全体を甘やかすのもどうか。実は、有能な人材が企業に就職する現状、産学官の人材mobilityをあげる方策が重要かと思う。そうすれば、企業で世間を知った有能な人が大学で研究可能であるし、逆に大学でたいした事もしていない若手も企業で再生するのではないか。女性研究者も同様。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 275 4月から新しい大学に移ったが、前にいた大学では若手研究者には任期が付いていたが、新しい大学では任期はなく、じっくり研究に取り組んでいる印象を受けている。他の大学も含め、全体として公募の数が減っている一方、特に若手を中心に任期付きポストが多く、大学のポストに着く前に任期が切れて大学での教育・研究職を諦める状況を目にする。運営費交付金の減額により人件費を減額せざるを得ないことが背景にあると考えられ、非常に憂慮すべき状況であると思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 研究ができる人材とできない人材がいるが、教育の負担について全く差がつけられていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 研究以外の仕事が増えて研究時間が減っている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 予算削減で、退職教員の後も採用できず、人材が枯渇し始めている。国家の政策が悪い(近視眼的である)。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 大学院改組時に時限付きの改革予算を人件費に当てたため、今後の定年発生後の人事は、この先取りポストに吸収される予定であり、若手の採用、昇任人事等が長期に渡り凍結される見込みである。流動性が完全に硬直し、現場の士気も下がっている。ここ数年で新規採用された教員はすべて年俸制であり、競争原理が働いている。より業績をあげる人材が増えることが期待できる一方、大学業務の増加によって研究が阻害される方向性にあり、教員に精神的な苦痛が見られる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 280 若手人材育成、若手がハツラツと研究に励める環境が整備されているかということで言うと、年々、ダメになってきている。一つは、大学や公的研究機関に付与される運営費交付金が激減していることが挙げられる。競争的環境で切磋琢磨することは言葉の上では正しいが、長期的にじっくり取り組むテーマを設定しにくくしている。このまま行くと、10年以内に日本は研究後進国になるだろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 大学の附置センターの改組が行われ、2018年4月からセンターのミッションが「研究と教育」から「教育のみ」に転換された。それに伴い、大学運営の予算整備や改革を進める姿勢を示すことができたと思われるが、これまでのセンターで実施されてきた異分野融合型の公募型共同研究へ取り組む機会がなくなってしまった。そのため、様々な専攻を超えた人材交流や新たな共同研究のきっかけとなる研究会やイベント等の機会を作ることが困難になってしまい、大学としての研究者人材の活性化、若手研究者への学際的な研究環境の提供については十分果たし得ない方向になってしまうのではないかと危惧する。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 若手研究者は研究費獲得が以前より優遇されており、未だ不十分であるが改善されていると考えている。人材育成は能力のある学生は博士課程に進まず就職を選択しているように感じる。給与を得られない日本の博士課程の制度には魅力は感じないだろうし、学位取得後の就職にも保証がない現制度では、不況にでもならない限り優秀な人材を博士課程に十分な人数を進学させることはできないだろう。女性研究者の状況は、男女の研究環境を別として検討しても改善は困難だろう。女性では子育てや育児の期間に応じて業績が少なくとも考慮されるが、男性には適応されないのが通常である。そのような中で男性が育児や子育てに時間を費やすことは結果的に男性のキャリアアップの支障となる。制度の問題以上に夫婦での十分な話し合いの方が重要ではなからうか。女性限定の公募もあるが、本来ならば優秀な人材、その環境に最も適した人材を採用すべきであり不公平を感じることもある。なお、本学ではサバティカル制度が取り消された。もともと業績評価に基づいたものではないが、研究を推進する大学として如何なものかと感じる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 研究人材の教育・育成も大学の主要な役割のひとつと考えるが、現状では人員が削減されるばかりで学生に対しても若手研究者に対しても十分な育成が行えているとはいえない。科学研究に関しては、すべての研究者が潤沢である必要は必ずしも無く、現状のように競争原理の導入もある程度必要と考えるが、大学における運営・教育のための予算は十分に支給されるべきである。また、それを踏まえたうえで研究者自身が十分な働き甲斐や後進へ魅力的な仕事であることを伝えたいと思うように、少なくとも比較的高い生活水準を維持できるというステータスを満たすための給与配分は必要だと考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 産学官連携、地域連携といった外部にアピールすることのできる分野の人材が多くなり、地味な基礎研究を行う人材は退職後も補充されない状況が続いている。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 285 大学は環境や制度を整える努力をしているが、研究者自身の要望はどうやら別のところにあり、マッチしていない。たとえば地方だと手当が下がるので、いくら研究環境がよくても着任しようとしにくい、など。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)

- 286 女性という理由だけで、能力を顧みず、優遇するのは、制度として望ましくないのではないか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 個別学生指導および学務/地域貢献/産学連携,教員の多方面での貢献を求める外圧が強くなり、自身の研究自体の評価ウエイトが小さくなりつつある。社会と交わる多様な人材を維持する意味では良いことだが、その分だけ研究に割く時間や労力が減っている。秘書/助手/技官といったサポートスタッフを手厚くアサインすることで、研究それ自体へのコミットを増やす取り組みが並行して必要である。しかし、人件費総額抑制の圧力が強いので、それを実現する原資が無い。結果、日本人/留学生を問わず、優秀な博士課程前期/後期学生は外資系企業/海外大学へと流れる傾向が強まっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 研究者はみな優秀でよいのですが、実験で設備を維持・管理をする専門の技術者がまったくいない現状はどうかと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 若手研究者が、教育活動に割られる比率が大きく、研究に専念する実質的な時間が少ないように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 数値目標などが設定されると(女性教員,外国人研究者の雇用比率や外部資金獲得状況など),人事評価が適正でなく行われることもあり,全体的に短期目標のみを満たすような構成になってしまうことは研究力低下に直結していると強く感じる。若手教員が興味をもったことに没頭できる期間がないと将来の科学技術の発展が期待できない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 いわゆる「若手」の研究者が「任期付き」での雇用になっているのは、大きな問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 大学の予算が削減される中,人材育成が行えない。また,学生から見たとき,博士号取得が目標にならない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 293 一般的にパーマナントポストが少なく,博士号取得後になかなか腰を落ち着けて研究できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 国立大学の予算は逼迫しており,人事の流動性は完全に失われている。そのような状況では,若手が安定したアカデミックポストを得ることも,女性教員の割合を増やすことも,博士課程学生が自由な発想を基に研究活動を行うことも,外国人教員を雇用することも,サブティカルをとることも何もできない。今の国立大学に何かをする余力は全くない。大学が外部資金(国の競争的資金や民間からの支援)を獲得してもその用途は限定されるので,大学の裁量の増加にはほとんど寄与しない。今の大学はもはや大学ではなく,高校の次の教育機関でしかない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 特に博士後期課程学生については出口(就職)に問題あり。企業による評価が良くない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 事務作業が膨大で時間のマネジメントが大変厳しい状況にあります(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 ここでは若手の研究者の育成に限定して意見を述べる。本学の場合,本学の博士後期課程を修了して本学の研究者となるケースはほとんどなく,公募で他大学のポスドクや任期付き助教を,テニュアトラックの助教として迎えるケースが多い。工学系ではメンター制を採用しており,実績のある教授クラスが助教の研究環境を整備し一緒に研究を進めるようにしている。結果として若手の研究者が実績を積みやすく,また教授の指導のもと学会活動に参加し,研究者としての立場を比較的スムーズに固められているように思う。ただ予算的な理由から助教の数が比較して准教授のポストが少なく,准教授になるためにはかなり業績をあげる必要がある。そのためじっくりと研究に取り組むというよりは,成果を出しやすいテーマを選んで論文を量産するという傾向がみられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 研究人材がフェア(論文などの業績がポスト確保に繋がる)に扱われるようにとの学内ルールは整備しても,それに伴う予算が付いていないので,飛躍的に伸びる研究者を育てる土壌はない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 299 女性教員の増加の圧力が強すぎる。そもそも絶対数が少ないため,規模が大きく資金が潤沢な大学が囲い込んでしまう。そもそも理系へ進学する女子学生を増やし,その結果女性の数が増えた段階で次のステップ(教員数の増加)を目指すべきである。現在は少数の女性教員に様々な資源(ポスト,研究費,委員など)が集中しすぎている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 300 現状は悲惨としか言いようがない。地方国立大学はそもそも,保有している物的,人的資源が不足している。その中で少しでも工夫して適正な資源配分をすべきところ,無能な人間が利権に群がり,大学運営をミスリードし,有能な人間を排除したり,つぶしたりしているのが現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 301 大学教員がハッピーにならないと,教育される学生もハッピーにはならない気がしています。特に研究室という狭い空間ではこのことが顕著になると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 302 研究をできる状況にない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 303 博士後期課程へ進学することにより,職に対する満足感,就職への有利さ,生涯賃金など,様々なメリットが得られるように,国が主導して社会全体の仕組み作りを早急に行わないと,優秀な若手研究者は育たないと思います。加えて,博士後期課程修了者が,任期付ではなく,パーマナントの職が得られるようにすべきと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 304 修士課程に入ろうとする早い段階で,与えられるのを待つだけの人材が多くなっているように思える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 国立大学は特に,実用化研究に対する嫌悪感が強く,先端技術の創製と製品化に対して,「人事評価しない」という申し合わせがあるようで,科学技術政策を実行するとバカを見るような制度が出来上がっている。それを見て育った学生は,強い影響を受けている。研究室の配属で,実用化に興味があった学生も研究室の現実を見て,実用化への意思が萎えることはよくあることである。本当に大学の技術の実用化とか,社会実装を政府は考えているのか疑問である。国立大学がこのような状況で,そのようなことができるとはとても思えない。企業向けの博士養成も実用化を評価しない環境で実現するとは思えない。「多様なキャリアパス」とは企業向けの実用化研究を除くということなのかと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 306 若手研究者のポストが足りない。近年の大学におけるガバナンス改悪の影響で、本学では採用・昇任の人事システムが複雑化してしまい、その結果、若手が採用されにくい、昇任しにくい、等の傾向が強まったと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 実験系の研究者に限れば、研究費が削減されている上に、共用設備も増強されず、研究に必要なインフラが揃わなくなっている、環境が急激に悪化している。お金と設備などのコストがかからない、計算科学や制御・最適化計算に従事する研究者の割合が増えている。大学における研究分野の偏重と産業からの技術や人材要求が一致しておらず、我が国の産業の活力を削いでいる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 博士課程の学生が激減している。このままでは、日本の大学は自滅します。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 とにかく大学からの研究費が少ない。学生は多いのだが、とても学生に研究をさせられるような金額が配分されていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 運営金減少の影響がポスト数に直接的にひびき、若手研究者のみならず研究者総数の保持が困難になりつつある。また、科研費審査は研究遂行可能性を重んじ、真に先駆的萌芽的な基礎研究への外部資金が実質的になく、そういった研究内容をもつ研究は小規模のものしか実行できず、人材育成の観点からも状況はますます厳しいと感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 博士課程に進む日本人学生はほとんどいません。40代前後の若手の研究者の状況があまりにひどく、それを見て、学生たちはあえてリスクの高い研究者を目指すのをやめるのは当然ではないでしょうか。定年を伸ばして、その皺寄せを若手に押し付けて、50代の中堅はほとんど自分たちの保身しか考えておらず、若い人たちにも見向きもされなくなった大学という組織に対して、心底、呆れ、愕然としています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 若手を任期なしにするより、中年からシニアに対して、きちんと評価をすべき。ただし、論文だけではなく、大学運営などの雑務もきちんと加味する必要がある。また、研究用人材、講義用人材と分けて、研究成果の少ない先生は講義に専念してもらおうというのもありだと思ふ。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 同一分野の研究者数が少ない(多くの場合一人しかいない)ため、産学連携等のプロジェクトを実施しにくい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 314 人数が少ない、少ない人数で多くのことをする+仕事ができる人が一握り(人材不足)なため、仕事ができる人の仕事の負担が大きく、そのような先生は研究能力があっても研究を進めることが困難になりがちである。博士後期課程へのキャリアパスについては、本学のサポートが薄い上に、制度の説明も少なく、学生がそのようなキャリアパスがあることすら意識付けが出来ていないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 若手研究者の独立を促す動きは進んでいると感じるが、一方で独立後の若手研究者には研究室運営を支える人的リソース(助教,研究員,支援員など)が足りておらず、特に大学での研究マネジメントが難しくなっているように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 研究能力のある教員はいるものの、それを支える人材(事務・技官・若手)が不足しているため、教員の研究能力が発揮できる状況に無い(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 私立大学に初めて赴任して2年目であるため、まだ状況を十分に把握しているとはいえないが、状況から博士前期課程の進学者は少数派であり(毎年20名弱程度)、博士後期課程に関してはほぼゼロである。研究をする大学ではないという印象を学生自体が持っている可能性があり、先生方も教育に専念している人が多いため、研究人材に関する理解や意識が低いと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 318 期限付きポジションの増加に伴い、短期的に結果を出せるようなテーマに注力せざるを得ない若手研究者が増えている。これは、イノベーションの芽を育てることに逆行しており、今後、国単位での研究力の低下を招くのではないかと、大変危惧している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 319 予算の関係で仕方がない面もあると思うが、事務作業や学生への対応など、研究者として自らの研究活動に費やすことのできる時間が年々減少しているように感じる。このため、研究人材への魅力が薄い印象を受ける。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 320 「研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いますか。」という質問があるが、むしろ、以前より「論文のみ」の評価が強くなっている。他の評価が本学において実際に考慮されることはほとんどない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 321 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路に「安定して」進んだ実例が少なく、アカデミック以外に進みたい学生には博士後期課程進学は勧めづらい。博士号を獲得してから民間企業に就職を希望するというような学生がいた場合、キャリアの安定度を考えると、修士号獲得後に一度就職しその後社会人博士として入学することを勧めざるを得ない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 322 若手研究人材に対する業務が多いわりに、その業務内容が昇進に評価されにくいいため、内部の昇進(任期ありから任期なし)にマイナスのバイアスがかかっている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 323 うちの学科に限れば、評価軸に合った有能な方が残り、そうでない方は去っているように見えるため、システムの目的は達せられているように見える。ただし、これがいいのか悪いのかは、本当のところ、自信はない。こうしていくしかないとは、思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 324 慢性的に人手不足だと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 325 50代,60代の教授クラスと若手クラスとの不公平感が大きすぎて,優秀な人材がアカデミックから離れたり,博士学生がアカデミアを指さなくなっている.彼らが企業で活躍するのであれば国としては良いのかもしれないが,日本の基礎研究にはマイナスだと思う.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 326 優秀な研究者だけを育てることはできない.優秀な人材(や成果)が欲しければ,優秀ではない(役に立たない)人材(研究)を許容する自由なシステムが必要である.あれもこれも上からの目的設定で管理する手法(ガバナンスの強化)が大学・公的研究機関にはふさわしくない.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 327 研究サポートはほぼなく,研究成果がないと昇進が難しいため,常に追い込まれているような心理状態になりがちです.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 328 私立大学においては,学生の質の変容により,教務関連業務に費やす時間が増大しており,研究人材の能力を發揮できない例が多い.(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 329 ここ数年は,改善されていない.大学の運営費交付金が減らされる中,退職する教員がでもすぐに補充されることはなく,若い男性,女性,外国人,すべての教員を雇用する余裕がないように思われる.今は必死に定員削減をしているだけ.この状況では教員を目指して大学院に進学しても就職先がないだけなので,大学院生も増える可能性は少ない.任期制やポイント制を導入して柔軟に対応することも必要と思われるし,残念だが人気のない学部,学科は学生定員と教員を削減して,人気,ニーズのある学部学科に力を注ぐべきと思われるが,今いる人をクビにするわけにもいかないので硬直状態である.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 330 研究人材に,学会などのアカデミックな事項以外に,評価される仕組みの準備が必要と考えます.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 331 人事において評価プロセスの密室性の弊害を解消する努力が一層必要.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 332 研究者予備軍となる博士後期課程の院生に対する経済支援は充実させてきている.しかし,慢性的な人員不足により,新任教員は様々な補職をあてられざるをえなく,任期制との狭間で十分な研究実績の構築が厳しくなってきていると思う.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 333 ポストが圧倒的に不足している. 任期付きはやめるべき. (大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 334 少子化とリンクして,研究者(特に教員)採用に著しい制限がかかり,負の連鎖に入り始めていると感じる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 335 年齢とともに大学の運営に関する業務が増えて,それとともに研究に時間を割くことができなくなっている.役職とともに研究費は得やすくなっている現状と相反するもので地方大学としては致し方ないと感じている.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 336 運営交付金の減少により,人事ポイントが不足しており,研究人材の確保が難しい状況にある.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 337 人件費削減におされ,十分な待遇改善策が出されない状況である.また,業績評価に追われ,研究を自主的に進めることができないように見受けられる.さらに,自由な発想で研究をスタートできるための基礎的な基盤経費がほぼない状態では自主的な研究が育たない.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 現在の所属学部は教員の1/4程度が60代の教授クラスであり,今後5年間で大幅な人事刷新が予定されているため,過渡期と考えている.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 339 今に始まったことではないが,教員が研究,教育,事務とありとあらゆることをやらなければならない.研究,教育を理解できる事務の人材こそ必要ではないか.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 地方の国立大学では,昇進および人事の無期限停止の状態が続いています(私の大学では10年間停止と言われていますが,いつまで続くか定かではありません).業績があっても昇進ポストは回ってきません.通常の会社でこのようなことがあるでしょうか.経営難が深刻です.教員研究者のみならず,事務方も減少しています.大学院への進学率の減少は,急激に進んでおり,このことは経営難に拍車をかけています.大学院生の減少は,日本の科学水準の大きな低下を招くでしょう.進学率の減少は,大学生の生活水準が以前より貧しくなっていることと関係していると思われます(貧しいのでそれ以上は勉学を続けられない,余裕がないということです).このトレンドを調査し,学生への支援の手を打つことが悪循環を断つ手立てと考えます.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 全国的に急増する任期付雇用形態は,優秀な若手研究者の能力を,長期的な視野をもつてのびのび伸ばすことにふさわしくない.若手研究者に対して,任期付でない,安定した雇用形態が増えることを強く願います.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 342 外国人研究者の招聘も重要であろうが,まずは国内の若手を育てることに注力すべきではないか.お金が乏しい学生でも,研究がしたいければ,大学院に進むことができるよう,学生寄宿舎のような福利厚生施設は重要.また,様々な学問領域から物を見る訓練にもなる.具体的には,〇〇大学〇〇寮のような空間は重要で,なくしてはならないと考える.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 343 人件費削減のため,昇格人事延期や人事凍結が行われている.研究者のモチベーション低下につながることを懸念している.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 344 国公立の大学において国からの予算が減らされている昨今,教授が退職しても新たな教授を雇用する予算が組めないのが現状である.人材確保すら難しい状況である.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)

- 若手研究者の数とポストの間のミスマッチが様々な領域で目立つようになってきている。研究者の待遇の悪化は若者の参入を困難にしており、ポスト1万人計画の対象者が採用が難しい年齢層となってきている。最近、若手研究者への支援の強化がうたわれているが、研究者というキャリアパスに対して正当な評価が行われない限り、ポスト1万人計画の規模を小さくしたような失敗に終わるのではないかと、わが国は先進国では唯一、専門性のある人材の育成を削減する方向性が維持されている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 345
- 大学運営業務が多すぎて、研究に取れる時間がたりない。職員ごとに、運営に主に従事する教員、研究に従事する教員のように区分けすれば良いが、無駄な平等主義のためか、できていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 346
- 人材不足が深刻です。研究能力のある人材は、研究以外でも能力を発揮できるために、本来の業務以外の任務を任されている傾向が強い。また、研究費を獲得できなかった研究者は研究を遂行することなく過ごす環境となっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 347
- 定年退官になった教員が嘱託や特任教員等で残ることがあり、新たな人材を採れない。特に、若い助教を採用したいが、枠があかないため採れない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348
- 地方大学の医学部では、医師は専門医への指向性が強く、また大学病院は収益を上げることが至上命令となり中間層の医師・メディカルはかなり疲弊した上で退職している。医学部で研究できる可能性が一番高い人たちが、研究までやっている余裕はないというのが現状です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 349
- 本学は、研究人材確保が極めて乏しい。教員の補充がなく、教育業務、学内委員会業務に追われ、研究時間が減っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350
- 薬学(特に私学)では、博士課程に進む学生が少なく、このままでは、薬剤師の免許を持ちながら、教育・研究が行える人材が先細りする(既に始まっている)。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 351
- 私学では、教育用の必要最小限の教職員を雇用するのが限界であり、研究用の教職員を雇用するだけの経済的余裕がない。教室の教職員数も減られ、大学院進学者も激減したことから、研究スタッフを確保できないのが現状である。また、教育とマネジメントに時間を取られ、自ら研究を行う時間も確保出来ない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 352
- 30歳代,40歳代の野心的な研究を行う医師,馬力のある医師がいなくなってきた。皆おとなしく,面白くない。すぐに家を建て,外国には行きたがらない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 353
- 研究を支援する体制として,研究補助者の人事交流制度,資金の補助の制度を国が支援していただけると良い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 354
- 大学の教育実質化は極めて重要なことであるが,年々,教育活動に割くエネルギーが増える一方で,研究に集中できる時間が無くなっていく,これは教授レベルだけでなく,若手教員にも同じことがいえる。研究活動がどんどん先細りになっている。人的資源への補助が最も必要なのではないかと感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 355
- 働き方改革で労働者として捉えられると,研究はなじみにくい。しかし,労働環境や条件を設定しないと,心身が壊れてしまう事例を防ぐことができない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 356
- 薬学部の学生は一般的に優秀であり,本来であれば大学院生やポストとして医薬品に関する様々な研究を展開する重要な力であるはずですが。しかしながら,多くの学生が「進学を選択しない」という現状があります。薬学部という特性上,卒業時に薬剤師免許を取得できます。一般的に薬剤師免許があれば多くの企業や調剤薬局などで十分な給与が保証される生活が送れます。それと比較して,博士課程の学生に大学から支給される額は微々たるものであり,さらに学費を払ってまで20歳代の3~4年という貴重な時間を消費することは,博士課程への進学に関するモチベーションを大きく損なっていると思います。昨今の就職状況が良いことも関連して,明らかに優秀で適性のある学生であっても,博士課程への進学を希望しない場合が多いと感じています。すべての博士課程大学院生の授業料を減免ができれば,この点は少し改善されると考えています。これは優秀な人材を社会に送り出すうえでも重要な点と思っています。>>今回,大学を移るという経験をしましたが,その際に退職金の持越しが出来ませんでした。大学,公的研究機関の間でも「転職」として扱われるということですが,私たちの先生の世代では割愛が出来たと聞いております。文科省として教員・研究者の流動性を高める施策を実施しておられるとも聞いておりますが,現在,公的研究機関の人員枠は限られており,異動できることがインセンティブになってしまっています。一方で各研究者にとっての経済的デメリットは大きいのではないのでしょうか。人件費削減など時代として仕方ないところはあるかと思いますが,このような点も学生に公的研究機関を勧めにくいところだと思います。大学・公的研究機関を異動する際のインセンティブについても御考慮頂きたいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357
- 研究を志す若手がどんどん減少している。医学部においては、専門医の資格の習得に重点がおかれるようになり、大学院進学者が一段と減少している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358
- 真面目でこつこつ努力する人が残れる評価方法があっても良いと思います。例えば医学と生命科学は、人類に普遍的な真理を探求し、これからの人類ができるだけ幸せに暮らせることを望む科学です。流行りに乗った研究やマスコミが取り上げる研究には研究費が付き易く、国も大きなお金をそれらに出しがちです。それも今と将来の人類の幸せにとって大事なことです。しかし、本当に普遍的な真理の探求は、流行るというより、研究者皆が共有している探求テーマで、皆がこつこつやっているものです。一部の研究者だけでなく、多くの研究者が気付いているテーマは普遍的で重要なものが多いです。人類の幸せのためには、こういったことをこつこつ研究するための研究費も大切だと思っています。またそういう研究をする人材も大切だと思います。外見が良く、プレゼンテーションが上手なだけの研究者も散見されます。研究活動より、学会内での政治活動が上手な若手研究者も散見されます。当たり前の疑問、誰もが解いてほしい問題を解こうとする人にチャンスをもっと拡げて欲しいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359
- 政府の働き方改革の影響で、従来退職予定者が再雇用されるために、新規採用枠が、全体的に減っている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360
- いまのところ,理由は人それぞれだと思いますが,厳しい以外に聞いたことがありません。大学の場合,学生が減少していく中,将来の見通しが見えないところにも,研究するといっても,,,という雰囲気があるように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361

- 私の所属している学部では、全体の教員数が少なく、講義のみでなく雑務の負担が大きい。また、第三者評価などへの対応から、教員の業務が膨大化しており、一人あたりの研究時間は年々減少している印象である。一方で、教員数の増加が解決につながると思うが、現状では議論にもなっていない。大学院生のキャリアや研究の質の向上を図るには、全体的に教員数の増加が必要であると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362
-
- 薬学部6年制から大学院へ進学する人がほとんどいないので、大学院生が確保できない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363
-
- 教育と研究が乖離していると思われる。医学部医学科という学科の特質もあるが、学生は「まず医師になること」しか頭にない。教員は研究の面白さを伝えようとしてもなかなか伝わらない(大学院に進学するという選択肢はまずない)。昔薬学部には、ひとつの講座に学部学生や修士課程院生、博士課程院生が適度な数いて、研究面でも活気があった。最も今や薬学部でも臨床指向が強くなり、昔のような状況ではないと聞く。高校生程度の年齢で最も優秀(と思われる)な人材の多くが、医学部に入って臨床医になるという状況は、日本の科学研究を担う人材育成にとってマイナスであると考えられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364
-
- 問1-08について、そのような指導をしたいと思っても、そのための研究費はどうすればよいのか?多くは結局、教員の獲得した研究費に沿った形でテーマを決めざるを得ず、報告書の作成もあるので、学生が自分で成し遂げるのをじっくり待つことも難しい局面が少なからずある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365
-
- 論文も教育もいかなる取り組みも評価はされているものの給与へ反映されません。適材適所の人材配置ができるほどの人員がおりません。URAもおりません。博士号を取得するメリットがほとんどないため、博士課程の学生が少なく、マンパワー不足です。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 366
-
- 外部研究費の獲得に当たっては、提案する研究の実現性が重視されることが多く、全く新しい研究を提案しても採択される可能性が低いのが現状です。その結果、若手研究者が研究費申請をする際も、教授等、研究室主宰者の研究結果を基にした発展研究を提案することが殆どになっていると思います。したがって、研究の実現性を研究費採択の基準の一つに据える限り、若手研究者が自立的に自らプロジェクトを立ち上げるようなことは難しいと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 367
-
- 海外と異なり、日本の場合、研究人材の大部分を大学院生に頼っている場合が多いと聞いたことがある。しかし、地方単科医学部の場合、大学院生はほとんどいないため、研究人材はほとんどいない。よって、地方単科医学部では多くの人材を必要とするようなパワフルな研究を行うことはなかなか困難である。そのような研究にばかり資金提供するのではなく、地方の小さな研究にも光を当ててほしいと考える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 368
-
- 授業や実習に限らず、種々の申請書・紹介文作成等の雑務が多く、研究にのみ専念できない状況に変わりがない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 369
-
- すべてのポストを任期付きからスタートするという仕組みは若手研究者拡充と若手の研究への注力の観点では足かせでしかないと強く感じている。結局は業績を稼ぐために論文になりやすいテーマ、あるいはランクの低い論文誌への投稿を推進せざるを得ず、業績偏重による多くの課題を生んでいる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 370
-
- 現在育休明け(産後8か月で復職)であるが、業務上、時短勤務などが難しいので、子供の保育園の送り迎えなどかなり大変。女性活躍のための整備が必要であると切実に思うが、時短勤務を言い出せるような職場でもないし、その後のキャリアを考えると、その選択も難しい。非常に悩ましい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 371
-
- 教育評価、業績評価による正当、公平な人事が行われていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 372
-
- 全然講義もできない、実習や演習では学生とのトラブルを起こす講師がいつまでもやめないし、やめさせることもしていない。なぜ部下がしりぬぐいをしていないのか、組織に疑問を感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 373
-
- 科学と芸術における分野での交流を積極的に行い、成果を上げている。今後海外(東アジア)との人材交流をさらに進め独自の技術の(クローン文化財)推進に務める。(大学,第4G,その他,男性)
- 374
-
- 運営交付金の削減により人的資源の不足が起きている。学生の教育に研究素養を育てることが加わったため、教員の質の向上と研究に充てる時間が必要である。最先端ではなくとも問題を見つけて解決する研究課題を、学生と共に進める環境と資源が必要である。(大学,第4G,その他,男性)
- 375
-
- 若手研究者のほとんどが任期付きの不安定な身分であり、過度な競争にさらされている現状から、研究者を目指して博士後期課程に進学するのをためらう学生が増えているのではないかと。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 376
-
- 40代以下の若手中堅が頑張っています。もう少し人件費があればもっと人材育成が進むのですが。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 377
-
- 優秀な若手が民間しかも研究以外の分野に進むことが目立つ。アカデミックポストの魅力が相対的に薄れているのは問題である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 378
-
- 優秀な若手研究人材が有期で雇用されているケースでは、次の職場を見つけるだけのためにエネルギーを割かれてしまい、研究成果が出にくくなっている人が多いと思われる。有期雇用の場合に、研究活動に専念できる環境整備が求められていると思います。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 379
-
- アカデミックな職業につきたいと考える動機付けが非常に低下しており、将来の研究者の質の大幅な低下を招きかねない状況となることを危惧する。待遇面等での改善を真剣に考えるべきである。常勤(定年制)の研究職を減らすような政策は、できる限り速やかに改めるべきである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 380
-
- 博士研究課程への進学者の減少が今後の研究人材不足をまねくことになりかねない。その対策は必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 381

- 382 少子化の影響を受けて人材不足が毎年顕著になりつつあるように思う。今現在、ポスドクもしくは若手助教クラスの年代はそれほど問題ではないが、博士課程、修士課程、学部、と年代が下がるにつれて問題が顕在化しているのではないかと感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 383 任期付きの改善が進んでいるように思えない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 384 国内の日本人学生だけの人材活用では限界があるので積極的に外国人を登用すべき。そのためにはわが国の研究機関が諸外国(特に欧米)と比べて魅力的である必要がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 385 若手(40歳以下)の研究者に関して、自由に研究テーマを立ち上げる「資金」ではなくそもそも「機会」が与えられていない(もちろん資金もないが)。助教やポスドクの採用と共に実験装置等の世話人業務が義務付けられ、また運よく昇進しても、国際会議等のイベントの委員等の業務を回され、研究に時間を割くことが十分にできない。一方で論文本数のみが求められ、十分に質の高い研究を練り上げることが大変難しい環境にある。ある世代以上の研究者の生活を維持するために、若手がくだらない業務を強いられるように感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 386 少ない予算の中で若手支援は国も研究所も各大学も力を入れていることは実感できる。しかし、中堅世代の私からすると、若干甘やかし過ぎの印象もある。若いうちに、分不相応な額の研究費と規模のグループ(部下や学生)を持つとうまくマネージメントできない。また、ある程度競争が厳しくないと研究者としての緊張感がなくなる。従って、規模や競争率を適切に考慮した若手支援の運用が肝要だと考える。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 387 技術支援員として雇用している大学生を積極的に勧誘したいが、それによってその学生に将来の就職などのリスク(博士号取得後のキャリアパスが描けない)を負わせることを考えると、不用意に勧誘できない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 388 ポストが圧倒的に少ない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 389 研究以外の業務(装置の維持管理,会合等の調整・補助)に追われている人が若手を含めて少なからずいる。また、そういった仕事は周囲が頼みやすい人に偏る傾向にある。所属研究機関ではそういった仕事についての評価もなされるが、特に若手研究者にとっては、研究業績を上げることが重要であり、これに偏りがあることは問題であると感じている。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 390 必要な人材の枯渇が深刻である。博士が輩出される研究テーマとプロジェクト研究などの中で必要とされる分野の研究者数,企業で必要とされる分野の研究者数のミスマッチが起きている。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 391 外国人研究者の受け入れについては、日本語が話せる人でない限りは、受け入れ研究者の負担がかなり大きくなってしま(手続き全般)。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 392 若手のポスドクがなかなか常勤職につけない半面,法人化前の古い制度で常勤の助教となった人の中に,ほとんど実績も残していない人がいる。こういう人は事務職への転換などを図るべきではないか。(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 393 日本の大学では主担当教授の意向を強く反映した課題を中心に研究されている場合が多い。結果として,迅速な研究成果は出て,論文文化され学位は取れるがチャレンジ的な研究テーマに取り組む経験が少なく,自立性も育たない事が散見される。結果として,視野の狭い博士人材となりオーバードクター問題や研究人材の組織間交流の少なさの原因となっている。また,自由に使える運営費交付金が毎年目減りし,研究費が外部資金頼みになっている。そこでは,膨大な申請書類作成や中間審査,報告書などに割く時間が増える事により研究に割く時間が減っている。結果として,チャレンジ性,独創性のあるテーマが減少し,日本の国際競争力の原点であるトップ1%,10%論文の数が減少の一途をたどっているのではないかと危惧される。産学連携の推進という立場からは,企業からの大型資金導入を考えると,より社会課題を意識した研究をすることで応用開発人材は育つという良い側面も持つ。運営費により支えられた基礎の学理を支える人材を育成する体制と社会の動向を意識した企業との共同研究により応用研究人材の育成のバランスを上手にとることが大切です。実際の学位取得後の進路状況を踏まえた人材育成をマネージすることが大切であり,それを可能にする日本社会であって欲しい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 394 研究人材について,大学院教育が問題としてされがちであるが,学士課程のうちに大学院への導線をしっかり示すような教育(リクルート教育)が必要であり,また大学院ではいわゆる課題的研究と自発的研究,双方がうまく噛み合うような教育が大事で,タコツボ的教育は将来の研究者を育むシステムとは思えない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 395 若手研究者の雇用条件,研究環境の整備など社会的背景の厳しさが,抜本的な解決の模索が必要である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 396 研究者の質およびモチベーションの低下が目立つようになった(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 397 大学の若い研究人材を企業と連携して育成するシステムが必要である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 398 産学連携の活性化に伴い,産と接する学生の数は増えてきているように思われる(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 399 研究人材が欠乏しつつあるという危機的な状況である。現状で最も重要なのは(安定した)ポストの増である。優秀な若手人材の育成に力点をおく少数精鋭は長続きしない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 400 優秀な理系の大学院生の就職希望先として,アカデミックな機関での研究者ポジション(特に博士研究員や特任助教)が選ばれない傾向は,より鮮明になっている。任期制は当然必要であるが,更新制限の厳しい若手研究者職種を多く設けても,指導的な立場の教員や中核的な研究者を育てることにつながらない。民間企業とのクロスアポイント制をより活用し易くし,民間人材の中から安定した教員職・研究職へ専任する優秀な人材を得る経路も持つことが重要と考えられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 401 若手研究者の人数が少ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 402 本学では、助教の任期制の導入により、若手教員の身分が安定せず、長期的な視野に立った研究計画を立てることが難しい、また、研究費も十分ではなく、大学全体の予算不足もあり研究設備の老朽化も進んでおり、研究環境も悪化している。この状況を学部学生も良く知っており、大学院博士後期課程への進学意欲が減退している。政府は、若手研究者の身分の安定性の確保と、研究環境（研究費も含む）の整備・充実を早急に進めるべき。（大学、社長・学長等クラス、男性）
- 403 中堅私学であるが故、自家での博士人材育成と教員への登用を重視しないといけないのですが現実には博士後期課程への進学者が少ない状況です。（大学、社長・学長等クラス、男性）
- 404 大学院へ進学する学生数、その中で研究を目指す院生数が減少してきている。（大学、社長・学長等クラス、男性）
- 405 領域によるが、私のかかわる領域での人材不足が著しい。絶滅危惧種になっています。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 406 大学等においては、運営交付金の継続的な減額の影響により、著しく研究人材の雇用に困難が生じており、教育も含めた体制に将来的な不安定要素を抱えている。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 407 学生の粘り強さがなくなっている。そのため、研究などの職種に向く人材が減っていると感じる。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 408 大学法人化以降、安定した環境が損なわれ、短期的にお金に結びつく研究が奨励された結果、近視眼的なテーマが増えていると感じる。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 409 文部科学省が産業界とのつながりに力点を置くようになり、短期的な成果を期待するような研究テーマを選ぶ傾向が強くなり、若手研究者が腰を据えて、大きな変革に繋がるような思考や研究を疎遠する傾向が見られており、長期的には国力の低下につながるのではないかと危惧する。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 410 博士数を増やしたことは問題であるように思う。なぜなら海外留学もしないで、国内で博士研究員をしていけばいいという考えでいる人が多々いるように思うからである。その様な方については、企業側も人材不足とはいえ、採用できないのが現状なのではないでしょうか。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 411 研究者という職業にはそれなりの適性があり、そのレベルにある学生が将来の自身の職業として研究者を目指す動機が必要であるが、社会的課題の気づきだけでは不十分で、経済的・社会的に安定した職業であることが最近では重視されていると感じる。しかし現在、研究者の職は数が限られ、さらにそこへの途は不安定であり、適性を持つ多くの学生はより収入の多い職を選ぶ傾向にある。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 412 特に若手や任期付き研究員クラスに、「論文数」のプレッシャーが強いように思われる。分野による違い、研究手法による違いがあるにもかかわらず、人事の際には「論文数」が重要視される。短期・成果の出やすい・論文にしやすいテーマに流れる傾向が強くなっているのでは？（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 413 安定した研究環境を得るための条件が厳しくなっている。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 414 臨床部門における研究人材が不足しているまた同時に育成プログラムも無い（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 415 研究人材は最近の臨床医師における専門医制度で研究ができなくなってきた。従って、研究人材状況はかなり不足している。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 416 ポスドクの急激な増加、国立大への運営交付金の削減、都内の大学の定員制限など、振れ幅の大きな政策の影響を受けて、研究人材の育成が益々困難になっている。研究人材の母集団の縮小によって、質の低下も起きている。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 417 研究者の流動性、特に大学-企業間の流動性はまだまだ不十分である。また博士取得者の企業採用に関しても一部の業種を除き不十分である。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 418 機関において、中長期的な人材育成のための具体的な計画策定が必ずしも十分であるとは言い難い。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 419 研究職を、とくにアカデミアにおける研究職のポジションを生涯の職業と考えて研究の分野に参入する若手が減った。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 420 任期付き雇用が大半で雇用が不安定（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 421 現在、ポスドクを求人してもなかなかいい人材が見つからない。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 422 若手の研究人材が減っている。大学内の研究者の年齢構造が高い方にシフトしている。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 423 日本人の研究人材は十分には在籍できていないように思う。研究をしていきたいという動機づけが全体に対して不十分なのかもしれない。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 424 成果主義的な風潮が広がることで、じっくり腰を据えた研究を志す若手研究者が減ってきたように思われる。評価側が評価に費やす時間も無駄なものが多い。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 425 外部資金獲得などの書類作成のために割り当てる時間が、従来に比べて増加しているように感じる。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 426 若手研究者の多くが任期付きポスドクであるなど、雇用の入り口で身分が不安定のこともあり、海外留学、新分野挑戦などできにくい環境にある。上司にあたる研究者の特段の配慮が必要であるが、理解のある研究者も少ない。（大学、部長・教授等クラス、男性）
- 427 若手の任期無のポストが少ない。（大学、部長・教授等クラス、男性）

- 428 日本の大学は概ね国際化が遅い。また、年功序列が大きな問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 429 個々の分野(discipline)における尖った研究と、それらを社会価値に繋げる研究の両輪が必要であるが、日本の大学は前者に偏っている。このため企業は、自社の価値につなげにくく、国内大学との共同研究が進まない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 430 若手人材の処遇改善が必要だと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 431 工学系では、博士課程に進学する院生が少ない。その理由は、博士課程の奨学金が整備されていないからで、欧米の大学院で、博士課程の院生は、授業料を払っておらず、殆どの院生は、奨学金を受けている。この指摘は、多くの方から、以前から長い間指摘されているが、全く変わっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 432 他の社会に比べて若手研究者の雇用の安定感が低い(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 433 任期つきポストばかりになって優秀な人材が残らなくなっている。また、目先の数値的な成果にとられるようになって、長期的課題への取り組みが薄くなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 434 予算不足から、研究人材が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 435 教員数も研究人員も不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 436 基礎的な研究能力が不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 437 人員削減と間接業務の増大によって研究環境が悪化していることで、研究人材にとって魅力的な場所ではなくなりつつあるように思えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 438 短期的に成果を求める研究者や、海外雑誌に掲載されやすい研究テーマ(たとえば、欧米で行われた研究を同様な方法で日本で行う)を主に行う研究者が増えており、だんだん小粒になっているように思われる。これは大学における教員評価の影響が大きいように思われる。また、教員評価で高い評価を得るために、大学院生を取ってはいるが、全く指導しない研究者も増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 439 若手研究者の待遇が不十分(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 440 博士課程の学生の就職難の問題を解決しなければ、研究人材の育成問題の解決ができない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 441 過去のポスト1万人計画の影響からか？質の低い研究人材の比率が高くなってきているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 442 定年延長により、ベテランの割合が増える一方で、経費節減などのあおりを受けて、若い研究者を雇用することが困難であり、人材の確保には苦慮している。また、大学などの待遇が、民間企業に比べて魅力的で無い(例えば、任期付きで、短期間で業績を評価されるなど)ため、研究者そのものの確保が難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 443 地方国立大学における教員陣の流動性が乏しく、特に十分な研究成果を出さない教授がそのポストに居座っていることが多く、その影響で若手研究者が教育研究職に就くことが困難な状況が続いているような印象があります。地方国立大学の教員陣の業績(産学連携や社会貢献等を含む)評価を積極的に公開し、適切に評価させる制度設計が望まれます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 444 私立大学では、研究実績のある人材が着任しても、教育に掛ける時間が急増しており、研究に時間を割り振れる状況ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 445 研究,博士論文などの指導経験のある定年後の教授を活用すべきと考える。私の場合,支援企業を見つけ医学部内に寄付講座を設立し,大学博士課程の学生と企業から派遣された企業研究員を同時に指導している。良ければお訪ね下さい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 446 研究環境は決して劣化しているとは思えない。ただ、研究人材の劣化が謳われているが、研究活動への魅力が薄れ、あるいは伝わっていないことは残念である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 447 近年,大学などでポストの雇用が一般化してきて予算規模の大きい大学ではポストのような若手研究者はかなり増えてきている。しかしさらに若手人材の雇用を増加する手立てを国の予算で考えるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 448 研究人材は、博士進学者の減少だけでなく、30才代,40才代の人材が不足している。多分,これは,研究人材だけではなく,すべての職種で言えるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 449 ・特に博士課程の学生数が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 450 30歳前後の研究人材の層が薄くなっていると危惧します(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 451 博士課程への進学率が極めて低くなっている。特に能力に優れ研究意欲もある学生が、アカデミアにおける将来への期待が持たなくなっている。大学における研究環境(パーマナントポスト,研究費,海外研修など)の改善を急ぐ必要がある。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 452 ポスト削減によって、優秀な人材の確保が難しくなっていると感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 453 地方の国立大学法人では、財源の減少の問題から、かなり不足していると思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 454 環境やカリキュラムは整っていると感じるが、学生は単位取得と就職が最優先であり、研究や社会への興味自体が薄い。その中では、学生自身の社会課題への気づき能力等はあまり求められていないと感じられる。また、ドクター修了後の進路として、アカデミックポストはごく限られ、研究職はいずれも短期の任期付きが多く、将来を考えると一般企業への就職となっている状況であり、自らテーマを見出す指導より、教員が与えるテーマをこなす能力が重視されていると感じる。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 455 安定した環境で研究に専念できる状況にない(大学、その他、男性)
- 456 技術立国を標榜する我が国にとって、独創的・革新的研究基盤への転換を図る上で、修士・博士課程への進学率やポストドク問題に対して、効果的な社会政策が必要ではないかと思う。学位取得の前提より、その研究教育のプロセス実践の機会を増すことにより、より高度な思考取組の実践の場の普及を図る構造・思想転換の検討が必要ではないかと考える。(大学、その他、男性)
- 457 本質問での「研究人材」が学位を保持し、実際に研究課題を設定して(あるいは所属研究室での議論に基づいて研究課題を設定して)PIとして研究を推進している人材なのか、これらの研究を支える補助員も含むのか明確ではないが、仮に研究補助員を含むとすれば、状況は甚だしく悪くなったと言える。いわゆる定員外雇用員の「雇い止め」ルールにより、研究機関間での運用に多少の差があるものの、基本的には5年間経過すると再雇用が不可能となり、また新たに雇用して技術習得を行わせなくてはならない。なぜ延長雇用を認めないのか、法律の運用を柔軟に行うべきである。(大学、その他、男性)
- 458 教員の意識改革が進んでいないので、上記2件の間については変更なし。(大学、その他、男性)
- 459 人件費に余裕がなく、処遇を変えることが非常に難しい。受託研究などによってようやくやりくり。人材を国際化してゆくの、最大の目標。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 460 人材を育成するのも人材。指導者の層が薄くなってきている懸念がある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 461 優秀な研究人材を確保するのは、難しくなりつつあり、様々な取組が必要になっている。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 462 医学系大学では学部教育を中心に改革の圧力に対してそれなりの対応がなされているが、それ以外の研究機関では研究体制を改革し支える対策がない(例えば多少のかけ声はあるが具体的な予算はないなど)(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 463 求人をして希望する人材が十分な数集まらない。外国人の若年研究者の受け入れを検討中。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 464 組織間の人材交流が不十分。とくに大学から企業や公的研究機関への異動が不十分。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 465 日本人の大学院博士課程在籍者が減少しているため、人材確保が難しくなりつつある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 466 問1-04,1-05について、当機関では連携大学院で学生を受け入れてはいるが、学生数が少なくよく分からない(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 467 少なくともライフサイエンスの分野においては、参入する邦人若手研究者数の減少が見られる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 468 人材交流が不十分。とくに大学から公的研究機関への異動が不十分。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 469 大学の劣悪な研究環境に疲弊した優秀な研究者が公的研究機関を応募するようになってきている(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 470 若手の優秀な人材を集めるのが難しくなっている。要因としては理科系人材の生物系への偏在と理科系人材の全体的な減少。高度成長期を終えた今の日本社会の価値観が、理科系分野のバリューを認めていないこともその一要因としてあると考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 471 大学等での日本人大学院学生(修士、博士)が年々減少しているのを見ていて、日本の将来が危ぶまれる。今のうちに、何とかしなければ、やがては、外国人留学生を日本の国費で教育し、日本人の若手研究者はほとんどいなくなるという時代が来るのではないかと危惧される。奨学金制度の充実や授業料免除等(日本人大学院学生の教育研究経費を国がある程度カバーするなどの)の措置を取らなければ、これから20年後の日本の大学は極めて厳しいものになろう。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 472 研究目的が指導者と学生の間であまり意志疎通が取れていないとおもわれる。価値観が急速に変化している。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 473 基礎研究への予算配分が減り続け、さらに研究人材を育成しにくくなっている。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 474 全体財政が厳しい状況が続いており、人件費確保が十分にできず、人材確保が困難な状況になっているように思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 475 いまだにキャリアパスが不安定で余裕がない。研究人材を評価する側の質の問題もあると思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 476 採用時の面接官を担当しているが、研究人材のレベル低下を感じている。その一方で、事務系や技術系の一般職を目指す修士卒以上の高学歴の者が増加し、レベルも高くなってきている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 477 研究評価対応、研究不正対応など研究と直接関係しない業務が増えたことにより、たとえ研究者の数が変わらなくても、研究活動の時間が削られていることで実質的に人材が不足している状況になっていると感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 478 所属研究機関においては、年齢が高いにもかかわらず、任期付き研究員として採用される者が多い。パーマナントで採用する制度を入れるべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 479 若手日本人研究者の確保が困難である。外国人研究者の受け入れ態勢が整っている訳でもない。そのため、慢性的に若手研究者人材が不足している状況にある。一方で、定年後も研究を続けたいという意欲がある方も多く、人材活用の点から、その様な方の活用制度の整備が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 480 世代交代がうまくいっていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 481 複数の外部資金等で任期制の(若手)研究人材を雇用するに当たって、労務管理が硬直化していて複雑で労務管理に当たる研究者の研究時間を圧迫してしまう。それと同時に雇用される(任期制若手)研究者側の研究活動にも制約が生じてしまう。資金配分側の制度整備はそれなりに進んでいて柔軟になっていると認識しているが、受け入れる側の機関の制度や対応が柔軟性に欠けているとの認識。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 482 新規採用が少なく、メンバーの高齢化が著しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 483 実績がない、または実績を出さない大学教員、研究者には、その職を退いてもらい、優秀な若手に職を提供するよう、国が働きかけるべきである。任期なしのポジション、裁量労働制を、自分の良いように利用し、本来の職責を果たさず、兼業または本来の職責ではないことに時間を割くことを許容している現状の体制が、日本の研究能力を低下させている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 484 学生を含めた若手の数が激減している。人材確保のためには、世界が市場と考えなければならない段階ではないか？ その意味で、魅力ある大学・研究機関とは何か？ 避けられない問題である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 485 若手の採用枠が非常に小さい。この先が非常に心配である。また、パーマネント職を得ると、アクティビティが落ちる研究者が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 486 基本的に人材不足で、早期の成果や効果を期待し過ぎるために研究のスケールが小さくなる(短期で結果が出る)傾向があります。予てより課題となっている難問に挑戦する若い人材は少ないか？ 殆どいない現状を改善するの必要を感じています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 487 「核融合エネルギー開発の推進に向けた人材の育成・確保について」を文部科学省 科学技術・学術審議会 研究計画・評価分科会 核融合科学技術委員会でき取りまとめ、大学・公的研究機関が連携して人材育成・確保の取り組みを実施していくこととしている。その中では大学院教育の充実、人材流動性の促進、アウトリーチ活動の強化が課題として挙げられている。長期にわたる一貫した研究開発が必要な核融合研究開発では、連続的かつ長期的な人材育成・確保が必須であり、魅力的なキャリアパスが構築できるよう様々な制度を活用していく必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 488 博士課程に進学する学生や、研究者を目指す若手が少なくなっているように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 489 人材育成がそもそも系統的になされていない。例えば、組織論やリーダー論をどこで教えているのか？ 将来のPIになるための教育をどこで受けているのか？ 答えはゼロだと思う。これらのことは大学の初級段階ですべての人材に対して行われなければならないのではないか？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 490 教員の意識改革なくして、人材の育成はないと思う。 ○○【公的研究機関名】から○○大に移り、大学の問題の深刻さを痛感しています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 491 基礎研究を行う医師の育成は、MD-PhDプログラムなどが工夫されてはいるが、十分とは言えない。研究に従事する医師が必要であるが、臨床研修の高度化等に伴って、医師が研究を行うことが難しくなっている。医学部の臨床系教室の中で基礎研究者が活躍できるシステムも必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 492 改正労働契約法により人材の流動化が必要以上に抑制され、優秀な人材はキャリアパスがえがきにくくなるのではないかと懸念する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 493 若手研究者と女性研究者の研究環境はこの数年で改善してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 494 40歳代～50歳代の中堅以上と比較して、30歳代の若手～中堅の層が薄く、10年先の状況を考えると危機感がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 495 人事枠などの問題から、適材適所の採用にはなっておらず、その面での損失が大きいと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 496 出産・子育てで、いったんキャリアを中断した女性研究者には、非常に優秀な方が多く、この方たちを適切に採用するための、研究業績に囚われない採用方法が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 497 給与が低すぎて優秀な若手が集まらない。生活を優先させるために民間を希望してしまう研究者が徐々に増えている印象を受ける。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 498 所属機関では、この数年間、テニュア制の任期付き研究員を全く公募しておらず、大きな問題である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 499 博士課程進学者の減少や経済状況によって、人材の確保は困難となりつつある。情報技術等の特定分野では、公的研究機関では処遇の点で企業との競争に対して大きく劣位であり人材確保が困難。また「働き方改革」等と研究者の労働状況の整合性にも課題がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 500 関係分野の博士課程学生、ポスドクがほとんどいないことに危機感を覚えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 501 答に至るプロセスを楽しめる余裕がなくなっており、人材的にも楽しむ資質を持つ人が減っているように感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 502 博士課程の外国人は増えているが日本人が減っているように思うので、有望な若手研究者の数が減ることが懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 503 人材が不足している.以前に比べて研究以外の業務の比率が高まっていて,業務量は増えている.このため,人員が不足してきている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 504 就職希望者が多く,修士,博士課程に進む学生が少ない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 505 研究とは未来の不確実性に向かって試行錯誤で取り組む仕事であり,特に若い時代の馬力は突破の原動力になる.そこに最適化の原理や競争原理を入れるのは,その研究の成果の発現のズレを認識していない悪い方向だと思う.むしろ,初めからパーマメントとし,人事交流で企業に行き,また戻ってくるパス等,多様なパスを入れながら,若い世代が研究者のパスは報われるパスであると認識出来るようにしていく事が重要だと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 506 博士課程への進学率が低下しているのみならず,大学・公的研究機関での研究者を志向する若手研究者(博士課程学生を含む)の総数が減っていることに危機感を覚える.将来的な研究人材の育成に対して,マイナスとなると危惧している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 507 研究者はある機関に雇用された後はほとんど人事異動がなく,研究が蝸壺化することが懸念される.人材の幅広い観点からの活用という観点から国立研究開発法人同士での異動も可能にするなど,人材の流動性を確保できる仕組みが必要ではないか.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 508 企業への就職を選択することに比べて,研究者としての選択を選ぶには,現状はリスクが多すぎる.1)安定なポジションを得て,会社員なみの給料を得る確率が低い.2)安定なポジションを得るまでの収入が低い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 509 任期制が増え,研究予算も基礎研究にはつきにくい.研究者になろうと思う人材は減るのではないか.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 510 運営費交付金の極端すぎる低減は,日本全体の研究レベルを下げ,倍率の高騰などで競争的資金の制度運営にも悪影響を与えていると考える.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 511 非正規雇用を前提とした研究者の競争システムは,我が国には合わない.深刻な研究者回避,理系回避の動きがあり,将来取り返しがつかない状況になりつつある.大学等研究者の定年延長を止め,若手研究者のパーマメントポストを飛躍的に増大させるべきと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 512 任期付き雇用や派遣業務の拡大により,研究者が安定したポジションを得て研究をすることが難しくなっている.また,給与規程上,柔軟な給与支給ができないので,企業等に比較してよい人材を確保する競争力に乏しい.研究者が研究に集中するための研究支援基盤がどうしても大学と比較して脆弱であるため,十分な環境を用意してあげられていない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 513 人材不足に突入した現在,丁寧な教育を施した研究室や大学院出身であるか,指導教官の研究補助中心に行っている研究室や大学院出身かの違いが明確になってきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 514 年齢のアンバランスによる負の影響が大きい(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 515 中堅以上の研究マネジメント能力のさらなる強化が必要である.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 516 資金がなくて研究が思うようにできない,資金獲得のために研究する時間のとれない研究者が多いのも事実だが,一方で研究そのものの,研究計画立案,推進などについて,基本的な考え方やそのための情報,精査する能力が足りなすぎる研究者も多いと感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 517 アカデミックポストのキャリアパスが明確でないのに対して,最近では,民間の就職が良いことから,優秀な人材が減ってきている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 518 研究人材の不足が著しい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 519 卓越研究員制度は産官学の人材流動において有効な制度と思うが,もう少し工夫しなければ結果的に学から学への流ればかりで活用される制度となってしまう.知らないものは目指せないで,博士号を取得した人材の働き方について,大学教員以外の可能性を学部時に知る機会を増やすべきと思う.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 520 任期制が多く,若手が研究の道に進むときに不安に思う部分が多いと思います.定年制のポストを活性を保ちながら,いかに増やすかが課題だと感じます.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 521 年々所属部署の人数や研究者をサポートする技術者も減り,研究者への負担が増えている.特に大きなプロジェクトを進める際には技術的なサポートが不可欠だが,技術力を持つ方々が定年を迎えることが多く,技術伝承できていない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 522 博士課程への進学者が著しく減少しており,人材の枯渇が顕著である.また,ポストクの高齢化が進み,若手が少ないため人材育成が急務である.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 523 昨年から大きな変化はなく,人材が不足した厳しい状況である.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 524 私が所属する機関では,コスト管理,意義・価値(外部への説明のため)の設定が厳しく,とても研究人材が育つ環境とは思えない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 525 設問にもありましたが,外国人や女性をdiversityとして特別枠で採用することが推奨されていますが,研究能力と国籍や性別は無関係なので,このような差別的な制度は廃止すべきだと思います.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 526 公的研究機関に勤める者の意見として、大学で博士号を取得した若手研究者の自立心と忍耐力が足りない、学位を取得しているにもかかわらず、学生時代に先生に与えられたテーマしかできないというケースが多く見られる。また、環境設備が足りない場合、文句ばかり言って、自分で外部資金をとって環境を自分自身で整備しようとし、学生時代に恵まれた環境で研究してきた学生ほど、その傾向が強い。大学は自動車教習場のように、力が無くても早く学生に学位を取らせて卒業させようとしている感じがする。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 527 多くの候補者の中から優秀な人材を選べる状況にはない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 528 景気が良くなってきた分、学生が大学院に進学するリスクを取りづらくなっていると思う。任期無しの研究職に就けなかった場合のフォローは必須だと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 529 若い研究者の数が減少していて、年齢層のバランスが悪くなっている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 530 公的研究機関が新規採用を博士取得者に限定する傾向が年々強くなっている。博士取得ありきで採用を進めることは、人材が偏る可能性があり良くないと思う。結果として女性の割合が増えるのはよいと思うが、女性の割合を増やすこと自体を目的とするのはよくない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 531 研究者の新規採用者数が十分でないため、研究者の平均年齢が上がり続け、知識や技術の継承にも支障を来していることを強く感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 532 若手不足が続いている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 533 公的研究機関に所属しているが、昨年より多少改善があったものの、依然として若手研究者のためのパーマネントポストの数が不足しているように思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 534 大学や公的機関では民間からの予算獲得を組織目標に掲げるようになったが、逆におちついて研究をする環境が減ってきているように思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 535 近視眼的(3~5年)な経営展望をもとに、研究人材の募集・育成をしているため、特定の流行りの研究ブームが終わったあとに、それら人材が十分活用できていない。適材適所・やりがいを与えるような職場ではなく、組織に求められている目の前の課題をこなすのに必死であり、自転車操業的な人材育成しかできていない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 536 論文の数とインパクトファクターに偏重した業績評価は、研究の有り様を悪い方向に歪めている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 537 少しずつ若手研究者が増えているが、まだまだ不十分だと感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 538 海外への人材流出が増加(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 539 博士課程進学が少ないのは問題。PIのとった外部資金のためのイベント等に時間を割かれるのは問題。外部予算依存のため自由な発想を生かす機会が減っている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 540 研究以外の用務が増え研究に使える時間が減少しているとともに、研究予算の急激な減少が見受けられる。今後の研究成果が危惧される。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 541 若手がプロジェクト研究で雇用されているため、研究の自由度が極めて小さい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 542 公募による人材募集が行われているが、所謂、知り合いや系列研究室からの人材を登用する「出来レース」が横行しているのではないだろうか。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 543 教員は事務作業と予算獲得に追われていて十分な指導ができない(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 544 若手がいない。組織を背負っていく人材(日本人の若手パーマネント研究者)を育てていく環境が無い。パーマネント職員の採用プロセスも不透明で、現場よりも幹部(現場を直接知らない)の意見が優先される。何年も有期のポストを続けた結果、他所へ移らざるを得ないケースが少なくない。その一方で外部から来たものが一発採用となる場合もある。研究能力よりも、幹部へのプレゼンのうまさだけで決まっている印象が強い。また、40代後半の研究能力の高い研究者が辞めていくケースもしばしばみられる。結果として残っているのは、研究よりも政治に長けた年長者ばかりという印象。博士課程学生の就職先であるはずの研究機関がこのような状況なので、博士課程へ進むとする学生が少ない。優秀な学生ほど修士卒業で就職していく。博士号が必要ならば社会人博士で取得すればよいと考える学生も多い印象。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 545 競争的資金による任期付き、それも2~3年が多く、このままでは各人のサイエンスが育たない。結果としてサイエンス全体が死に向かっている。若手の自由な発想を長期サポートするシステムがさらに必要。同じ事が、40代までの世代の研究者にもあてはまる。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 546 日本人の学生に関して、各メディアより日本の大学・公的研究機関の研究環境の疲弊や研究所の身分の不安定性が報道されており、一人前になるまでの期間が長く教育費が多くなるのに対して、メリットの少なさが非常に目立つので、多くの優秀な人材は研究を目指さないと考えるのが妥当ではないだろうか。外国人研究者の獲得に関して、優秀な研究者を高額の給与と潤沢な研究費で獲得する試みは中国も行っており、年間の予算は日本をはるかに上回るとの報道を読んだ。また、〇〇〇〇先生がアメリカの同僚が日本へ行ってすぐ帰ってきて、日本じゃ研究はできないと話していたと語っていた。これが本当であるならば、給与と研究費に加えて更なる有利な処遇を加えないと日本を選択しないとされる。しかし、そこまで譲歩して招聘して、日本の税金を使うメリットは何であるかを明確にする必要があるのではないだろうか。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
- 547 近年の日本人のノーベル賞受賞者が相次いで危機感を吐露しているように、研究資金がまったく足りておらず、研究人材が育たないとともに、元々は優秀な資質を持った研究人材であっても潰されているケースが過去よりも増えているように感じます。日本という国は、意識のどこかで研究とは苦勞して苦勞して成し遂げて成果を出すのが本道であり、「苦学生」のような姿が望ましいというような戦前、戦中の思想を悪い意味で引きずっているように感じます。早晚、研究の質の面で中国に全面的かつ完膚なきまでに打ち負かされるのではと大変危惧しております。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)

- 548 研究に従事する(研究を遂行する意思・能力を有する)研究員の人材不足。(自分で実験をデザインできないため)PIに言われた実験を行い、得られた実験結果の解釈も十分に吟味することもなく発表し、これを業績として研究費を獲得する、というのが多くの研究現場の現実ではないか。研究を目指すつもりもない(大半の)学生の研究指導には意味を感じない。学生には研究という職が魅力的に映らず、研究に参入する総数が減少している感が強い。研究をサポートする技術者のスキル・待遇は共に不十分である。女性研究者に対する対応は十分である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 549 農業分野においては大学が行っている研究の多くが農業現場から著しく乖離しており、研究資金や人的な投資が農業現場で還元されていないように感じる。一方、公的研究機関では現場で動く研究員の人数が、都道府県及び〇〇機構【公的研究機関名】ともに足りておらず、十分に活動し切れていないと感じる。今後は、研究等を絞る、人数を増加させるなどの対策を早急に実施する必要がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 550 若手が不足している。全般的に大学、公的機関の研究職は給料が安く不安定雇用であるため、自ずと希望者は減っていく。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 551 最近、アカデミアに期待が持てないと思うことが多くなった。今、求められているのは、論文数が多く、予算獲得が上手い人、外部との交渉が上手な人である。質の良い研究をしながら、そういった能力を持ち合わせた人がいれば一番であるが、そうでない場合、サイエンス力よりも、上記のような能力が優先される。長期スパンでの科学の発展という観点から鑑みると、絶望すら感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 552 研究を補助してくれるスタッフが不足している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 553 博士号取得研究者の安定的なポストへの雇用が少なすぎる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 554 依然として、大学・公的研究機関におけるアカデミックポスト・研究ポストは少なく、博士号を取得しても長いポストドク時代を経ないとポストを得ることは難しいのではないのでしょうか？(公的研究機関,その他,男性)
- 555 博士研究者の企業での活用など大学での研究以外で活躍の場が見えてこない、研究に没頭できないことは理解できる。これが結局、力のある博士研究者を輩出できない環境になり、大学が求められている人材育成が不十分になる。堂々巡りの状態であると感じる。(公的研究機関,その他,男性)
- 556 若手の処遇改善が必要。民間との人事交流の積極的仕掛けが必要。(公的研究機関,その他,男性)
- 557 研究者が研究に集中できない環境はある。一方で、現実的に予算に対して研究者の数が多という話もある。優秀な人が研究に集中できるためにも、事務補佐、技術補佐をたくさんつけてあげてほしい。良い研究が選択できる状況になってほしい。大学機関は、教育機関である場合もあり、大学教授の教育放棄も散見される場合がある(場合によっては良い人材もつぶれている状況を目にした)。(公的研究機関,その他,女性)
- 558 大学キャンパスでは日本人若手研究者よりも外国人研究者(特に中国語圏)の増加が目立っているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 559 以前よりはベンチャー企業志向が高まっているといわれていますが、大したことはないと思います。結果的には数十億円の資金調達をした会社に人材が集まっており安定志向が消えていないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 560 最近、大学の指導教員に雑用が多く、研究活動が低下しており、その影響を学生が受けていると感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 561 ・学部学生に対しては、研究動機付けのための施策(カリキュラムや院生の指導制度等)をもっと強化すべき。博士課程の学生に対しては、特に欧州で実施されているように産学連携研究のプロジェクトリーダーとしてMOTを習得できる支援制度を文科省レベルで推進すべきではないか(しっかり研究活動に貢献したことへの対価を得られるような)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 562 大学や公的研究機関の研究人材に求められる能力や資質が研究に偏りすぎないような配慮や教育が充分されているか疑問である。もちろん一部の機関では行われているものの、全体的に見てもっと産学の交流が必要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 563 自分の研究領域に閉じている印象を受ける。ダブルメジャーというほどではないがもっと幅広い知識や経験が必要だと思われる。将来の研究テーマのシフトなどを考えると、そういった研究領域を広げる経験がとても重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 564 工学部門では、工業技術者の実態について知識が欠けている人物が指導しているのが、一番の問題である。ドイツのように産業界の経験ある人が指導する必要がある。これは文系にも言えることである。医学系では実行されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 565 10年ほど前ではあるが、小生が博士後期課程及びポストドクで指導した7人の内、5人が希望した教職のポスト(講師,助教)を手にした。最近の博士後期課程やポストドクの若い皆さんと話す機会では、パーマナントな教職のポストを手にすることは至難の業であり、将来への不安が消えないと言う声を耳にする。この10年で、若い人々を取り巻く環境が激変している。最大の要因は、高等教育機関への補助金の削減(しかも毎年)と学生数の減少に伴う教員ポストの圧縮であると思料する。道路の1,2本を諦めて、その分を高等教育の将来を担う人材に振り向けるといふ英断を下せる政治家・公務員は「金のわらじ」を履いて探すしかないのだろうか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 566 18歳人口減少に伴い博士課程修了者の大学への就職は困難となる。民間企業の技術開発に貢献できる能力を備えた研究者の育成が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 567 与えすぎ。与えない勇気を持って欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 568 雇用形態が不安定な為、研究職を志す研究者が少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 569 同じ大学で教授まで昇進した人材については、55才を定年とし、以降5年間の再雇用とする。その間に、業績評価を行う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 570 研究人材に関するケアが、以前よりヒドイ状況だと思われる。先生が就職を斡旋しないので学生は、その先生に仕えれば仕事を得られるというスタイルがなくなったことは、非常に残念。また、研究費の不正と言われるがある程度の流用により、研究者に還元できるようにすべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 571 優れた研究人材を育成するためにはもっと資金援助が必要ではないかと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 572 日本企業の研究開発能力は海外と比べ相対的に低下していることは否めない。企業自身の経営・技術開発風土の問題もあるが、大学や国研等の基礎研究・応用研究のアウトプットや企業に供給する学生や院生の研究開発に対する意欲の低下も感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 573 テレビでのニュース、新聞等での報道でしか分かりませんが学生に優遇するだけでなく大学研究関係者にもっと優遇できる方法が必要ではないかと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 574 或る地方の公的研究機関の1例ですが、大きな建物には空室が多く、陣容も縮小されており、意識も低下傾向にあるのではないかと、と危惧しております。我々のような新規企業の開発拠点として、人材、装置等が活用できるような仕組みを、是非ともご検討を戴きたい。1案ですが、公的研究機関に新規企業の研究室を貸与して戴き、技術開発に共同で取り組んで戴きたい。勿論、有料で共同開発を行う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 575 大学院への進学率は増大したが企業で主体的に研究開発を進められる人材は増えていないと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 576 積極的な研究者もいる。学会等の発言者は決まった人が多く課題と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 577 研究関係の予算の減りが多いように思える。重点配分の傾向があるかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 578 地元企業が行っている事業に興味を持ってもらいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 579 お気楽すぎ、危機感なさすぎ。国内外の状況が見えていないのが大半。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 580 日本人で国内外の大学で博士課程に進学する人数が減ってきているように見え、10年後、20年後の科学技術力低下が懸念される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 581 有期雇用の職員が目立ち、学部生、院生と深く議論し学生のレベルアップ、モチベーションアップに繋がるような腰を据えた指導がおろそかになっているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 582 研究人材に夢が与えられていないので彼らの中であまり明るい展望がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 583 社会的課題への意識が高い研究人材は、起業したり留学したりする傾向が高いのではないかとと思われるため、大学・公的研究機関に残る人材のレベルの低下がないかどうかを懸念している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 584 以前より、主に大学院(修士・博士)からの新卒採用を行っているが、最近では、学生がおとなしい方が多く、画一的で、あまり個性が強い人は少なくなったように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 585 上位学位(修士、特に博士)をとった人材を社会が活用できていないため、学生が進学する動機を与えられていない。大学のポストが全体として減っていることも、この傾向に拍車をかけている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 586 全体的に大人しい人材が多い。(元気がないとも言える。)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 587 学生の就職活動の一環として面談を行った際の経験に基づくと、情報系の学生は自分が行っている研究の意義の理解、研究へのモチベーションが十分でないと感じる事が多く、物理などの理学系学生の方が目的意識を明確に持っていると感じる事が多かった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 588 当社だけでもかもしれませんが、最近の大卒、院卒の新入社員を見ても、言われたことしかやらない。自主的に何かを開発する。世の中の役にたつ開発をやるとういう意識が不足しているように感じます。特に地域の産業の特徴をもっと活かすことが必要なのではないでしょうか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 589 大学院(修士)卒で入社してくる人材の研究者としてのレベルが年々低下している。特に研究テーマへの取り組み方が自主的に行えないようになってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 590 学生に自ら考える力、行動する意識が不足しているが、改善のためには大学以前の教育課程(小中高)や大学入試制度の改革が必須(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 591 研究人材については優秀な方も多いが、さらに充実させるには処遇面を改善する必要があると思う。長期的な視点で研究活動するにはある程度長期的な雇用保障があっても良いのでは？と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 592 知識を身に着ける活動が主体で自ら課題を認識して解決する体制が十分ではないと思えます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 593 レベルの高い大学の研究室で、人材に日本人が少ない。また、予算(国の援助、民間からの資金の両面)が少なく、実学(産業寄り)の研究をドイツ、中国のレベルで実行できる体力がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 594 学生に研究テーマの自発的創出ができる研究人材を望む(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 595 近年、産業界との連携を非常に意識した取り組みが進んでいると感じます。JSTを中心にした取り組みなどでも、各大学が色々な方向を模索し、研究開発を進めている事が、内部だけでなく、外に対しても積極的に研究成果を発信することで、研究の見える化を図っていると思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 596 大学・公的研究機関の使命の重要なひとつは、民間企業が力を入れることが中々できない基礎研究にあり、この分野での人材や研究費用をもっと増やすべき。一方で、基礎研究だけでなく、産業への応用から製品化に至るにまで係られるような研究人材の育成に、更に力点を置いてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 597 将来展望からバックキャストした現在の課題提起と問題解決策を導く手法習得や訓練が不足しており、入社後に企業にて教育する機会を設けている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 598 大学・公的研究機関の人材をもっと、企業が活用しやすい環境作り必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 599 大学・公的研究機関ともに、研究人材が十分であるとは思えない。研究者の厚みを増すことが科学技術上必要と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 600 優秀な准教授が、期限付きということで、国家プロジェクトの途中にもかかわらず、他の大学に移ってしまうことがある。また、研究費不足により、他のテーマにうつることもある。国が認めた研究にもかかわらず、必要な人材が確保できない現状に対して、国家プロジェクトのリーダーとして疑問を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 601 研究者は、日本の未来を担う重要な人材であるが、自身のキャリアについての将来が見通せない状況であり、研究者を目指す人間が減少したり、存分に取り組みなかつたりする心配がある。定年制(正規雇用)と契約制(非正規雇用)についての基本的な理解と運用が為されていない。競争的資金で、研究者本人の生活給が保証され、間接費でこの大学でも研究できる支援がなされることが重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 602 中小企業への就職希望者数が少ない。自ら課題を見つけ出すことができないため、企業で一から教える必要が出てきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 603 産業界に対する基礎研究の深さが不足しているように思います。確かに5年,10年先を見通すことは特に近年困難な状況にあります、それはあまりにも変化が激しく、早いということでもじっくり研究しては間に合わないからかもしれません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 604 基礎研究人材が不足している感があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 605 期限付きの採用が多い印象であるが、各研究機関内での相談窓口の充実が人材活用に必須と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 606 日本の大学は基礎研究に力を入れており、他の先進国と比べても、研究の幅は広く、決められた期間の中では完結できないくらい多岐に渡った活動をしていると思います。しかし、このことは「応用」や「実業化」に至るものが少なく、その人がいなくなると消えてしまうものも少なくないと思います。〇〇〇【公的研究機関名】などはまさにそれにあたると思われ、大きな経費を使っているわりに、成果となるものが極めて少ないように思います。研究開発は国及びその国にいる企業の知的財産になっていかなければならず、国際競争を前提としたこれからの経済活動において、要にもなる取り組みです。もっと研究者側から企業にアプローチし、積極的に産学連携を進めべきと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 607 ある程度、学生が自ら課題を決めるか、与えられた課題であっても、詳細を変更して、研究課題に真に携わる。また、研究課題の目的を理解していることを求めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 608 担当教官によるが、現在の大学、特に理工系大学に於いては、研究室が細分化し担当教官の知的領域が狭まる傾向にある。よって、そこに所属する学生の研究範囲もそれに準ずる形となる傾向が強い。もう少し研究室間連携等を積極的に取り入れ研究テーマの裾野を広げる必要が有る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 609 若手研究者を集めるには経済的な支援や魅力をもっと改善するべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 610 人員数について不足している機関があると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 611 流行りに流される傾向があるのでは？そしてそこに集中する傾向があるのでは？もっと広く様々な研究を行う人材の育成が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 612 研究人材の処遇や研究環境整備において、研究活動に対して高い動機付けを維持できるような状況には無いように感ずる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 613 任期付き契約の若い研究者が多いため、長期展望でじっくりと研究に打ち込むことが出来にくい環境ではないかと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 614 本当に自分で考えられる、研究できる人材に加えて、社会実装も理解できる人材を考えてほしい。そのためには、教員も社会での経験が必要に思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 615 研究人材の雇用が不安定や期間雇用という形の為、研究に集中できにくい場合もあると思われます。全てが、終身雇用の必要はないと思いますが、1年や2年などの短期での雇用では研究成果を出しにくいと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 616 〇〇〇【大学名】ではかなり自由に研究テーマも選べるし、自分でインターンシップ先を探すなど能動的に動けるが、〇大ではなかなか自律的な院生が少なく、少し歯がゆいです。若い教員は、どこでもですが、任期付きばかりで長期的な視野に立った研究が行いにくい現状です。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 617 研究人材についても、研究の幅を広げ、社会との接点を持つ観点から、いろいろな「外部との接点」が増えるべきと考える。その意味で、日本学術振興会がその特別研究員について、平成30年4月からインターンシップ等への参加について制限を緩和したことは歓迎すべきことと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 618 ドクターコースの学生が研究テーマを発掘し、研究を完遂させるための環境はいつそう厳しくなっている。ひとつは、ファンドの問題、他の一つは、ドクターコース修了後のパーマネントな職位の確保。若手研究者には研究に没頭（他のことを気にしない）できる環境も必要。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 619 大学では、基礎的な学習を十分に積んできているということが重要だと思います。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 620 大学での研究が応用に比重を置くようになり、大学で学ぶべき基本的な専門知識の体系的な理解が不足しているように感じる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 621 現在の研究は師事する教授や組織に影響を受けます。影響を受ける事悪い事ではないですが、その反面国策として取り組むべき事項と齟齬が発生します。つきましては、国がテーマとそれに対する助成金制度を厚くして必要となる研究人材の質と量を確保する事が望ましいです。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 622 自由度高く研究に取り組める若手の層が不足しているように感じます。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 623 先日IUS2018に参加したが、日本人の発表は数百件のうち、数件であった。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 624 大学の先生方は研究以外の仕事が多すぎると思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 625 大学において学生を指導すべき教職員が、積極的に研究を行う状態であれば、外部資金調達に労力を割かれ、他方、あまり活動的でない状態であれば、そういった他事に労力を割かれることはないが、その分、研究、教育活動にも非協力的であるように見受けられる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 626 そもそも研究に進む学生が減少しているのではないのでしょうか？特に、6年生を導入した薬学系では顕著と思われる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 627 学生を採用する企業の立場として、研究者としての基本的所作を必ずしも身に付けていない学生が散見される。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 628 博士課程修了後の受け皿が相変わらず不足しています。任期付きの仕事を転々としている若者を多く見かけます。それでは、腰を落ち着けた大きな仕事をやりにくい。20代後半から30代前半の、成長世代を経済面でもっとサポートできないでしょうか。企業側の立場では、研究者情報が欲しいです。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 629 短期的な成果を求める傾向が強くなったと思う。特に国立大学は、短期／中期／長期のバランスが重要なので、そのガイドを示して、公開しても良いと思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 630 大学においては教員が、リベラルアーツから専門科目まで教育にかけられる時間・リソースウェイトを上げることが、結果として質の高い我が国研究人材の創出につながると考える。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 631 現在のような短期的雇用が蔓延するアカデミアの環境を目の当たりにすれば、いかに有望な研究人材であっても将来に意欲を持って取り組む雰囲気は醸成されず、研究人材は海外へと流出すると思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 632 大学に所属する方（特に地方の方）から大学院に進む学生が減っているという話を聞いている。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 633 それぞれの大学・大学院が、それぞれの特色を生かす形で教育レベルを向上することを期待する。そのために、大学における教育カリキュラムを柔軟に見直すことを可能とする仕組の導入をお勧めしたい。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 634 日本は一定の技術レベルに到達しているという錯覚からなのか、他国の研究人材と比べると意欲や積極性に課題があると感じる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 635 大学・大学院（修士課程）においては、研究より教育に重点をおき、現代社会に求められている研究人材の育成に努めるべき。一方、大学院の博士課程においては、自ら課題を立てその課題解決を目指せる研究者の育成とそのキャリアパス形成の支援に努めるべき。そのキャリアパス形成を支援出来ない大学院の博士課程は不要である。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 636 グローバルの中で日本の研究人材のポジションが下降している感がある。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 637 社会的ニーズや産業上の課題を把握して、自ら研究テーマを発掘し、その課題を解決できる人材を大学が育成できているとは思えない。指導教官の指示待ち、チャレンジ精神の欠如など大学だけの教育では十分に対応できないようにも思われる。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 638 全体に、若手に元気やリーダーシップが乏しいように思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 639 国力の観点からは基礎研究を行う大学・研究機関を重視する必要があると考える。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 640 企業に入社してくる人材をみると、年々個々人のレベルは上がってきているように感じ、それは大学での人材育成がうまくいっているということではないかと思う。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 641 単独で研究を企画・実施・報告を一気通貫で実施できる人材が急激に減少している。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 642 社会的課題はたくさんあるので、広い視野を持って研究課題を設定して取り組んでいただきたいと思います。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 643 目的意識を持って実行できる部分は大きいにあるかも知れないが、そのすべてであるとは言いきれない。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）

- 644 人材育成にベストプラクティスは無いが、まず最重要なのは、採用時に研究者が、その機関の方針・文化に適合するかのスクリーニングである。適合しない人材にいくら指導しても、成長は望めない。お互いが不幸になるだけで貴重な機会損失である。その次のステップに、各大学・公的機関の学際的な仕組みとなる。そのなかでやはり、人材の成長ドライブには、他流試合というか、他の国や言語、文化との関わりを持つことが大切な要素である。人間ひとりが認知できる領域は狭い。科学技術の進化には、既存のものだが、遠く知らないものを組み合わせ、新たな構築を行うことで生み出される。人材育成のポイントである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 645 国立研究開発法人：研究者は技術移転に積極的な人材が多いと感じる。大学：私立大学の研究者は研究と企業における開発の両面から、計画を持って実施してくれる。一方、国立大学の研究者は、要素技術開発を年単位で実施してくれるが、なかなか目標に到達しない傾向がある。都道府県研究機関：都道府県によってばらつきがある。公立の研究者はあまりモチベーション高く取り組んでいた感じがある(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 646 大学・公的機関での研究人材に対して関連企業での研修制度を活用するのもよいと思います。特に、実用化研究を行う人材に対しては産学官連携強化のためにもよいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 647 特に基礎研究の人材育成が不足しているように思えます。ここ数年であると、AIに関しては、ネット上の情報を読めばできるレベル、つまり、大学で育成されたレベルではない人が、「大学でAIをやってみました」として民間企業に来ていていると思えます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 648 ライフサイエンス分野においては、大学院、特に博士課程進学後のキャリアパスが明確でなく、進学の意欲を削いでいるように見受けられる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 649 博士やポストドクなどの高い専門性を有する人材を産業界で活躍する仕組みや制度などが望まれる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 650 ○○○○テレビでAIの分野を含め、大学の博士課程への進学率が非常に低く、下がっている傾向とのこと。基礎的な研究、世界を牽引する分野を深耕する研究人材の不足があるとのこと。この点、斬新で近未来を支える、もしくは産業を覇権する研究はアメリカ・中国へ人材が行ってしまうのが今後も歯止めがかからない。研究後日本へ戻り、技術が発展、及び深まればよいが、米中と同じ土俵ではダメかもしれないが、特色ある研究人材の育成は必須であるだろう。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 651 学費の問題で、博士課程へ進学せずに、就職しているケースを聞きます。残念です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 652 優秀な人材は海外に出ている(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
- 653 民間企業の研究部門と差別化を図り、より長期的な視点に立ち、より基礎的な研究に注力していただきたい。(民間企業等、その他、男性)
- 654 博士課程進学者の減少をもっと深刻に受け止めるべき。(民間企業等、その他、男性)
- 655 若い人が任期を気にせずに没頭できる環境が少ないと感じる(民間企業等、その他、男性)
- 656 現在、スーパーサイエンス校など高等学校においてモチベーションを上げる取組がなされているので、タフな研究者が育つのではないかと期待している。(民間企業等、その他、男性)
- 657 国際的視野に基づく人材の発見・雇用に不足している。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 658 博士課程進学者の希望者数減少の指摘がよくなされているが、対応の具体策が見えていない。科学技術立国を目指す議論を再燃させてはどうか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 659 大学は学生教育という本来の立場を剥奪され、また、アメリカのような研究への自由度や資金集めの自由度の低さを背景とした競争原理だけを行使する体制では、人材育成もへちまもない。また、省庁職員を含む事務職員の移動による弊害等々で教育すらできていない組織に人材育成を語る事はできない。ただ、都合良く外国のうわべだけのマネでは、人材育成、教育はできないので、誰かだけが儲かる仕組みによる政策ではなく、現実を見た政策を望む(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 660 自分の研究を社会実装しようとする意識が希薄である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 661 科学技術基本計画第1期で大学院生が大幅に増えたが、その後、大幅に減少し、一方、研究所の研究員は、徐々に高齢化(引退)し、人材不足になっている傾向がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 662 日本の大学・公的研究機関での英語使用が進んでおり海外からの研究人材が入ってきやすい環境になり、研究人材の競争が生じてレベルが上がっていると感じている(良い点)。このような国際化の流れの中で研究レベルが明らかに見劣りする国内の大学が散見されており、今後、グローバル競争の視点で日本の大学・公的研究機関がどのように研究していくのかは問われるところだと感じています。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 663 年を追う毎に、優秀な研究人材の層が薄くなっているように感じる。また、海外で切磋琢磨している理系の人材が減少しているように感じる。(民間企業等、その他、男性)
- 664 産学連携の枠組みが古いままである。大企業であったり、以前から産学連携を行っている部署であったり中心であり、スタートアップや新規事業を行っている部署などで新しい事業発見手法などを取り入れているところとの連携が薄い。(民間企業等、その他、男性)

(裏白紙)

パート 2

研究環境及び研究資金の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	分らない	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	28	779	550	260	141	116	42	1,888	2.3	1.0	2.2	3.9	2.6	2.4	2.3	-	-0.23	-0.09	-	-	-0.32	
大学等	19	667	464	209	120	96	32	1,588	2.2	1.0	2.1	3.8	2.5	2.3	2.2	-	-0.24	-0.05	-	-	-0.28	
公的研究機関	9	112	86	51	21	20	10	300	2.5	1.1	2.4	4.2	3.0	2.8	2.5	-	-0.20	-0.30	-	-	-0.50	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	24	704	484	229	125	101	35	1,678	2.3	1.0	2.1	3.8	2.6	2.3	2.3	-	-0.23	-0.09	-	-	-0.31	
男性	4	75	66	31	16	15	7	210	2.6	1.2	2.4	4.2	2.9	2.7	2.6	-	-0.25	-0.09	-	-	-0.34	
女性	2	71	71	25	15	12	3	197	2.3	1.2	2.3	3.7	2.6	2.4	2.3	-	-0.20	-0.04	-	-	-0.24	
職位	12	308	222	94	51	44	11	730	2.2	1.0	2.1	3.6	2.5	2.3	2.2	-	-0.18	-0.12	-	-	-0.30	
社長・役員、学長等クラス	8	263	167	91	58	33	19	631	2.4	1.0	2.2	4.1	2.6	2.4	2.4	-	-0.22	-0.02	-	-	-0.24	
部長、教授クラス	5	126	85	45	15	25	9	305	2.4	1.0	2.2	4.0	2.8	2.5	2.4	-	-0.29	-0.10	-	-	-0.39	
主任研究員、准教授クラス	1	11	5	5	2	2	0	25	2.3	0.9	2.2	4.3	3.8	3.2	2.3	-	-0.60	-0.86	-	-	-1.46	
研究員、助教クラス	9	213	179	81	47	35	15	570	2.4	1.1	2.3	4.1	2.9	2.7	2.4	-	-0.21	-0.24	-	-	-0.44	
その他	19	566	371	179	94	81	27	1,318	2.2	1.0	2.1	3.8	2.5	2.3	2.2	-	-0.22	-0.02	-	-	-0.25	
雇用形態	2	47	41	15	10	9	2	124	2.4	1.1	2.3	3.9	2.6	2.4	2.4	-	-0.20	-0.02	-	-	-0.22	
任期なし	6	49	60	23	13	10	1	156	2.4	1.3	2.5	3.9	2.9	2.6	2.4	-	-0.31	-0.16	-	-	-0.46	
業務内容別	17	622	406	206	110	83	36	1,463	2.3	1.0	2.1	3.9	2.6	2.4	2.3	-	-0.23	-0.09	-	-	-0.31	
学長・機関長等	3	61	43	16	8	14	3	145	2.3	1.0	2.1	3.8	2.6	2.4	2.3	-	-0.21	-0.08	-	-	-0.29	
マネジメント実務	16	584	338	112	50	24	16	1,124	1.6	0.8	1.6	2.9	1.9	1.6	1.6	-	-0.22	-0.06	-	-	-0.28	
現場研究者	0	32	27	13	15	6	1	94	2.7	1.2	2.6	4.8	3.1	2.8	2.7	-	-0.31	-0.06	-	-	-0.37	
大規模PIの研究責任者	3	51	99	84	55	66	15	370	4.2	2.4	4.0	6.3	4.5	4.3	4.2	-	-0.28	-0.10	-	-	-0.38	
国立大学等	7	110	79	25	13	12	5	244	2.0	0.9	1.9	3.2	2.2	2.0	2.0	-	-0.29	0.02	-	-	-0.26	
私立大学	1	174	113	41	21	10	3	362	1.7	0.9	1.8	3.1	2.1	1.9	1.7	-	-0.20	-0.22	-	-	-0.42	
第1グループ	3	179	116	51	20	17	4	387	1.9	0.9	1.9	3.3	2.2	1.9	1.9	-	-0.33	0.02	-	-	-0.31	
第2グループ	3	179	141	88	59	55	16	538	3.0	1.3	2.7	4.9	3.1	3.0	3.0	-	-0.18	0.00	-	-	-0.18	
第3グループ	2	99	57	16	7	13	4	196	1.9	0.8	1.6	3.1	2.2	1.8	1.9	-	-0.38	0.02	-	-	-0.37	
第4グループ	3	168	125	63	39	23	14	432	2.5	1.1	2.3	4.2	2.8	2.5	2.5	-	-0.23	-0.07	-	-	-0.30	
大学院	0	97	30	19	14	13	2	175	2.0	0.8	1.5	3.7	2.2	2.1	2.0	-	-0.06	-0.16	-	-	-0.22	
工学	6	152	136	69	27	15	5	404	2.2	1.1	2.3	3.7	2.5	2.2	2.2	-	-0.29	-0.01	-	-	-0.30	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし・分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	28	779	550	260	141	116	42	1,888	2.3	1.0	2.2	3.9	2.6	2.4	2.3	-	-0.23	-0.09	-	-	-0.32	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	この6年間については十分であった。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	やや使いにくい経費ではあるものの、旅費、研究、教育、学会活動に関わる経費がそれぞれ用意されており、充実している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	4	3	研究所の予算状況が好転し昨年より運営交付金の配分額が増えた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	研究機関が変わったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	研究所所属の学生の人数によるが,国立大学よりは良い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	博士課程の院生がいると研究費は比較的多く,何とかやっつけていけるが,博士課程や修士課程の院生がいなくて研究費は極端に少なくなる。これは,研究室を立ち上げて院生のない研究者にとっては不利な状況である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	異動に伴い基盤的経費が大幅に改善された。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	毎年配分される校費は全く十分ではないが,海外渡航や英文校閲にかかる経費を応募により補填する制度は学内で確立されつつある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	1	2	1	公費配分は年々減少しており,一旦科研費等の収入が無くなると,下降線をたどることとなる。研究者一人当たり70-100万円の基盤研究費が配分される仕組みが,結果的には我が国の研究力の維持と発展に有用である。競争的資金は,審査の負担も多く,基盤的な部分は実績を積み上げている教員に,一定の条件で配分できる仕組みが必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	他と比べてみるとありがたい状況だと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1	研究の種類によって必要となる基盤的経費の額はかなり違うと感じたため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1	研究基盤を支援する事業を新たに立ち上げた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	いづらか昨年度よりは改善された。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	基盤経費の低下は止まった。人員削減の効果のためである。しかし,学生数が極端に増え,大学の業務分担も増えて,動けなくなっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	論文が出ると基盤的経費が増える仕組みがあるのは評価できる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1	大学が目指す方向の研究プロジェクトに研究費を配分するなどメリハリを意識したことによる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	学内予算による研究費の配分あり。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	現状,取り組める範囲内での予算としては十分であると感じているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	1	2	1	研究費は多くは無いが,使いこなせる研究者は十分ではない。評価をきちんとして任期制などでダイナミックに動かす必要があるが,社会全体が動かなければ実働しない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	機構の努力により,前回よりは改善している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	新たな中長期計画期間において,当部局として基盤技術の強化の方針を示したところ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	基盤的経費で,有期の教職員が使えるお金は殆どありません。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
23	2	2	0	共通経費の赤字化により,配分費は減少傾向。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	教員単位で運営費が配分されているはずだが,実際には研究室単位で動いている。末端の助教が自分の裁量で使用するのは難しい。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
25	1	1	0	年々,減少しており,事務補佐員の給料を支払えない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	1	1	0	研究費が少ないため,雇用ができない。本学・本学科で,事務員(秘書相当?)が合計2名だけしか雇えない。うち1名が事務手続き要員,もう1名が書籍管理要員。フルタイムにする経費が無い為,週に4日勤務。最近では,1日の勤務時間も減らしてもらっている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	1	0	プロジェクト以外の自由な発想に基づく研究に必要な資金が全く不足している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	基盤的研究(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	内部研究費は一切ありません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	1	1	0	もはや限界となっています。(前回よりさらに悪くなっているが,これ以上不十分の欄がありません)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	競争的研究費の規模が大きくなりすぎた。大きなグラントが多すぎると思われる。大型グラントを減らし,その分を基盤経費に回した方が,基礎研究力の向上につながる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	機関の内部研究費は十分ではない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	3	3	0	研究室制であれば,研究室ごとに予算配分となるので,若手は基盤研究費は使用しにくいのでは?(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	2	0	科研費の採択率が30%弱であることを考えると不十分。科研費が外れると研究がストップしてしまう状況の研究グループは多いと思う。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
35	1	1	0	科研不採択時に身動きが取れない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

36	1	1	0	大学からは研究費が来ない。寄付を募ったり、民間の共同研究を受託している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	光熱費などが賄えなくなった。来年から実験室の使用料が徴収されるようになった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	1	0	私の所属する「付置研」は外部からの資金獲得が100%に近い。しかし、業務は大学の教育活動も負担している。それがバランスしていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	減る一方です(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	ないに等しい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	元々少ない資源を無能な教員も含めて平等に配分するので、電気代などの経常経費で消費されつくしてしまう。最近では大学の財政悪化により、共通設備のランニングコストまで、運営費交付金で支払われている。スコアは1ではなくて-2あたりまで悪化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	事務用品は買えても、実験系の研究はできない。理論系はできると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	4	0	所属機関からのスタートアップ経費は非常に潤沢で、ありがたかった。が、今後、基盤的経費だけとなることを考えると、外部資金なしには研究活動は難しいと考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	1	1	0	運営費としての支給だが、それで研究費、講義に使用する資材、研究以外の物品購入などすべてをまかなう必要があるが、年間30万程度では到底足りない状況(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
45	1	1	0	毎年毎年削減されている。まだあるだけ良い方だとは思いますが。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	人件費の運用に関しては継続的な安定雇用も必要であると感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	1	-1	我々の大学の歯学部は、全国の歯学部の中で最も少ない教員数で臨床教育研究をこなしている。教員数が他大学の歯学部の2/3程度である理由がわからない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	2	1	-1	外部資金を取らなければ研究は全くできません。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
49	3	2	-1	外部資金の間接経費割合が他大学に比較して大きいので、教員へ配分する基盤的運営費交付金額は旧帝国大学(理工学系)とは同程度となっている(地方国立大学よりは多い)が、十分であるとは思えない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	目先の研究に重点的に予算配分する傾向はなかなか歯止めがかからず、10年先、20年先を見据えた基礎的研究基盤が弱体化することが懸念される。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	部局経費が基盤的経費を圧迫しつつあるため、削減傾向(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	経常的経費の削減が続いており十分ではない。国立大学の運営費交付金の削減がボディーブローのように効いてきて現場は疲弊している。(大学,第2G,理学,その他,男性)
53	5	4	-1	大学の入学定員厳密化などにより減少傾向である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	減少傾向にある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	年々運営交付金が減少している(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	そもそも、電気代等を、大学が、個人の研究者に負担を強いるが、研究費で支払うには限界がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	校舎改築に伴う費用捻出のため講座費が著しく削減されたため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	年々減少の一途をたどっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	年々減額しています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	実際に減額傾向にあるため。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
61	3	2	-1	明らかに減少傾向(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	特定研究室,特定分野への予算集中は加速しているように感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	研究費が削減されているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	2	1	-1	今回、上位の科研費に応募し、不採択になったことで、足りないことがよくわかりました。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	2	1	-1	年々減少傾向にある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	毎年減ってきていると耳にする(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	4	3	-1	運営交付金(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	改組で研究室辺りの学生が減ったため基盤経費も減ったので(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	運営交付金が減少している(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	年々減っている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	年々減少傾向にあり、外部資金が無いと研究活動が大きく制限されるようになってきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	1	-1	基盤的経費は、徐々ではあるが、確実に減る傾向にある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
73	3	2	-1	大学運営費の減額による影響(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
74	2	1	-1	運営交付金削減の流れの中で、研究者への配分が減少している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	所属機関変更のため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
76	3	2	-1	年々、運営費交付金が減少しているため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
77	3	2	-1	交付金の一律削減が健全な運営の限界に近づいてきたため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
78	3	2	-1	毎年予算10%削減により、研究費について活用ができなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

79	2	1	-1	更に削減されました。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	施設を維持するための予算に圧迫され,研究開発にはまわらない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	運営費交付金総額の減少,また固定経費の増大により研究費の確保に課題が出てきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	今年度は組織全体の予算が低下したため,研究費も低下した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	2	1	-1	装置維持費(こちらも十分ではない)を除くと,一人10万円となった(前年度20万円)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	予算は厳しい状況(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	3	-1	運営交付金配分が前年比で教割減少したため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	ほぼ全員が外部資金雇用であり,学会活動すら業務の範囲で行えない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
87	4	2	-2	運営費交付金は削減され続けているので,年々不十分になってきている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
88	6	4	-2	配分方針が変わったため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	4	2	-2	学生数が多いので,基盤費用として配分される分は「研究」にまわるよりも「教育」でまず消化され,余裕がありません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
90	3	1	-2	理由はわからないが学部が変わったためか研究費が減ってしまったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
91	4	2	-2	1%減がじわじわ効いている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
92	5	3	-2	基盤的経費を削減して,競争的に配分するように変更されつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
93	5	3	-2	一部の管理職による研究方針の決定がなされており,広く意見を求めるなどの姿勢が無い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
94	4	2	-2	徐々に研究費が減らされる傾向である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
95	5	2	-3	個々の研究室の一般的な維持にかかる費用負担の割合が増加し,研究にかかる費用が不足気味となる研究者が増えた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
96	5	2	-3	施設の老朽化への対応のために運営費交付の増額が必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
97	5	1	-4	応用研究を行う段階で経費を大幅に削減しているので,十分だとは到底思えない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	25	707	657	335	131	50	11	1,891	2.1	1.1	2.3	3.6	2.4	2.2	2.1	-	-0.21	-0.14	-	-	-0.35	
大学等	15	614	542	272	112	43	9	1,592	2.1	1.1	2.2	3.6	2.4	2.2	2.1	-	-0.20	-0.15	-	-	-0.36	
公的研究機関	10	93	115	63	19	7	2	299	2.2	1.3	2.5	3.8	2.6	2.3	2.2	-	-0.25	-0.08	-	-	-0.33	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	22	613	593	302	120	42	10	1,680	2.1	1.1	2.3	3.6	2.5	2.3	2.1	-	-0.21	-0.16	-	-	-0.37	
男性	3	94	64	33	11	8	1	211	1.9	0.9	2.0	3.3	2.1	1.9	1.9	-	-0.21	0.00	-	-	-0.21	
女性	1	23	76	62	31	6	0	198	3.2	2.2	3.3	4.7	3.3	3.3	3.2	-	0.02	-0.13	-	-	-0.11	
職位	11	277	277	118	36	20	3	731	2.0	1.1	2.2	3.3	2.2	2.1	2.0	-	-0.15	-0.14	-	-	-0.29	
社長・役員、学長等クラス	10	285	187	97	40	15	5	629	1.9	0.9	1.9	3.3	2.2	2.0	1.9	-	-0.24	-0.11	-	-	-0.35	
部長、教授クラス	3	120	101	51	23	9	3	307	2.1	1.1	2.2	3.6	2.7	2.3	2.1	-	-0.33	-0.24	-	-	-0.56	
主任研究員、准教授クラス	0	2	16	7	1	0	0	26	2.5	2.1	2.8	3.7	3.0	2.3	2.5	-	-0.74	0.28	-	-	-0.46	
研究員、助教クラス	16	165	201	127	61	16	3	573	2.5	1.4	2.7	4.2	2.9	2.8	2.5	-	-0.16	-0.27	-	-	-0.43	
その他	9	542	456	208	70	34	8	1,318	1.9	1.0	2.1	3.3	2.2	2.0	1.9	-	-0.21	-0.08	-	-	-0.29	
雇用形態	1	12	44	41	24	4	0	125	3.4	2.4	3.6	4.9	3.4	3.6	3.4	-	0.12	-0.14	-	-	-0.02	
任期なし	4	18	71	51	16	1	1	158	2.9	2.2	3.1	4.3	3.2	3.0	2.9	-	-0.20	-0.09	-	-	-0.29	
業務内容別	17	622	484	224	83	41	9	1,463	1.9	1.0	2.0	3.3	2.3	2.1	1.9	-	-0.25	-0.16	-	-	-0.41	
学長・機関長等	3	55	58	19	8	4	1	145	1.9	1.1	2.2	3.2	2.1	2.0	1.9	-	-0.11	-0.07	-	-	-0.18	
マネジメント実務	10	447	381	193	72	28	9	1,130	2.0	1.1	2.2	3.5	2.4	2.2	2.0	-	-0.19	-0.15	-	-	-0.33	
現場研究者	0	33	37	16	5	3	0	94	2.0	1.2	2.3	3.4	2.4	2.2	2.0	-	-0.21	-0.13	-	-	-0.35	
大規模Pの研究責任者	5	134	124	63	35	12	0	368	2.2	1.1	2.3	3.8	2.6	2.4	2.2	-	-0.26	-0.18	-	-	-0.44	
国立大学等	2	91	81	44	18	12	3	249	2.3	1.1	2.4	3.9	2.6	2.3	2.3	-	-0.28	0.00	-	-	-0.28	
私立大学	1	146	126	67	16	7	0	362	1.9	1.0	2.1	3.3	2.3	2.1	1.9	-	-0.17	-0.29	-	-	-0.46	
大学グループ	5	155	138	60	23	7	2	385	1.9	1.0	2.1	3.3	2.3	2.0	1.9	-	-0.22	-0.13	-	-	-0.36	
第1グループ	4	204	180	92	46	13	2	537	2.1	1.1	2.3	3.7	2.4	2.2	2.1	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.31	
第2グループ	2	80	69	26	13	7	1	196	2.0	1.0	2.1	3.3	2.5	2.1	2.0	-	-0.36	-0.13	-	-	-0.49	
第3グループ	4	194	130	65	27	10	5	431	1.9	0.9	1.9	3.3	2.4	2.1	1.9	-	-0.23	-0.24	-	-	-0.47	
第4グループ	2	93	57	15	4	4	0	173	1.3	0.8	1.6	2.7	1.7	1.4	1.3	-	-0.25	-0.12	-	-	-0.37	
大学院	2	159	146	70	22	11	0	408	1.9	1.1	2.2	3.4	2.3	2.1	1.9	-	-0.22	-0.18	-	-	-0.40	
学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	25	707	657	335	131	50	11	1,891	2.1	1.1	2.3	3.6	2.4	2.2	2.1	-	-0.21	-0.14	-	-	-0.35	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	2	5	3	大学が変わったために状況が変わりました。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
2	2	5	3	研究よりも教育の比重が高い大学ではあるが,少数制で授業を行っており,国立大とあまり変わらない授業担当数であるところは評価できるポイントである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	自分が学部長になり,組織改革を進めているため,少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
4	3	5	2	研究者支援制度の活用によって,研究業務の遂行はしやすくなり大変助かっている。大学等においても,こうした支援があることを広く研究者に周知できるようにすることの方がより効果的に機能すると思われる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	教授会等の事務的な会議時間を効率化する取り組みは行われている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	1	3	2	組織の変更を行なった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	本来業務以外の作業の合理化に取り組んでいるため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
8	1	2	1	学内委員会の削減など(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	女性研究者に限定して,一部の希望者には,出産後の研究支援のサポートが受けられる体制がある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
10	2	3	1	機構化等,学内組織整備に努め,人材が不十分で厳しい中,新たな人材投与を進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	本学は,研究支援職者として,URAを雇用し,研究者の研究支援時間の確保に当たっている。(H30現在,5名)(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	コンソーシアムを立ち上げることで外部資金で支援者を確保した(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	以前に比べ仕組みは作られてきたが,利用できるのはごく一部に限られるので効果はあまり期待できない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
14	2	3	1	取組が進化しても,研究者が取組を利用しようとしていないので効果がない。産学連携しかり,負担が増えると思っている。人材の登用を十分考慮する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1	教授会構成員を見直すことにより若手研究者の研究時間確保のため教授会構成員の見直しを行ったことによる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	リサーチ・アドミニストレーションシステムの機能が向上してきた。教員,URA,コーディネーター,専門事務職員等の協働が進んだことが要因としてあげられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	知れば知るほど,事務が簡略化されていて,素晴らしいと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1	事務局に研究支援課が新設された。まだ殆ど機能していませんが。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	研究と事務の仕事の役割分担を加速した。具体的には,事務担当の高度な人材を雇用して進めていた役割分担の考え方が定着しつつある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
20	2	3	1	所属研究室の人員が増え,雑務が減ったため。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
21	1	2	1	再雇用者の活用が少し軌道にのってきたところである。ただし,3~5年の再雇用者なので,持続可能な体制とはいえない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	トップマネジメントによる研究者本位の取り組み(研究者の裁量拡大につながる仕組み等)が一部進められた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	自由度を増す活動を検討しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	大学ではあまりにもつまらない会議や委員会が多数あり,研究時間の確保に苦労している。特に大学法人化後の雑用の急増は異常である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	研究支援者として秘書は確保できるが,テクニシャンはほとんど見つけられなくなった。実務教育は終わりである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	無駄な事務処理や情報入力に使われる時間が長すぎます。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	URAの活躍が期待されるが,URAの人数が少ないので研究時間の確保には余り寄与していない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
28	2	2	0	能力の高い教員に負荷が集中している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	研究室にすべてを押し付ける状況は,まったく改善されません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	1	1	0	外部資金で支援者を雇用していますが,雇用維持のために外部資金の切れ目をつくらないように日々腐心しています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	事務作業が多すぎる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	2	0	授業などが多く研究時間の確保への取り組みは十分でない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	1	1	0	大学である為,学生や大学院生の入れ替わりが多く,その度に基礎的な実験の指導に時間がとられ,自分自身の研究ができない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
34	5	5	0	本学は,研究支援職者として,URAを雇用し,研究者の研究支援時間の確保に当たっている。(H30現在,5名)(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	外部資金の総額や役職に制限があり,准教授以下は研究支援者を確保しにくい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

36	1	1	0	国立大学よりも学生あたりの教職員数が少ないため、研究以外の負担は非常に大きい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	細かい業務が増え続けています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	3	0	雑用が多いが、人手が足りないので、仕方がないと思っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	何も変わっていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	教育に時間を割かざるを得ないため、研究のための時間がほとんど取れない状況である(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	4	4	0	若手研究者の教、育成には問題を抱えている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	2	2	0	外部資金による研究では、報告会やサイトビジット等のいわゆる非研究活動が多く求められる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	中期計画,入試の変更などへの対応で事務仕事ばかり増える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	大学改組関連の業務が激増している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	工夫がない,旧来の講座制に固執しているコースもあり,まったく進化していない,教員数の減少傾向により,研究に割ける時間は少なくなっている,支援者の雇用も外部資金を獲得しないと無理である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	ヒトにより学生への支援の仕方に偏りがあり,学生が教員を選んでいる,そのため,研究にかける時間が減っている。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
47	1	1	0	特に,病院での診療業務を兼務している臨床教員にはそのような配慮はほとんどない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
48	1	1	0	不正防止のための紙媒体での証拠提出が多く雑用が年々増えて行く。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	様々な取り組みがなされているが,場当たり的で効果は出ていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	コンプライアンス関係に係る時間が年々増えて,対して研究時間が年々減っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	研究者が広報活動に駆り出される。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
52	2	1	-1	競争的資金を獲得すると予算もとの細かい修正要求を代表や研究員が行うことになり,研究成果を出すことに時間を使えない,研究組織側の改善というよりは,予算元の過大な仕事の請求を是正する必要がある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	学内での競争的資金や競争的ポジションの獲得や,学生への資金補助のための審査などが急激に増えており,集中して研究する時間の確保ができない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	若手研究者の献身により組織マネジメントが成り立っている(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
55	3	2	-1	URAやUEAの配置を強化している,一部の教員は上手く活用しているが,大学全体としては,教員自身がそれらの方と協業するまでに至っていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	研究機関の評価,教員評価,授業評価など,評価資料の作成に要する時間が増え,研究時間が減っている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	事務手続きや書類作成が頻繁に発生する為,研究に専念するのは難しい,大学事務は,教員の事務手続きを削減できるシステム導入に積極的ではないように感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	5	4	-1	助教の私自身はともかく,准教授以上は学内および文科省向け事務作業の教員負担に研究・教育時間が圧迫されているように思う,一部は予算不足から,一部は煩瑣なルール(教職課程の再課程認定等)から来ている様に見受けられる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	-1	私立大学であるため,教育に時間を取られる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	FD活動のための講習など教育に関わるものがさらに多く取り入れられたため研究時間の確保はかなり困難な状況である,また,今年度から本学部で導入されたクォーター制のため疲弊している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	事務の負担が増えている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	短期プロジェクトが増えたので,プロジェクト終了後の支援体制が構築できない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	一人体制を強いられられているので,厳しいところもあります。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	2	1	-1	研究に重点を置くあまり,授業を引き継げる教員を採用できない状態になり,当該分野の教員の授業負担が増大している,これでは本末転倒である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
65	2	1	-1	事務的なマネジメントが古典的,国際化を目指すのであれば,事務が,英語しか話せない留学生とのやりとりも主体的に行うべき,研究者が,翻訳して,説明せざるを得ない環境を解消すべき,国内のみから優秀な人材を探すのは困難であり,海外から優秀な人材を採用すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	業績等をアウトプットするための事務手続きが増え続けている,その上,毎度登録方法が変更になったりと慣れない作業に時間を無駄に費やしている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	4	3	-1	人件費の抑制で,支援人材の数も減らされている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	教育及びコンプライアンス対応の増加(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	大学改革に関わる会議等が増加し,結果的に研究に割く時間が減る傾向にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	人より研究を頑張って成果を出しても,研究成果や外部資金を獲得していない人と,同様の教育時間を求められる,逆にいうと教育仕事は平等だが,研究は平等ではなく,頑張れば頑張るほど自分の首を絞める状況となっている感じがする,なお論文は質よりも数であることや,外部資金が評価にカウントされていないことが原因と考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	不十分なまま,研究時間の確保がどんどん難しくなっていく。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	4	3	-1	学内の会議・業務が増えた(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

73	4	3	-1	人事凍結およびスタッフ数を減らしていく状況の中で、一人がやるべき雑務が増加している。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
74	2	1	-1	研究を促進するどころか制約を設けているような状況も見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	事務員が不足しており、そのあおりを受けている。消耗品の発注、受領など事務仕事も研究者が担当している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	雑務が多く、研究に取り組む時間は減っているように思われる。(機材購入のための書類,長い報告書,不要な研究会など)(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	実験助手や秘書さんは、全て科研費で雇用。大学からの援助は一切うけることはできてない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	1	-1	予算が無い中でそのようなことは無理です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	-1	教育に従事する時間が多い中で、技術員の不在・大学院希望者の減少により研究の遂行が年々難しくなっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
80	3	2	-1	教育への比重が大きい(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
81	2	1	-1	教員の不補充により悪化している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	4	3	-1	教育に要する時間の増加が見受けられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	-1	会議が多すぎる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	研究者に課される研究以外のロードの総量が増加している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	高大連携,文理融合,オープンアクセス,セキュリティ対策など中身の無い形式的な事務的な作業が多くなっているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	雑務が増大し、研究時間の確保がより難しくなった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	2	1	-1	教育改革,大学の改革,その他,様々な委員会やワークショップが増え、研究する時間が減少している(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	2	1	-1	研究会の開催や外国人研究者の招聘などについて事務的支援できる者がいない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	3	2	-1	運営に関する業務が増えたことによる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	2	1	-1	カリキュラムの改変などに伴い、講義や学生指導の負担が増え、研究時間の確保は難しくなっているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
91	2	1	-1	助教の人員不足と改組に伴う講義の負担の増加により研究時間が大きく減少したため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
92	2	1	-1	助教が行う雑務は授業時間に含まれないため研究時間の確保が難しいため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
93	2	1	-1	研究支援者の確保について、手が打たれておらず、手を打つ予定もない。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
94	6	5	-1	所属機関変更のため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
95	2	1	-1	所属機関の都合で、助教に他学部の講義を負担させている。しかも、その負担に対する給料上昇などもない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
96	2	1	-1	勤続年数を重ねるほどに委員会参加,資料作成等の様々な業務が増加し、裁量労働制とは言えども、体力的に研究時間の確保が難しくなっている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
97	5	4	-1	どうしても会議の時間などが増加してしまっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
98	2	1	-1	これまでの記載通り。最も遅れている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
99	2	1	-1	安全確保およびコンプライアンス関係に時間を割かれすぎている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
100	3	2	-1	これまで以上に研究者が事務的仕事を課されるようになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
101	2	1	-1	対外的な説明のみに使用されると考えられる,研究者の現場レベルでは全く意味をなさない無用な書類作成に追われることが近年急速に増えており,取り組みは不十分であるとともに悪化の一途をたどっております。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
102	4	2	-2	授業負担が年々,増えている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
103	4	2	-2	研究支援部門における取組だけでなく,管理部門も含めたバックアップが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
104	5	3	-2	来年度より,担当授業時間が増加する見込み(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	3	1	-2	研究機関として積極的に外部資金を取りに行くことを強く求められている結果として,研究に費やす時間が減少している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
106	4	1	-3	研究機関が国立大学の附置研究所から私立大学に変わったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q203. 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	87	618	640	307	187	59	18	1,829	2.3	1.2	2.4	4.0	2.5	2.5	2.3	-	-0.03	-0.11	-	-	-0.14	
大学等	67	509	529	262	168	57	15	1,540	2.4	1.3	2.5	4.1	2.5	2.5	2.4	-	-0.03	-0.09	-	-	-0.13	
公的研究機関	20	109	111	45	19	2	3	289	1.9	1.1	2.2	3.3	2.2	2.1	1.9	-	-0.02	-0.20	-	-	-0.23	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	76	526	577	279	172	55	17	1,626	2.4	1.3	2.5	4.0	2.5	2.5	2.4	-	-0.01	-0.11	-	-	-0.11	
男性	11	92	63	28	15	4	1	203	1.8	0.9	1.9	3.3	2.2	2.0	1.8	-	-0.25	-0.13	-	-	-0.38	
女性	3	25	67	52	40	12	0	196	3.5	2.3	3.5	5.1	3.4	3.6	3.5	-	0.20	-0.17	-	-	0.03	
職位	27	233	273	111	70	24	4	715	2.3	1.3	2.4	3.8	2.3	2.3	2.3	-	0.02	-0.05	-	-	-0.03	
社長・役員、学長等クラス	40	244	200	88	44	13	10	599	2.0	1.0	2.1	3.4	2.4	2.2	2.0	-	-0.10	-0.21	-	-	-0.31	
部長、教授クラス	17	109	91	49	31	9	4	293	2.3	1.1	2.4	4.0	2.5	2.4	2.3	-	-0.11	-0.07	-	-	-0.18	
主任研究員、准教授クラス	0	7	9	7	2	1	0	26	2.5	1.5	2.8	4.2	3.0	2.3	2.5	-	-0.65	0.19	-	-	-0.46	
研究員、助教クラス	39	152	192	114	63	25	4	550	2.7	1.5	2.7	4.3	2.8	2.9	2.7	-	-0.05	-0.20	-	-	-0.15	
その他	48	466	448	193	124	34	14	1,279	2.2	1.1	2.3	3.7	2.3	2.3	2.2	-	0.05	-0.07	-	-	-0.12	
雇用形態	2	15	39	35	27	8	0	124	3.6	2.4	3.7	5.2	3.4	3.7	3.6	-	0.22	-0.08	-	-	0.14	
任期なし	6	22	64	41	24	4	1	156	3.1	2.1	3.1	4.6	3.1	3.2	3.1	-	0.13	-0.16	-	-	-0.04	
学長・機関長等	71	534	488	207	122	43	15	1,409	2.2	1.1	2.2	3.6	2.3	2.3	2.2	-	-0.09	-0.11	-	-	-0.19	
学長・機関長等	8	47	49	24	14	4	2	140	2.4	1.2	2.4	4.0	2.4	2.5	2.4	-	0.12	-0.17	-	-	-0.05	
マネジメント実務	48	346	353	208	130	42	13	1,092	2.5	1.3	2.6	4.3	2.6	2.7	2.5	-	0.01	-0.10	-	-	-0.10	
現場研究者	2	29	32	9	16	5	1	92	2.7	1.3	2.6	4.8	2.6	2.4	2.7	-	-0.19	0.24	-	-	0.05	
大規模Pの研究責任者	17	134	144	45	22	10	1	356	1.9	1.1	2.2	3.2	2.2	2.1	1.9	-	-0.12	-0.12	-	-	-0.24	
国立大学等	10	74	66	52	37	8	4	241	2.8	1.4	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	-	-0.09	-0.13	-	-	-0.21	
公立大学	18	112	120	61	38	11	3	345	2.4	1.3	2.5	4.1	2.5	2.6	2.4	-	0.06	-0.14	-	-	-0.09	
私立大学	12	125	141	59	37	13	3	378	2.3	1.3	2.4	3.8	2.4	2.3	2.3	-	-0.15	0.02	-	-	-0.13	
第1グループ	24	183	188	76	47	20	3	517	2.2	1.2	2.3	3.7	2.2	2.3	2.2	-	0.06	-0.06	-	-	0.00	
第2グループ	15	69	56	25	27	3	3	183	2.3	1.1	2.3	4.2	2.4	2.4	2.3	-	0.03	-0.11	-	-	-0.08	
第3グループ	21	158	134	62	37	15	8	414	2.3	1.1	2.3	3.8	2.5	2.4	2.3	-	-0.12	-0.15	-	-	-0.28	
第4グループ	9	64	65	21	10	6	0	166	1.9	1.1	2.2	3.2	1.9	1.9	1.9	-	-0.06	0.07	-	-	0.01	
理学	11	141	148	66	30	14	0	399	2.1	1.2	2.3	3.6	2.3	2.2	2.1	-	-0.05	-0.07	-	-	-0.12	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	87	618	640	307	187	59	18	1,829	2.3	1.2	2.4	4.0	2.5	2.5	2.3	-	-0.03	-0.11	-	-	-0.14	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q203. (意見の変更理由)研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

2017	2018	差	
1	3	6	3 最近, 大学で, URAという「専門人材」が一気に増えてきた。彼らは文系・半文系の人が多く, 数々のイベントを繰り出し, 研究者の研究時間を減らしている, ということが多い。皮肉にも, 研究時間の増大にあまりつながらない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
2	2	4	2 URAの活動が充実してきている(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
3	3	5	2 確実に前進している。(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
4	2	4	2 予算が付く度に, そういう人材のみが増えている感がある。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
5	1	3	2 ○○大学から○○○○大に異動し, URAに非常にお世話になるようになった。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
6	1	3	2 当学に関しては, 研究戦略室が機能していると感じる。学内の各種研究申請の補助やプロジェクト立案・推進で貢献している。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
7	1	3	2 そのような専門人材のポストを確保するために, 研究ポストを減らすことが予想されるから。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
8	3	4	1 予算獲得についてURAにお世話になりました。(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
9	1	2	1 まだまだ不十分ではあるが, URAの支援は手厚くなってきた(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
10	3	4	1 所属機関移籍により変更(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
11	2	3	1 政策研究職員制度を設け, URAの雇用環境を整えつつある。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
12	3	4	1 URAの数が増え, 組織的活動が行われるようになった。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
13	2	3	1 特許申請について知財部門がサポートしてくれた。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
14	1	2	1 任期付きではあるが専門人材が配置された。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
15	2	3	1 財政が厳しい中, 新たな人材の投与を行っている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
16	2	3	1 学内の取組みへの努力が一段と高くなってきたため。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
17	2	3	1 プロジェクトマネージャーの配置(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
18	1	2	1 ようやくURAが学内に設置されて, 少しずつですが機能するようになりました。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
19	2	3	1 RAは大変優秀だと思う。ただし我々には活用する時間すらない。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
20	2	3	1 数的には増えているが, 役に立つURAは多くない。(大学, 第3G, 工学, 社長・学長等クラス, 男性)
21	2	3	1 大学におけるサポートを実際に受ける機会を得た。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
22	2	3	1 リサーチ・アドミニストレーターからの企画案内数が多くなったと思ったから(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
23	1	2	1 予算がついたようです(数年間)(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
24	3	4	1 定年退職後の専門人材活用は増加したが, 若手研究者にとって真のプラスがあるのかどうか疑問である。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
25	4	5	1 学内周知も進み, 本人たちも自覚を持って自主的に活動を展開し, 研究活動を支えているから(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
26	2	3	1 URAの質的な面は向上したが, 雇用財源の問題により量的拡大を図れない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	3	1 数は十分とは言えないが, 本学のRAはかなり活動しているように思える。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	3	4	1 企業の研究所所長だった方が大学におられるのですが, 研究費申請書の推薦でとても的確なコメントを頂きました。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
29	1	2	1 近年, 採用が増えつつあります。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
30	3	4	1 複数の人が業務を分担してスムーズになった。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	1	2	1 事務局に研究支援課が新設された。まだ殆ど機能していませんが。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
32	1	2	1 再雇用者の活用が少し軌道にのってきたところである。ただし, 3~5年の再雇用者なので, 持続可能な体制とはいえない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
33	2	3	1 産学連携部門の改組・拡充(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
34	1	1	0 リサーチ・アドミニストレーターがなんの役にも立っていない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
35	4	4	0 確保はしているが, 研究現場において未だ十分に活用し切れていないとはいえない。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
36	1	1	0 リサーチ・アドミニストレーターはいるが, 技量不足で, イベントがあると返って教員負担が増える。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
37	3	3	0 だからといって, その専門人材に限られた資金を配当し, 教員に対する経費を削減するのは逆効果だと思う(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
38	1	1	0 リサーチアドミニストレーターは存在していない。また, 事務処理が非常に多く, 研究活動が困難になっている。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
39	1	1	0 RA職は機能していないと感じます。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
40	1	1	0 URAはいるが, 本当に研究活動の支援をしているかは甚だ疑わしい。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)

41	2	2	0	研究に関する事務的処理を研究者自身(特に責任研究者)がしなくてはならない。時間をとられる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	5	5	0	URAのスキルアップは十分に行っているが,教員規模からすると今少し研究支援人材の確保を行いたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
43	4	4	0	URAのスキルアップは十分に行っているが,教員規模からすると今少し研究支援人材の確保を行いたい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	育成の目標設定が不明(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	増やそうと努力はしていますが不十分です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	大学に雇う金銭的余裕がないだろうから,仕方がないと思っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	3	0	私立単科大学にはなかなかその余裕がない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	大学としてはURAの人材は少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	今後の課題である。大学の研究者が本業務のエキスパートでは無いことが多いわりに,このような専門人材を活用する発想すら無い事が多いと感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	人数は増えてきたのだが,真に研究者をサポートして(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	全ての業務が少数の有能な教員と事務方に集中している。専門人材の雇用のためには,無能教員の首切りも含めた大規模なリストラが必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	少ない,例えば本学のURAチームのメンバーは3名であり,マンパワーが足りない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	専門人材が確保されたという話を聞いたことは学内でほとんどない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
54	1	1	0	大学に制度自体がない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	1	1	0	全く行われていない。全てを自ら行わないといけない状況に変化がない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	2	2	0	専門人材の位置づけと処遇に対する方針が,国内的/社会的に合意されていないため,キャリアパスとしての位置づけがしにくく,確保も困難。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	テクニカルスタッフを任期なしで雇用するシステムが日本にはない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
58	4	3	-1	数が足りていない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	育成に関する取り組みは聞いたことがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	事務手続きを自ら行う必要性が年々増加している(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
61	2	1	-1	定員削減の影響から,専門人材の数が減少しており,最近では,研究者が行わなければならない事務的な業務が増加している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	2	1	-1	URAの育成に苦慮している。文科省の認定制度の充実を期待する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	毎年業務が増えているが支援人材の増加が追いついていない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	URAのキャリア・パスを意識した教育プログラムを提案しているが未だ整備されていない。このような現状にURA本人にも不安が広がっている。(大学,第2G,理学,その他,男性)
65	3	2	-1	ほぼ皆無では。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	3	-1	所属機関には,数名のリサーチ・アドミニストレーターが職務に当たっているが,所属研究科には専任者はいない(前任者の退職後,補充がなされていないため)。また,所属機関内で育成する体制はない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
67	3	2	-1	人材の数が減少している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	リサーチアドミニストレーターの活躍は見られない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	3	2	-1	退職したURAの代わりが補充できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	地方大学では人材が不足している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	本学のリサーチ・アドミニストレーターの主な業務は大学の大型予算の確保に向けた活動で,広く研究者の研究内容を知り,新たな研究分野の創生やその方法等についての活動が不足していると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	テクニシャンなどの研究支援者が5年で雇い止めされる制度は,悪法の極みだ。何を考えているのか?(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	3	-1	現在雇用しているURA等は力を発揮しているが人数が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	人件費不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	4	3	-1	専門人材の育成・確保は十分とまでは言えないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
76	2	1	-1	専門人材の人件費がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	とにかく数が少ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	任期付きポジションのため人材が育たない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	それらの業務も全て現状は研究者が自らおこなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	本学では,ライフサイエンス分野が非常に脆弱である。また海外との交渉ができない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	URAはたくさん雇用しているが,彼らが何の役にやっているのかよくわからない。講演会ばかり企画している印象。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	この点での取り組みは全く進んでいないと思われるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
83	4	3	-1	とても優秀な方が任期が来たので退職された。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

84	3	2	-1	人件費が厳しいため育成・確保が十分にはできない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	案件数が増えている中,支援者数はかわらないため相対的に業務負荷は過大になっています(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	高い能力を持つリサーチ・アドミニストレーターに対して高い評価が与えられていると思わない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	2	1	-1	存在していると思うが機能したことはない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	2	1	-1	むしろ阻害する人員がいた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
89	4	2	-2	人件費削減の対象と考えている人達がいる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
90	3	1	-2	URAの育成に苦慮している。文科省の認定制度の充実を期待する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
91	5	3	-2	人材育成がうまくいっていない。問題は二つで,まず希望者がそもそも少なく適材適所に至っていない,そして育成のための指導者の不足です(きちんと指導できる力のある教員は忙しくて,それどころではない)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	3	1	-2	一般人材と専門人材で,大きな差は感じない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	3	1	-2	退職した教員が天下りの的に配置されている。また,事務作業が多すぎて,大学事務も疲弊している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
94	4	2	-2	本学ではいまだ常勤化されないので退化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
95	4	2	-2	更なる増員が必要であるが,そのための大学全体としての財源捻出が課題。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
96	5	3	-2	研究大学強化促進事業の予算が減額になり,リサーチ・アドミニストレーターの育成・確保が十分に行えなくなっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
97	4	1	-3	リサーチアドミニストレーターが大学本部に定着しない,採用しても心身に不調をきたし辞職するケースも複数ある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
98	4	1	-3	リサーチアドミニストレーターの方のサポートがない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
99	6	1	-5	研究機関が国立大学の附置研究所から私立大学に変わったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q204. 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化										
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年								
		1	2	3	4	5	6																						
大学・公的研究機関グループ	25	263	414	440	370	305	99	1,891	4.4	2.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.6	4.4	4.4	4.4	-0.26	-0.21	-	-	-	-0.46				
大学等	17	226	349	377	305	251	82	1,590	4.3	2.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.5	4.3	4.3	4.3	4.7	-0.24	-0.19	-	-	-	-0.43			
公的研究機関	8	37	65	63	65	54	17	301	4.6	2.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.9	4.6	4.6	4.6	4.6	5.2	-0.36	-0.29	-	-	-	-0.65			
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別	24	231	365	390	327	273	92	1,678	4.4	2.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4	4.8	-0.24	-0.20	-	-	-	-	-	-0.44	
男性	1	32	49	50	43	32	7	213	4.1	2.4	4.2	4.1	4.1	4.1	4.4	4.1	4.1	4.1	4.1	4.8	-0.35	-0.29	-	-	-	-	-	-0.64	
女性	1	16	47	60	39	30	6	198	4.4	2.9	4.3	4.4	4.4	4.4	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.7	-0.23	-0.10	-	-	-	-	-	-0.33	
社長・役員、学長等クラス	9	103	162	170	154	114	30	733	4.3	2.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.6	-0.11	-0.17	-	-	-	-	-	-0.28	
部長、教授クラス	9	95	147	145	111	99	33	630	4.2	2.4	4.2	4.2	4.2	4.2	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	4.8	-0.35	-0.19	-	-	-	-	-	-0.55	
主任研究員、准教授クラス	4	48	52	59	61	57	29	306	4.7	2.6	4.8	4.7	4.7	4.7	5.0	4.7	4.7	4.7	4.7	5.3	-0.26	-0.24	-	-	-	-	-	-0.51	
研究員、助教クラス	2	1	6	6	5	5	1	24	4.8	3.1	4.7	4.8	4.8	4.8	5.5	4.8	4.8	4.8	4.8	6.0	-0.45	-0.71	-	-	-	-	-	-1.17	
その他	17	60	104	145	119	114	30	572	4.7	3.0	4.7	4.7	4.7	4.7	5.1	4.7	4.7	4.7	4.7	5.3	-0.18	-0.35	-	-	-	-	-	-0.54	
任用あり	8	203	310	295	251	191	69	1,319	4.2	2.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.6	4.3	4.2	4.2	4.2	4.6	-0.26	-0.14	-	-	-	-	-	-0.40	
任期なし	1	14	25	35	29	21	1	125	4.3	2.8	4.5	4.3	4.3	4.3	4.6	4.5	4.3	4.3	4.3	4.6	-0.16	-0.14	-	-	-	-	-	-0.29	
学長・機関長等	7	9	40	51	34	16	5	155	4.3	2.9	4.3	4.3	4.3	4.3	4.7	4.5	4.3	4.3	4.3	4.7	-0.25	-0.16	-	-	-	-	-	-0.40	
マネジメント実務	13	222	321	324	280	237	83	1,467	4.3	2.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.8	4.5	4.3	4.3	4.3	4.8	-0.26	-0.22	-	-	-	-	-	-0.48	
現場研究者	4	18	28	30	27	31	10	144	4.8	2.7	4.8	4.8	4.8	4.8	5.2	5.0	4.8	4.8	4.8	5.2	-0.26	-0.21	-	-	-	-	-	-0.47	
大規模Pの研究責任者	12	169	229	260	204	198	68	1,128	4.4	2.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.9	4.6	4.4	4.4	4.4	4.9	-0.25	-0.21	-	-	-	-	-	-0.45	
国立大学等	1	13	28	20	14	14	4	93	4.0	2.3	3.8	4.0	4.0	4.0	4.3	4.0	4.0	4.0	4.0	4.3	-0.27	0.00	-	-	-	-	-	-0.27	
私立大学	4	44	92	97	87	39	10	369	4.1	2.5	4.2	4.1	4.1	4.1	4.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.5	-0.20	-0.17	-	-	-	-	-	-0.37	
第1グループ	2	13	32	44	59	71	30	249	5.9	4.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.2	5.9	5.9	5.9	5.9	6.2	-0.31	-0.02	-	-	-	-	-	-0.33	
第2グループ	4	53	81	84	65	60	16	359	4.3	2.4	4.2	4.3	4.3	4.3	4.8	4.6	4.3	4.3	4.3	4.8	-0.20	-0.35	-	-	-	-	-	-0.54	
第3グループ	4	67	100	103	60	47	9	386	3.7	2.2	3.8	3.7	3.7	3.7	4.2	3.9	3.7	3.7	3.7	4.2	-0.24	-0.18	-	-	-	-	-	-0.43	
第4グループ	4	87	133	134	105	59	19	537	3.9	2.3	3.9	3.9	3.9	3.9	4.3	4.0	3.9	3.9	3.9	4.3	-0.22	-0.13	-	-	-	-	-	-0.35	
理学	4	30	35	41	39	34	15	194	4.6	2.5	4.6	4.6	4.6	4.6	5.0	4.8	4.6	4.6	4.6	5.0	-0.24	-0.20	-	-	-	-	-	-0.43	
工学	3	57	102	104	73	69	27	432	4.4	2.5	4.2	4.4	4.4	4.4	4.8	4.6	4.4	4.4	4.4	4.8	-0.26	-0.20	-	-	-	-	-	-0.46	
農学	1	47	42	36	26	20	3	174	3.3	1.5	3.3	3.3	3.3	3.3	3.7	3.4	3.3	3.3	3.3	3.7	-0.36	-0.09	-	-	-	-	-	-0.45	
保健	1	55	91	96	82	67	18	409	4.3	2.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.8	4.6	4.3	4.3	4.3	4.8	-0.21	-0.23	-	-	-	-	-	-0.44	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	25	263	414	440	370	305	99	1,891	4.4	2.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4	4.8	-0.26	-0.21	-	-	-	-	-	-	-0.46

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q204. (意見の変更理由)研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

	2017	2018	差	
1	2	5	3	研究棟が改築され研究施設は充実した。教員の居住区は極めて狭くなってしまったが。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	設備はそこそこであるが,人的理解がない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	総合研究所の技術スタッフの実験技術レベルが向上し利用者の研究支援にダイレクトに結びつくようになったから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	設備環境は,本年大きく改善が見られた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	設備に関してはかなり良い方であると気づきました。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	少しずつ改善するように努力しています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	今年度整備したことにより実情を踏まえての意見(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	施設や設備は十分である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1	文科省の設備予算が増額の方向に変わったこと(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	学内共同利用を活用するとかなりできると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	3	4	1	共同器等が新規に購入されている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	自分が学部長になり,組織改革を進めて,企業と連携しているため,少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
14	2	3	1	外部資金による整備が進んだ(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	いくつかの必要な機器が導入された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	すべての教員が利用できる共通機器が充実してきている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
17	4	5	1	良い意味で縦割りではなく,研究スタッフの自主性,創造性を尊重し支援する環境がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	更新を進める取り組みがなされてきた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	〇〇大学農学部では少しずつであるが研究設備が整備されつつある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	異動に伴い改善された。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	近年,研究機器の共用化に伴い,充実して来た。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	施設整備費の確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	研究施設・設備は整備されているが,指導する教員および技術職員の人材と時間の確保が容易ではない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
24	2	2	0	老朽化が激しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	研究設備が貧弱であり,先端的な研究を実施するのが困難。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	3	0	全体的に設備や機器類の更新が必要だが,予算がない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
27	1	1	0	大学内の政治的な力学で,大学の中期目標やプロジェクト研究のテーマが決定され,それに関連した設備でない予算がつかない。テーマは学問的・産業的重要性ではなく,政治的な力学で決まっており,国内外のスタンダードからは大きく逸脱している。社会や学問のために正しい事をしている教員が抑圧され,執行部に媚を売る無能教員がのさばっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	現代に合っていない。オープンにディスカッションできるスペースも少ない(ない)。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	4	0	ただし,老朽化/陳腐化による機器等の更新が困難。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	設備が老朽化しつつある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1	多くの設備が老朽化している。最先端機器を購入する資金がない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
32	5	4	-1	設備の老朽化対策が不十分(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	基盤的設備の老朽化が目立つ。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	3	-1	機械が壊れても修理費がありません。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	4	3	-1	実験そのものに関わるものは何とか準備しているが,施設修繕,整備に関わる予算配分が全くない状況であり,施設(建物)環境が劣悪になっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	施設・設備の老朽化が進んでおり,首都圏の大学との格差が拡大している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	4	3	-1	予算と同様,過度に目先の研究成果にとらわれた重点的な配分が行われている状況が続き,少々心配である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
38	5	4	-1	研究の進展に伴って,スペースが手狭になってきたが,簡単には領域を拡大できない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	6	5	-1	老朽化に伴う故障の代替機が無い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	5	4	-1	研究所内の環境が良いか悪いかは人次第などところがある。教授のパワーバランスが偏っている気がする。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

41	2	1	-1	最先端機器の購入が困難な上に、既存の機器の維持管理さえままならない状況です。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	設備に老朽化が見られるようになってきた(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	研究遂行上不可欠な装置の一部は、老朽化により不具合を生じている状況にあるが、予算がないとの理由で更新の見通しが立っていない。そのため、一部の実験を中止する、あるいは他機関へ解析を回すなど、時間と労力をかけなければならない状況にある。設備の更新は非常に困難な状況にある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
44	3	2	-1	運営費交付金の減少に伴い、古くなった研究施設や設備の更新が滞り始めている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	人員不足,予算不足のため困難になりつつある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
46	4	3	-1	老朽化した施設・設備の更新が出来ない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	2	1	-1	設備等の老朽化が著しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	機器のリプレースがほとんどできず,年々老朽化の問題が高まっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	機器、施設の老朽化が進んできておりますが,更新される予定がありません。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	現状の研究室に分配される運営交付金では,新規に装置を買うこともできない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
51	3	2	-1	施設・設備の老朽化が進み,創造的・先端的な研究開発に対応していない。特に数理データサイエンス関わる設備が不十分である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	予算がますます削減されている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	科研などで自分で整えたので(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	経費削減のため全学的な共同研究設備の更新が出来なくなった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	施設や設備の更新を行う資金が不十分である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	研究機材の老朽化が著しい(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	5	4	-1	研究の到達目標を高めたため,相対的に低下。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	研究施設・設備の老朽化,整備費用の不足が顕著になってきた。そうした最新の設備が必要な先端的な研究のためには,より一層の整備が必要だと思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	古い設備の維持管理に予算が回され,新しい施設,環境を整備することが極めて困難になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
60	4	3	-1	技術職員の確保に苦慮している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	先端機器の老朽化に伴う措置が十分に行い状況では,年々十分でない状況に陥っていくのが目に見えているため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	情報系学科に必要なコンピュータ関係の設備へ使える予算は減っている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	5	4	-1	欲を言えば,来客用の研究室を用意して欲しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	学業以外のところで充実していて,学業がおろそかになってしまっている学生が増えたように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	2	1	-1	老朽化した基盤設備の更新が全く進まない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	お金がないので,機器が故障しても修理,更新がなされない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	概算設備の申請が無くなったため,古い機器の更新の順位が,学内での学部間のパワーバランスに左右されるようになり始めていると感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	機器が古くなくても更新できず。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	設置から年数が経ったため,機器が老朽化してきたため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	センターの人員削減(退職者の不補充)が顕著になっており,数年後にはセンターとしての機能を維持できなくなる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	3	-1	研究予算の削減等により,大型・先端研究設備の維持・メンテナンスが十分に行えなくなってきており,研究開発・人材育成に支障が出てきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
72	2	1	-1	まだまだ不十分である(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
73	3	2	-1	年々,予算の減額の影響が顕著となっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	研究予算に占める外部資金の割合が増加し,プロジェクト化に至る段階の研究に必要な設備投資が難しくなった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	4	3	-1	基本的には良い設備を有しているが老朽化している。更新の議論が遅れている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	一分野に偏る傾向にある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だとはまったく思わない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	5	4	-1	施設,機械に関してラボ間での交流がもっとあるべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
79	4	2	-2	拡張できるスペースがない,学科改変をおこない,実験系の学科にはスペースをより多く配分できるようになるべきである。妙な公平感是不幸を招く。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
80	5	3	-2	老朽化への対処がなされていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
81	3	1	-2	大型計算機等が,メンテナンスのコストなどの観点から,利用できなくなりつつあります。また,利用できるソフトウェアなども限定的です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	1	-2	少なくとも,若手人材育成には向かない状況です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

83	5	3	-2	段々設備が古くなっているが、更新する資金が無いようだ。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	2	-2	共通機器は比較的そろっているが、古い機械も多く更新があまりされていない。大型の新しい装置を購入できるチャンスは殆ど無い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	6	4	-2	施設,維持を行い,新しいものをどんどん取り入れていく必要がある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
86	5	3	-2	装置の維持費が出せなくなり,使用料も値上げされている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	5	3	-2	研究施設・設備の程度は十分とまでは言えないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
88	4	2	-2	老朽化が進行(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
89	3	1	-2	AI関係の資材の調達に時間が掛かり,サポートも無く,規制のみ多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	3	1	-2	最近,組織内の半数の施設が廃止との決定がなされたものの,残る施設をこれまでの倍の活用をするとの方針,施策は寡黙にして聞かえない。かつ,施設の廃止措置(=研究とは呼べないような内容)に研究者が直接的に関与するケースもあり,人材育成基盤は崩壊寸前だと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
91	4	1	-3	施設・設備の老朽化が進んでおり,首都圏の大学との格差が拡大している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
92	5	2	-3	4月から新しい大学に移ったが,前にいた大学に比べると研究施設・設備はやや不十分に思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
93	5	2	-3	私立大学基盤支援事業が無くなり,大型の設備の購入が不可になった。また,これまでに購入した大型機械の修理費が負担できなくなりそうだから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
94	6	2	-4	研究機関が国立大学の附置研究所から私立大学に変わったため,理論系の研究室は最先端の研究を行うためにそれほど資金が必要ではないが,実験系の研究室はそれなりに必要。にもかかわらず,十分なサポートは得られていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	5	1	-4	研究に取り組む時間がほぼ無いため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	39	174	345	449	418	373	118	1,877	4.9	3.1	4.9	5.1	5.0	4.9	-	-	-0.15	-0.09	-	-	-	-0.24	
大学等	27	144	297	374	340	320	105	1,580	4.9	3.1	4.9	5.1	5.0	4.9	-	-	-0.15	-0.09	-	-	-	-0.24	
公的研究機関	12	30	48	75	78	53	13	297	4.8	3.2	4.9	5.0	4.8	4.8	-	-	-0.16	-0.06	-	-	-	-0.22	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	35	146	296	401	381	334	109	1,667	4.9	3.2	5.0	6.8	5.1	5.0	4.9	-	-0.13	-0.06	-	-	-	-0.19	
女性	4	28	49	48	37	39	9	210	4.4	2.5	4.3	6.5	5.0	4.6	4.4	-	-0.37	-0.25	-	-	-	-0.61	
男性	2	2	30	55	49	55	7	198	5.5	3.9	5.4	7.0	5.2	5.3	5.5	-	0.10	0.17	-	-	-	0.27	
社長・役員、学長等クラス	16	61	149	190	164	119	43	726	4.7	3.0	4.7	6.5	4.9	4.8	4.7	-	-0.05	-0.12	-	-	-	-0.17	
部長、教授クラス	18	76	106	138	135	130	36	621	4.8	2.9	4.9	6.8	5.2	4.8	4.8	-	-0.36	-0.02	-	-	-	-0.38	
主任研究員、准教授クラス	3	34	56	60	64	62	31	307	5.0	2.9	5.1	7.1	5.3	5.3	5.0	-	-0.08	-0.24	-	-	-	-0.33	
研究員、助教クラス	1	1	4	6	6	7	1	25	5.4	3.7	5.4	7.1	5.3	5.1	5.4	-	-0.13	0.23	-	-	-	0.10	
その他	18	36	90	128	128	150	39	571	5.3	3.6	5.4	7.2	5.6	5.4	5.3	-	-0.20	-0.10	-	-	-	-0.29	
任用あり	21	138	255	321	290	223	79	1,306	4.7	2.9	4.7	6.5	4.9	4.8	4.7	-	-0.10	-0.08	-	-	-	-0.18	
任期なし	1	2	14	36	31	35	7	125	5.7	4.0	5.6	7.2	5.3	5.4	5.7	-	0.14	0.23	-	-	-	0.37	
学長・機関長等	8	3	28	46	42	31	4	154	5.1	3.6	5.0	6.5	5.1	5.1	5.1	-	-0.03	-0.01	-	-	-	-0.04	
マネジメツト実務	24	152	278	336	310	279	101	1,456	4.8	2.9	4.8	6.8	5.1	4.9	4.8	-	-0.20	-0.12	-	-	-	-0.31	
現場研究者	6	17	25	31	35	28	6	142	4.7	2.9	4.9	6.6	5.0	4.9	4.7	-	-0.10	-0.16	-	-	-	-0.26	
大規模Pの研究者	17	103	189	257	248	239	87	1,123	5.1	3.2	5.1	7.0	5.3	5.1	5.1	-	-0.14	-0.07	-	-	-	-0.21	
国立大学等	1	5	20	21	21	22	4	93	5.0	3.2	5.0	6.9	4.8	4.9	5.0	-	0.14	0.12	-	-	-	0.26	
私立大学	9	36	88	96	71	59	14	364	4.4	2.7	4.3	6.2	4.8	4.6	4.4	-	-0.25	-0.21	-	-	-	0.46	
大学グループ	3	13	37	42	59	72	25	248	5.7	3.8	5.9	7.5	5.8	5.7	5.7	-	-0.08	0.04	-	-	-	-0.04	
第1グループ	7	33	58	79	82	77	27	356	5.1	3.3	5.2	7.0	5.4	5.3	5.1	-	-0.10	-0.23	-	-	-	-0.33	
第2グループ	7	42	78	97	85	61	20	383	4.5	2.8	4.6	6.4	4.8	4.6	4.5	-	-0.16	-0.07	-	-	-	-0.23	
第3グループ	8	54	118	144	95	97	25	533	4.5	2.8	4.4	6.5	4.7	4.6	4.5	-	-0.19	-0.04	-	-	-	-0.23	
第4グループ	9	21	29	34	45	44	16	189	5.2	3.2	5.4	7.1	5.6	5.4	5.2	-	-0.21	-0.21	-	-	-	-0.42	
工学	5	43	87	101	96	78	25	430	4.7	2.9	4.7	6.6	4.9	4.8	4.7	-	-0.08	-0.08	-	-	-	-0.17	
農学	1	24	37	50	28	28	7	174	4.2	2.5	4.2	6.2	4.5	4.3	4.2	-	-0.27	-0.03	-	-	-	-0.30	
保健	3	37	79	94	72	87	38	407	5.0	3.0	4.9	7.1	5.5	5.2	5.0	-	-0.25	-0.18	-	-	-	-0.43	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	39	174	345	449	418	373	118	1,877	4.9	3.1	4.9	6.8	5.1	5.0	4.9	-	-0.15	-0.09	-	-	-	-0.24	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	5	4	他部署の装置を使うことが実際にあった。仕組みとして整備するべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	共有実験室や共有の工作室など、パーツ類も共有して使用できる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	3	2	経費がないなりに設備を集約する努力を大学はしている。しかし、本来は、人を雇用すべき経費なのではないと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	共用設備利用のシステムが整備されたため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2	利用する稼働率にもよるが、向上していると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	4	5	1	共用化の制度を構築した(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	共同利用の仕組みが整備されつつある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	組織的ではありませんが、現場レベルでは機械の共有など工夫をしてのいでいます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
9	3	4	1	それなりの仕組みを作り、運営し始めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	制度設計を進めている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	〇〇〇〇〇〇【大学内部組織名】では特に昨年度から今年度にかけて共用機器の整備が進んだ。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	そのための情報共有をしようとする試みは増えてきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	かなりよいが、課金システムには改善が必要(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	自分が学部長になり、組織改革を進めているため、少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
15	1	2	1	共通機器の予約がオンラインで行えるよう整備されつつある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	5	6	1	本年度大学から若手研究者の研究環境充実のための予算がついたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	機器の共用に関する援助金が採択されて、その整備中。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	事業化センター新設で共用の仕組みの整備が進んだ(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	昨年度より共用設備基盤センターが設立され、多くの機種がそこに登録され管理をうけることになった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	オンラインで機器使用の予約をするシステムが構築された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	共用センターが立ち上がった点で変更。まだ実態は変わっていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	共通機器に頼っている研究室が多いため、管理はしっかりとしている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	5	1	すべての教員が利用できる共通機器が充実してきている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	文科省からの予算「新たな共用システム導入支援プログラム」が得られたので、共用化の機運が高まっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	総合研究所の学内ホームページの機器予約システムが充実、浸透し、利用者が希望機器をネットで予約・キャンセルするようになったから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	5	6	1	先端研究基盤共用促進事業により複数の部局が保有する独自の共用設備・機器のオンライン予約システムが整備されたため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	4	5	1	共通の研究施設である生命科学統合支援センターの充実(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
28	2	3	1	共用設備センターを設置し、機器の全学共用体制が整備された。また、共同利用スペースの利用拡大を図るため、全学に利用状況を公開するようシステムの整備を検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1	設備サポートセンターを設置して、設備・機器を共用する制度を確立した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	共同利用できる設備が増加している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	センター開設後5年目を迎え、少しずつ改善が図られている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	研究設備は整備されつつあるが、それを管理する専門職員がいないので大変効率が悪く、常時使う人がいなくなると誰も使わなくなって使い方がわからないという状況になってしまう。危機管理の専門職員が必要。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	近年、研究機器の共用化に伴い、充実して来た。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	昨年度から就任した研究支援センターである総合科学研究支援センターの分野長として共用できる仕組みを少しずつ整えているため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	学部を超えた共同利用の体制が少しずつ整いつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	大型機器を管理する共同実験施設が、運用されているが、人員の確保、資金の確保が十分でない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	共通機器室が機能しはじめたと思うので。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
38	3	4	1	最近研究科横断的に機器を使う取り組みがすすんでおり、多少とも便利になった人もいます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	3	4	1	改革中であり着実に良くなっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

40	2	3	1	研究部に横串を刺し,重なっている設備に関する共用ルールの策定準備が始まった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1	資金が減っていく中で共用という考え方は広まりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	予算がプロジェクト中心になったため,学外との共同使用が多くなった。そのため,同じ学科の内部の人間とは疎遠になった。弊害である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	欧米に比べて脆弱なコアファシリティーの充実化は○大は進めつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	横のつながりが希薄で,個人的なコネクションがなければ情報入手も難しい。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
45	5	5	0	仕組みは整備されているが,肝心の施設や機器類が老朽化していくことは考えられているのだろうか。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	6	6	0	共同利用拠点であるために,そこはしっかりしている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
47	1	1	0	ただでさえ人材不足の状況にあり,現職の間で共通機器の管理まで手が回っていません。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	5	5	0	特に不自由はない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	2	0	共用のプラットフォームができつつあるが,実際の共用はなかなか難しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	1	1	0	機器を管理することを考えていないように思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	共有の仕組みはほとんどない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	2	-1	以前整備された古い設備が維持されている状況で,最先端の装置や機器は全く導入されていない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	4	3	-1	共用機器センターは整備されているが,運営する教員の数が不足している状況が続いている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	高額機器のメンテナンスができず,使用できなくなってきた機器が出てきた(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	共用しようとする考え方がなくなっている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	機器に精通した技術職員の国際化も必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	3	2	-1	オペレーションを行う人材が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	共用する仕組みはあるが,老朽化に伴うメンテナンス費用が十分に確保されていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	科研などで自分で整えたので(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	機器の共有するための管理者の不在のため,機器の共有を円滑に進めることができていない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	機器が古く,すぐに故障している。使用者の技術不足も十分にある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	1	-1	〇〇〇【大学内部組織名】の動物実験施設の老朽化が激しく,若手研究者と学長の懇談会の際,その旨医学部の教員が訴えたが,かなり遠方にある学部(大学本部のあるキャンパス)で新設された動物施設の使用を勧められた。ただでさえ臨床や教育の負担が大きい学部であるにも関わらずそのような意見をされることに,一研究者として驚いた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
63	5	4	-1	研究の到達目標を高めたため,相対的に低下。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	ずいぶん整備されてきたと思っていたが,他機関と比べると,研究場所に関する柔軟な仕組みを整備すべきと感じている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	研究者が機器のメンテナンス,維持整備など研究ではなく組織のために動いている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	主要装置(放射光施設)は,保守・運転体制に責任者がいて対応できているが,個々の研究者が取得した機器の,保守・利用がシステム化されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	旧帝大系の有力大学に比べると,設備共用のシステムは比較的整備されている。ただし,予算の削減により,設備を維持できなくなったり,維持費の個人負担が進められており,状況は悪化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	他の研究室がどんな装置を持っているかよくわからない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	改組により部屋の割り当てのバランスがかわったことによる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	機器の修理・メンテナンス費用がない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	所属機関変更のため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
72	3	2	-1	共同研究利用のための拠点が多くなり,その運営のための人的資源が不足している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	3	-1	高額機器は筑波の本部に1台を設置することになり,北海道から九州まで支所を配置している当機構においては,それを利用しにくい研究員が存在する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	研究室が管理している施設・設備について,使いたいという人が現れる度に,管理している研究室の室員は,施設・設備の使い方を教える等,多くの時間を割かれて仕事に支障がでている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	2	-1	個人の活動によるもので,仕組みの整備は不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	共用する仕組みはあっても,互いの部署の品質保証を整合させる必要や,研究そのものに関係しない必要書類及び幹部職を含んだ根回し等が必要であり,ほぼ共用制度が機能していないことから整備状況は極めて不十分。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
77	4	2	-2	研究科を変ったところ,現在所属するところでは共用に対する取り組みがかなり不十分なことを発見しました。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
78	3	1	-2	一部の人しか恩恵を受けられないシステムを組まれております。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

79	4	2	-2	故障した装置の修理を行う予算的な余裕もない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
80	5	3	-2	今年度から,アクセスできる文献が極端に減少し,最新情報の入手が困難になった。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
81	5	3	-2	4月から新しい大学に移ったが,前にいた大学と同様に研究機器の共用するための仕組みがある程度整っていると思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	-2	担当者の転出・退職等の対応が十分でなく,また引き継ぐ人材が確保できていない状況があるため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	3	-2	無駄が多い.設備よりも人件費である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	5	3	-2	組織外を対象とした共用拡大にばかり目がいきっており,組織内での共用の重要性について考えが及んでいないように見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	3	1	-2	組織内の細部研究所が細かく分かれている為,サーバーや温室の共有がしにくい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	5	2	-3	共用する仕組みの運営に駆り出される教員が増え,研究の妨げになっている側面もある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	1	-3	ソフトウェアの購入等に必要となる作成すべき書類の数が多いため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
88	5	2	-3	タイプ1~4の採択が困難だから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	6	2	-4	研究機関が国立大学の附置研究所から私立大学に変わったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査														各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 四分点	中央値	第3四 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年			
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)		
大学・公的研究機関グループ	99	241	533	509	339	175	20	1,817	3.7	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.22	-0.19	-	-	-0.41			
大学等	81	210	445	428	277	148	18	1,926	3.7	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.22	-0.19	-	-	-0.41			
公的研究機関	18	31	88	81	62	27	2	291	3.8	2.5	3.9	5.5	4.2	4.0	3.8	-	-0.22	-0.16	-	-	-0.38			
イノベーション俯瞰グループ	45	26	164	163	128	57	3	541	4.1	2.8	4.2	5.7	4.6	4.3	4.1	-	-0.25	-0.18	-	-	-0.43			
大企業	17	1	55	64	30	20	0	170	4.2	2.9	4.1	5.4	4.6	4.4	4.2	-	-0.25	-0.21	-	-	-0.47			
中小企業・大学発ベンチャー	15	10	36	33	30	9	1	122	4.0	2.6	4.1	5.6	4.5	4.3	4.0	-	-0.21	-0.30	-	-	-0.51			
中小企業	9	6	18	20	16	4	0	64	3.8	2.6	4.0	5.4	4.4	4.3	3.8	-	-0.13	-0.51	-	-	-0.64			
大学発ベンチャー	6	4	18	13	17	5	1	58	4.1	2.6	4.2	5.8	4.5	4.2	4.1	-	-0.29	-0.07	-	-	-0.36			
橋渡し等	13	15	73	66	65	28	2	249	4.2	2.7	4.3	5.8	4.6	4.3	4.2	-	-0.28	-0.10	-	-	-0.38			
男性	126	241	626	606	424	213	20	2,130	3.8	2.4	3.9	5.5	4.2	4.0	3.8	-	-0.22	-0.18	-	-	-0.41			
女性	18	26	71	66	43	19	3	228	3.7	2.4	3.8	5.3	4.2	3.9	3.7	-	-0.26	-0.21	-	-	-0.48			
社長・役員、学長等クラス	22	28	138	138	76	30	1	411	3.7	2.6	3.8	5.1	4.0	3.8	3.7	-	-0.21	-0.09	-	-	-0.30			
部長、教授クラス	53	105	294	274	183	78	8	942	3.7	2.4	3.8	5.3	4.1	3.9	3.7	-	-0.16	-0.22	-	-	-0.38			
主任研究員、准教授クラス	44	86	177	171	132	70	10	646	3.9	2.4	3.9	5.6	4.3	4.0	3.9	-	-0.29	-0.19	-	-	-0.48			
研究員、助教クラス	18	46	73	66	66	49	4	304	4.1	2.4	4.2	6.1	4.5	4.2	4.1	-	-0.25	-0.16	-	-	-0.41			
その他	7	2	15	23	10	5	0	55	4.0	3.0	4.1	5.2	4.4	4.2	4.0	-	-0.25	-0.15	-	-	-0.40			
雇用形態	48	72	224	221	147	79	7	750	3.9	2.5	3.9	5.5	4.2	4.0	3.9	-	-0.19	-0.16	-	-	-0.35			
任期なし	96	195	473	451	320	153	16	1,608	3.8	2.4	3.8	5.5	4.2	4.0	3.8	-	-0.25	-0.20	-	-	-0.44			
業務内容別	1	5	48	52	15	4	1	125	3.5	2.6	3.6	4.6	3.6	3.5	3.5	-	-0.05	-0.05	-	-	-0.10			
学長・機関長等	14	12	59	52	21	4	0	148	3.3	2.4	3.4	4.6	3.6	3.4	3.3	-	-0.20	-0.12	-	-	-0.32			
マネジメント実務	78	203	382	372	272	155	18	1,402	3.8	2.3	3.9	5.6	4.2	4.0	3.8	-	-0.24	-0.20	-	-	-0.44			
現場研究者	6	21	44	33	31	12	1	142	3.6	2.2	3.6	5.5	4.0	3.8	3.6	-	-0.19	-0.20	-	-	-0.38			
大規模Pの研究責任者	55	168	309	288	192	114	14	1,085	3.7	2.2	3.7	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.23	-0.21	-	-	-0.43			
国立大学等	5	10	36	26	11	6	0	89	3.3	2.2	3.3	4.7	3.5	3.3	3.3	-	-0.14	-0.06	-	-	-0.20			
私立大学	21	32	100	114	74	28	4	352	3.9	2.6	4.0	5.4	4.3	4.1	3.9	-	-0.22	-0.18	-	-	-0.41			
大学グループ	9	37	55	60	51	33	6	242	4.0	2.4	4.1	6.0	4.5	4.2	4.0	-	-0.33	-0.15	-	-	-0.48			
第1グループ	20	36	103	84	75	43	2	343	4.0	2.5	4.0	5.8	4.4	4.3	4.0	-	-0.12	-0.30	-	-	-0.42			
第2グループ	16	61	131	101	54	25	2	374	3.2	2.1	3.3	4.8	3.8	3.5	3.2	-	-0.31	-0.24	-	-	-0.54			
第3グループ	30	70	145	160	88	41	7	511	3.6	2.3	3.8	5.2	3.9	3.7	3.6	-	-0.14	-0.10	-	-	-0.24			
第4グループ	9	39	40	49	38	19	4	189	3.7	2.0	3.9	5.6	4.2	3.9	3.7	-	-0.35	-0.21	-	-	-0.57			
大学部局分野	23	68	119	99	72	47	7	412	3.7	2.2	3.7	5.5	4.2	3.9	3.7	-	-0.26	-0.28	-	-	-0.54			
工学	9	23	49	41	34	18	1	166	3.7	2.3	3.8	5.6	4.2	3.9	3.7	-	-0.26	-0.18	-	-	-0.44			
農学	19	44	114	112	75	42	4	391	3.8	2.5	3.9	5.5	4.2	4.0	3.8	-	-0.16	-0.19	-	-	-0.35			
保健	31	20	133	133	113	49	3	451	4.2	2.8	4.2	5.8	4.6	4.3	4.2	-	-0.26	-0.13	-	-	-0.39			
産学官連携活動あり(過去3年間)	14	6	31	30	15	8	0	90	3.7	2.6	3.8	5.1	4.4	4.1	3.7	-	-0.22	-0.40	-	-	-0.62			
なし	18	8	62	70	52	21	0	213	4.2	2.9	4.2	5.6	4.6	4.4	4.2	-	-0.18	-0.26	-	-	-0.43			
産学官連携活動あり(過去3年間)	22	6	59	51	31	16	0	163	3.9	2.6	3.9	5.3	4.6	4.1	3.9	-	-0.42	-0.25	-	-	-0.67			
なし/分からない	144	267	697	672	467	232	23	2,358	3.8	2.4	3.9	5.5	4.2	4.0	3.8	-	-0.23	-0.19	-	-	-0.41			
全回答者(属性無回答を含む)																								

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q206. (意見の変更理由)我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。

	2017	2018	差	
1	2	4	2	色々なデータベースが整備されてきたと思います。しかし、未だ国外のデータベースをfirst choiceしてしまうことが多いので、これからの期待です。使用説明なども、日本語の方が嬉しいです。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	去年まで自由にアクセスできたSpringerの雑誌へのアクセスが今年から経費の面であまりできなくなった。逆説的に今まで言う面では恵まれていたのだと実感したので。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	5	2	かなり充実している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	〇〇〇〇〇〇〇〇〇【製品名】の導入により、データのクラウド化が可能になりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2	30年前に比べればよくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	すこし進んできているように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	以前よりも自分自身の状況把握力がアップしたため(大学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1	多少の改善が見られる。(大学,その他,男性)
9	2	3	1	データベースは完備されつつある。その結果何が生まれるのかが分かりませんか？負の側面もあるようでなりません。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	年々,充実してきているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	だいぶ整ってきていると思われ(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	生物資源やデータベース等が徐々に充実してきた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	各種データベースのデジタル化など,改善がみられるが(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	公共データベースの整備の進展が著しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	3	4	1	十分とは言えないが,Society5.0で推進されているBDやAI活用に準じて,各国プロでそれらの基盤構築がされつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	NIIのCiNiiや国会図書館のデータベース等整備は進んでいるが,料金が低い。また,特許DBはPLATPATで日中翻訳や日韓翻訳のレベルが上がってきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	経産省主体でWEFとの4IRの活動拠点が整備された。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	SINET5の積極的活用や基盤強化により改善されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
19	2	2	0	電子ジャーナルが高価であり,閲覧できない場合が多い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	3	3	0	国際ジャーナルの価格高騰に国際社会が何らかの対策を取る必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	4	0	基盤は劣化していないが,研究活動との結びつきに懸念が。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	政府の方針が,基盤的研究を阻害する方向を向いているとしか思えません。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
23	2	2	0	e-Journalの購読が多額の予算を必要としている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0	現時点で本学で不足であるという話ではないが,論文誌の購読コストの暴騰は早晩専門誌アクセスの悪化という形で大きな問題となると思う(2-11で補足)。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
25	3	3	0	知的基盤や研究情報基盤を管理運営する属人的能力のばらつきがあるので,組織的な教育が不可欠と思われる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
26	3	3	0	学会側の電子化が進んでいるが,一部の分野ではそのアクセス料が高く,全学的な契約が難しい。よって,個人的に料金を払ってアクセスし,それを研究費で払う形で面倒が多い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	1	0	論文を読むWeb環境が大学により大きな差がある。データも個人情報保護の側面が社会的に重視されているので,非常に扱いが難しく,研究するときの障壁になっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	1	1	0	電子ジャーナルやデータベースが高騰しているが,予算が不足して十分な整備が出来ない。状況は悪化傾向。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	改善はなされていますが,世界レベルにおいていません。知財の重要性や,何よりも知財を確保するモチベーションの確保が必須。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	電子ジャーナルの高騰は問題。対応を各研究機関に任せるのではなく,組織横断的に国(文科省)として何らかの対応を取るべき段階に来ていると思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	情報基盤の共有化,活用方法の教育,人材育成が不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	〇〇〇〇〇〇研究所【公的研究機関名】が,校正サービスを一部停止してしまったため,精密計測ができなくなりました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	2	0	産学官の情報共有やデータベースの充実レベルが海外と比べると不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	3	0	データベースは必ずしも国単位で用意しなくても,海外の優れたデータベースがあるのなら,それを国の支援のもと利用し易い形で導入することも検討しているかと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	研究情報基盤・研究成果情報基盤ともに世界的に企業化,有料化が進み,大学として定常的な支出として確保する金額が大きくなり,予算硬直化の一因となりつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
36	3	2	-1	運営交付金の削減で,電子ジャーナルが十分活用できなくなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	米国などと比べると遅れが目立つ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	より厳しい状況に変化している。(大学,部長・教授等クラス,女性)

39	2	1	-1	共通機器の老朽化,論文データベースへのアクセス範囲の縮小などが研究環境悪化の原因であると考える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	諸外国の実態を知り,相対的な危機感が強まった(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
41	4	3	-1	国の投入状況の割には基盤整備されていると思うが,それでも強化は充分ではない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1	国全体で見ると十分とはいえない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	4	3	-1	アメリカに加えて中国の科学技術政策の急進を見ていると,日本の停滞が目立ってきているように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	予算削減とともに図書館関係の予算が減り,電子データへのアクセスが悪くなっており,研究環境が劣化している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	電子雑誌の値上げにより,年々アクセスできる雑誌が減っている.個別に論文を購入する予算はなく,自費で賄うしかない(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	悪化している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	図書購入費が足りなくて,毎年アンケートによって購入する雑誌を決定している状況で実際購入を諦めた雑誌も出てきます。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	電子ジャーナルの価格高騰に伴って,購読可能なタイトル数が激減.一部契約を打ち切れることも検討中.図書館機能の脆弱化が著しい.大学たるには図書館の重点化が必要だと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	1	-1	大学の予算が削られ,読むことのできる電子ジャーナル数が減少しているため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	データがあるはずなのにアクセス出来ない状況があるため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
51	2	1	-1	運営費交付金の減少とジャーナルの値上がりに伴い,研究活動に必要なジャーナルでも毎年その一部の購読を中止せざる得なくなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	データベースは整備されていないと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
53	2	1	-1	ジャーナルのオープン化に,大学が追い付いていない(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	学術誌の購読費の高騰により,論文へのアクセスが年々しづらくなっているように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	3	-1	J-Stageなどは便利だが,google scholarに頼る(一瞥で結果が出るなど,検索に秀でている)ことも多いので(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	雑誌を購読するための予算を捻出出来ない大学が増えている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	予算の縮減によってeジャーナルにほとんどアクセスできなくなったため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	5	4	-1	アクセスできない文献が多いと感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	-1	ジャーナル購読料の高騰により,大学内で閲覧できるジャーナルの数がどんどん減っている.大学間格差も広がっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	知財部門に専門分野の人がいないので正当な評価がされにくい.評価も特許が企業に売れるかどうか優先されている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	査読を行うための論文を取得することすら困難である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	決して十分とは言えないと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	特に図書館の在り方が問われる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	図書・情報関連経費の削減で,必要なオンラインジャーナル等の論文へのアクセスが困難な場合が起きている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	中国などへの警戒感が超不足している.securityをあげるべき.PJ成果をwwwで簡単に見れたりする現状も改めるべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	電子ジャーナル経費が増加の一途で基盤研究費を大いに圧迫している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	雑誌購読料の高騰により,地方小規模大学は十分な論文アクセスができる枠組を維持しづらくなっている.ほぼ限界か,割り込んでいる感。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	情報化が進まず,取り残されていると感じる産業があるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	4	3	-1	私の知る限りで,データベース等,数年前は整備する活動が活発だったが,今は,収束し,一部は陳腐になりかけている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	2	1	-1	教育にかかる予算が各所で大きく削られており,状況は悪化の一途をたどっている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
71	4	3	-1	図書館においてある図書,特に学術雑誌の数が減少している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	オンラインジャーナルの費用高騰を受けて,年々雑誌数が減らされている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	3	-1	情報基盤自体は充実してきているが,情報が溢れて,アクセスしづらくなっているように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	電子図書の費用増大に伴い,購入雑誌の選別が行われている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	共通的な予算の削減で,情報へのアクセス権が維持できなくなっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	予算削減され,ネットワークやセキュリティなどを要求されても整備する余力がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	日本の研究者が生み出す論文に関して,他者の引用論文数・回数で国別順位を知れば,これでよいとは誰も思わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

78	2	1	-1	中国の動きを見ていると日本の基盤はますます比較して劣化していると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	基盤として,横断的に活用が促進される仕組みになっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
80	4	3	-1	セキュリティに関する懸念が増している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	4	3	-1	十分な知識はないが,「データ」等はあるものと思われる。ただ,それを簡便につかえるような仕組みはまだ十分ではないように感じられる(個別バラバラの提供となっているのではないか)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
82	5	4	-1	リソースがどこに存在するかの情報が共有されておらず,見つけにくい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	情報の鮮度,カバレッジをとっても相対的に下がっていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
84	5	4	-1	研究室を維持する予算の確保に苦勞していると,先生方から聞いている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	4	3	-1	ネットワーク上の改善は期待したい,セキュリティーが不安。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	4	3	-1	相対的に必要とされる基盤レベルが上がっていると感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	5	4	-1	絶対値として低下している訳ではないが,中国などの国策対応により,世界全体から見ると相対的に低下して感がある。(民間企業等,その他,男性)
88	5	3	-2	予算の削減が進み,年ごとに悪化していると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
89	5	3	-2	特に電子ジャーナルの価格が高騰し,いよいよ大学からのアクセスがしにくくなってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	必要とされる情報が急速に伸びている中,基盤が追いついていないように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
91	3	1	-2	各大学が予算削減のため,年々,学術雑誌へアクセスしにくくなっている。しかし,その努力・対応を各研究者・大学レベルに任せており,日本全体としての対応が行われていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	3	1	-2	いまだに秘匿になっていたり,十分に情報が集約されていない状況にあると思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
93	4	2	-2	海外雑誌論文などは個人で購入する必要があり,限られた情報しか得ることができない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	4	2	-2	論文等の研究情報へのアクセス,電子ジャーナルが十分に整っているとは言い難い。文献取り寄せにアナログなやり方では,海外に比べて遅れをとっていると感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
95	3	1	-2	広報が十分でない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
96	4	2	-2	医療データなど個人情報を含む情報の利活用の取り組みが遅れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
97	4	2	-2	運営費交付金等が年々減額されることと,雑誌購読料の高騰で,文献の入手が非常に困難になっている現状があるため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	3	1	-2	情報へのアクセスには費用がかかり,資金力の弱い大学からのアクセスは制限され,情報格差が年々広がっていることを強く感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
99	3	1	-2	大学の財政的事情により閲覧できる論文数が劇的に減少している。教育上でも問題である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	4	2	-2	海外と比較して,充実しているとは言いがなくなっている。特に情報資源のプラットフォーム化は遅滞している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
101	4	2	-2	データベースに不足感がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
102	4	2	-2	情報システム資源のクラウド化の整備速度が遅すぎて,世界の潮流から遅れている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	338	160	405	461	371	154	27	1,578	4.0	2.6	4.1	5.7	4.3	4.2	4.0	-	-0.14	-0.12	-	-	-0.26		
大学等	275	143	353	386	297	133	20	1,332	4.0	2.6	4.1	5.7	4.2	4.1	4.0	-	-0.13	-0.14	-	-	-0.27		
公的研究機関	63	17	52	75	74	21	7	246	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	4.4	-	-0.16	-0.01	-	-	-0.17		
イノベーション俯瞰グループ	98	29	126	146	131	50	6	488	4.3	2.9	4.3	5.8	4.2	4.2	4.3	-	-0.02	0.07	-	-	0.04		
大企業	28	3	35	55	45	19	2	159	4.6	3.4	4.6	6.0	4.5	4.6	4.6	-	0.09	0.03	-	-	0.12		
中小企業・大学発ベンチャー	23	11	29	33	30	8	3	114	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	3.9	4.1	-	-0.21	0.20	-	-	-0.01		
中小企業	14	4	14	16	18	5	2	59	4.4	2.9	4.5	5.9	4.4	4.1	4.4	-	-0.25	0.27	-	-	0.02		
大学発ベンチャー	9	7	15	17	12	3	1	55	3.7	2.4	3.9	5.3	3.8	3.6	3.7	-	-0.18	0.09	-	-	-0.09		
橋渡し等	47	15	62	58	56	23	1	215	4.1	2.7	4.2	5.8	4.1	4.1	4.1	-	-0.01	0.02	-	-	0.00		
男性	375	168	484	554	464	182	29	1,881	4.1	2.7	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	-	-0.11	-0.08	-	-	-0.19		
女性	61	21	47	53	38	22	4	185	4.1	2.6	4.1	5.8	4.2	4.1	4.1	-	-0.06	-0.07	-	-	-0.13		
社長・役員、学長等クラス	51	24	88	125	107	37	1	382	4.3	3.0	4.4	5.8	4.3	4.2	4.3	-	-0.07	0.05	-	-	-0.02		
部長、教授クラス	164	66	235	246	198	77	9	831	4.0	2.7	4.1	5.6	4.2	4.2	4.0	-	-0.02	-0.14	-	-	-0.16		
主任研究員、准教授クラス	148	61	126	146	135	60	14	542	4.2	2.7	4.3	5.9	4.4	4.1	4.2	-	-0.28	0.06	-	-	-0.21		
研究員、助教クラス	60	38	63	79	48	26	8	262	3.9	2.4	4.0	5.6	4.3	4.2	3.9	-	-0.04	-0.36	-	-	-0.41		
その他	13	0	19	11	14	4	1	49	4.2	2.7	4.2	5.8	4.7	4.2	4.2	-	-0.56	0.08	-	-	-0.47		
雇用形態	130	65	165	201	160	68	9	668	4.1	2.7	4.2	5.7	4.2	4.1	4.1	-	-0.09	-0.07	-	-	-0.15		
任期あり	306	124	366	406	342	136	24	1,398	4.1	2.7	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	-	-0.12	-0.08	-	-	-0.20		
任期なし	4	6	23	43	40	10	0	122	4.4	3.4	4.6	5.8	4.3	4.2	4.4	-	-0.11	0.24	-	-	-0.13		
業務内容別	36	2	36	51	30	6	1	126	4.1	3.0	4.2	5.3	4.2	4.1	4.1	-	-0.08	-0.07	-	-	-0.15		
学長・機関長等	281	138	318	332	262	124	25	1,199	4.0	2.5	4.1	5.7	4.3	4.1	4.0	-	-0.16	-0.14	-	-	-0.31		
マネジメント実務	17	14	28	35	39	14	1	131	4.2	2.8	4.5	5.9	4.5	4.5	4.2	-	0.01	-0.26	-	-	-0.26		
現場研究者	175	99	234	277	229	109	17	965	4.1	2.7	4.2	5.8	4.4	4.3	4.1	-	-0.14	-0.15	-	-	-0.30		
大規模Pの研究責任者	18	4	23	28	12	8	1	76	4.0	2.8	4.0	5.3	4.1	4.1	4.0	-	-0.04	-0.06	-	-	-0.10		
国立大学等	82	40	96	81	56	16	2	291	3.4	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	3.4	-	-0.12	-0.06	-	-	-0.19		
私立大学	30	20	43	61	59	31	7	221	4.5	3.0	4.6	6.2	4.8	4.7	4.5	-	-0.07	-0.17	-	-	-0.24		
大学グループ	66	26	72	81	74	41	3	297	4.3	2.8	4.4	6.0	4.5	4.4	4.3	-	-0.06	-0.14	-	-	-0.21		
第1グループ	60	48	101	111	48	21	1	330	3.4	2.2	3.6	4.8	3.8	3.5	3.4	-	-0.31	-0.11	-	-	-0.43		
第2グループ	113	46	130	121	95	30	6	428	3.8	2.4	3.9	5.4	3.9	3.9	3.8	-	-0.06	-0.08	-	-	-0.14		
第3グループ	32	18	33	47	38	22	8	166	4.4	2.9	4.5	6.2	4.9	4.7	4.4	-	-0.19	-0.23	-	-	-0.42		
第4グループ	75	42	100	92	77	43	6	360	4.0	2.5	4.0	5.8	4.3	4.2	4.0	-	-0.04	-0.23	-	-	-0.27		
理学	42	17	35	38	29	12	2	133	3.8	2.4	4.0	5.6	4.2	3.8	3.8	-	-0.36	0.02	-	-	-0.34		
工学	77	45	108	94	58	28	0	333	3.5	2.3	3.6	5.1	3.8	3.6	3.5	-	-0.17	-0.11	-	-	-0.28		
農学	68	22	105	119	117	45	6	414	4.4	3.0	4.5	5.9	4.2	4.2	4.4	-	-0.02	0.18	-	-	0.16		
保健	30	7	21	27	14	5	0	74	3.7	2.6	3.9	5.1	4.3	4.3	3.7	-	-0.08	-0.56	-	-	-0.64		
産学官連携活動あり(過去3年間)	28	12	54	61	53	21	2	203	4.2	2.9	4.3	5.8	4.4	4.2	4.2	-	-0.14	0.01	-	-	-0.13		
なし	43	8	36	41	42	13	2	142	4.3	2.9	4.4	5.9	4.0	4.0	4.3	-	0.07	0.27	-	-	0.34		
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	436	189	531	607	502	204	33	2,066	4.1	2.7	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	-	-0.11	-0.08	-	-	-0.18		
なし・分からない	43	8	36	41	42	13	2	142	4.3	2.9	4.4	5.9	4.0	4.0	4.3	-	0.07	0.27	-	-	0.34		
全回答者(属性無回答を含む)	436	189	531	607	502	204	33	2,066	4.1	2.7	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	-	-0.11	-0.08	-	-	-0.18		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	3	2	最近,若い研究者は,比較的,大型の共用利用施設を使っていることがあり,それを考えると利用しやすくなっているのでは,と感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	料金は高いが大学のオープンファンシリティへのアクセス・予約・測定補助はうまくできている。ただ初回時講習が高すぎる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	前回と比べて,研究機関(主に大学)側も政府も双方が努力した結果,整備されてきたと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	利用しやすくなった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	3	5	2	共用機器センターが新たにでき,ネットで他学部の機器も共通に予約できるようになった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	昨年,〇〇〇研究所【大学共同利用機関法人名】を訪問して該当事項について丁寧な説明を受けたから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	最近,公的機関の分析設備を利用して意識が変わった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	4	2	公的研究機関のミッションとして産学連携やオープンイノベの基盤(風土)が整いつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	共用による運用を可能とする制度が徐々に整備されつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	リーズナブルな料金で提供しているところがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	共同利用が進みつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	利用手続き等は確立している。しかし,維持費の増加による赤字の解消のため,利用料金の上昇圧力が増している。(大学,第2G,理学,その他,男性)
13	2	3	1	料金等は未だ検討の余地があると思われるが,徐々に共用施設は開かれていっているように思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	〇〇〇〇センター【公的研究機関名】との連携が進み,かなり便利になった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	技術支援をする人的サポート体制を改善(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	機関も担当者も,面倒と思わずに積極的に協力してくれるようになってきていると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	創薬関係事業で支援に関する拠点が利用可能なため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	ここ数年私の大学では,医学部図書館を通じてオンラインで読める研究論文雑誌の数が大幅に増えました。この要素はその組織の人間の研究能力に大きく作用しています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	改善されたというよりは,認識の見直し(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	4	5	1	〇〇〇【公的研究機関名】と連携Labを持ったことで身近になった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	認識できるレベルは,活用は,リーズナブルと思うが,もう少し簡略化,低コスト化は,考えてもよいのではないかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	少しずつ改善されているように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	公的機関の利便性に関しては,改善の傾向が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	地域が偏在している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	機関・施設間の壁は依然として残っている。改善の余地が大きいと感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	4	4	0	ただし,料金設定に関する共通の基準がないことで戸惑うことも多い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	5	5	0	利用料金は民間にくらべるとはるかに安い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0	協力(公開)できる人的,財政的余裕がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	個人的な共同研究関係にでもないと思えないのが実情。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	2	0	国の研究機関が優先であり,民間は利用しにくい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	価格が高い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1	老朽化陳腐化に対応できていない(大学,社長・学長等クラス,男性)
33	4	3	-1	予算の削減が進み,年ごとに悪化していると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
34	4	3	-1	研究設備の使い勝手は落ちている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	利用するまでの敷居が高いように感じて,利用していない研究者も多いように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	比較的利用しやすいと思うが,例えば,私が利用する〇〇【公的研究機関名】や〇大核物理研究センターの加速器予算は,年々絞られており,ビームタイムが減られ,せっかく世界最先端なのに有効に活用されていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	共同利用施設の予算も最近厳しくなっているようで,数年前に比べると利用しづらくなってきている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	1	-1	公開性がない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	1	-1	サポート体制がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

40	3	2	-1	利用手続き等は良くなってきているが、それらの組織も予算不足になっており、外部利用者のサポートが十分出来なくなっているようだ。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	大型共用施設の利用も、大型プロジェクトを動かしている研究者や費用を支払える研究者は優遇されており、自由な発想に基づく開拓的・挑戦的な利用は困難になっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	利用を支援する人的なサポートがもっとあるべきだろう(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	大型機械の導入ができていないので設備が老朽化している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	従来型のスパコンは深層学習に向かず、高度な並列計算能力を提供する公的施設は現時点で存在しない。あつたとしても混雑が予想される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	工学系ではそのような設備が大学には少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	文科省の財政支援が終わり優秀なオペレーターを大学が雇えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	〇〇〇〇【公的研究機関名】の有線通信ネットワークテストベッド〇〇〇〇では、設備更新が遅れ利用価値が減少してきている。5Gの無線ネットワークテストベッドは守秘が厳しく参入のカベは厚い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	5	4	-1	大型施設となると、利用する側にも知見が求められる。相談から載って戴けると、利用し易くなると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	経験として地域での技術支援の対応は良い。事務局の医療・環境・ITについての最前線に対するリテラシーが低い。事務局ももっと社外にでて勉強すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	他大学、公設試験場を含めてテクニシャン等人的サポート体制が未成熟であることを実感している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
51	3	1	-2	手続きが煩雑であるだけでなく、利用料金も高いように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	5	3	-2	共通機器の老朽化は進んでいる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	2	-2	大型計算機等が使えなくなっています。また、利用のための料金も上がってきました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	5	3	-2	ナノハブなど、利用者の観点に立っていない部分も多い。例：〇大〇〇〇〇で5年期限切れのレジストを新しくしてもらおう依頼したら拒否されたり、ひどい例もある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	昨今の組織管理厳格化により、組織運営や施設運用の上で業務時間の制限がかかっている。そのため、公的研究機関の共用設備では、時間のかかる研究やリスクの伴う研究ができない。また、専門外の管理者が管理をすることで装置の性能を引き出せない事例をよく聞く。装置は研究者個人に紐付けされなければ、十分な効果は得られない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	5	3	-2	ある大学で共有設備のホームページがあるが、実際の申し込みがあるとは想定していない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	5	3	-2	受託業務を簡便にして欲しい(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	5	2	-3	年々高くなるので使いにくくなっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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

回答者グループ	分らない	2018年度調査						各年の指数					指数の変化									
		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	116	153	414	572	423	203	35	1,800	4.2	2.9	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	-	-0.06	-0.09	-	-	-0.15	
大学等	97	129	354	479	350	168	30	1,510	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	-	-0.04	-0.11	-	-	-0.15	
公的研究機関	19	24	60	93	73	35	5	290	4.3	3.0	4.4	5.9	4.5	4.3	4.3	-	-0.14	0.00	-	-	-0.13	
イノベーション俯瞰グループ	39	29	160	171	138	44	5	547	4.1	2.8	4.2	5.6	4.1	4.1	4.1	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06	
大企業	12	3	57	56	45	14	0	175	4.1	2.9	4.2	5.6	4.1	4.1	4.1	-	0.01	0.04	-	-	0.05	
中小企業・大学発ベンチャー	12	13	37	40	26	8	1	125	3.7	2.5	3.9	5.2	3.7	3.5	3.7	-	-0.22	0.18	-	-	-0.04	
中小企業	8	5	20	21	12	6	1	65	3.9	2.6	3.9	5.4	4.0	3.8	3.9	-	-0.16	0.10	-	-	-0.06	
大学発ベンチャー	4	8	17	19	14	2	0	60	3.5	2.4	3.8	5.1	3.5	3.3	3.5	-	-0.25	0.21	-	-	-0.04	
橋渡し等	15	13	66	75	67	22	4	247	4.3	2.9	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	-	0.04	-0.19	-	-	-0.16	
男性	138	164	520	664	513	220	37	2,118	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.2	-	-0.05	-0.06	-	-	-0.11	
女性	17	18	54	79	48	27	3	229	4.2	2.9	4.2	5.7	4.5	4.4	4.2	-	-0.12	-0.18	-	-	-0.29	
社長・役員・学長等クラス	25	28	109	146	96	26	3	408	4.0	2.8	4.1	5.4	3.9	4.0	4.0	-	0.06	-0.04	-	-	0.01	
部長・教授クラス	58	62	255	308	213	91	8	937	4.1	2.8	4.2	5.6	4.2	4.2	4.1	-	-0.01	-0.10	-	-	-0.11	
主任研究員・准教授クラス	49	62	127	185	157	90	20	641	4.5	3.0	4.5	6.1	4.6	4.5	4.5	-	-0.15	-0.02	-	-	-0.18	
研究員・助教クラス	16	28	65	85	85	34	9	306	4.4	2.9	4.5	6.0	4.5	4.4	4.4	-	-0.09	-0.04	-	-	-0.13	
その他	7	2	18	19	10	6	0	55	4.0	2.8	4.0	5.4	4.4	4.4	4.0	-	0.02	-0.42	-	-	-0.40	
任用形態	45	58	182	251	178	75	9	753	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.3	4.2	-	-0.06	-0.12	-	-	-0.06	
任期なし	110	124	392	492	383	172	31	1,594	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	-	-	-0.05	-	-	-0.16	
業務内容別	2	5	31	51	30	7	0	124	4.0	3.1	4.2	5.3	3.8	4.0	4.0	-	0.23	0.02	-	-	0.25	
学長・機関長等	16	14	34	60	28	10	0	146	3.8	2.8	4.0	5.1	4.0	4.0	3.8	-	0.00	-0.18	-	-	-0.18	
マネジメント実務	89	125	315	420	330	166	35	1,391	4.3	2.8	4.3	5.9	4.5	4.4	4.3	-	-0.10	-0.09	-	-	-0.19	
現場研究者	9	9	34	41	35	20	0	139	4.3	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.3	-	0.01	-0.09	-	-	-0.09	
大規模Pの研究責任者	66	102	251	325	250	123	23	1,074	4.2	2.8	4.3	5.9	4.4	4.3	4.2	-	-0.08	-0.12	-	-	-0.20	
国立大学等	6	8	26	29	18	6	1	88	3.8	2.6	3.9	5.3	4.0	3.9	3.8	-	-0.07	-0.13	-	-	-0.20	
私立大学	25	19	77	125	82	39	6	348	4.4	3.1	4.4	5.8	4.3	4.4	4.4	-	0.09	-0.06	-	-	0.03	
大学グループ	11	20	43	70	64	37	6	240	4.6	3.2	4.7	6.2	4.8	4.7	4.6	-	-0.03	-0.13	-	-	-0.16	
第1グループ	20	18	84	105	84	45	7	343	4.4	3.0	4.4	6.0	4.6	4.6	4.4	-	0.00	-0.18	-	-	-0.18	
第2グループ	24	45	87	131	73	25	5	366	3.8	2.6	4.0	5.3	4.1	3.8	3.8	-	-0.23	-0.03	-	-	-0.27	
第3グループ	36	42	127	158	116	50	12	505	4.2	2.8	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	-	0.05	-0.07	-	-	-0.02	
第4グループ	12	19	39	51	47	25	5	186	4.4	2.8	4.5	6.1	4.6	4.5	4.4	-	-0.10	-0.16	-	-	-0.26	
理学	29	40	102	115	93	44	12	406	4.2	2.7	4.2	5.9	4.4	4.3	4.2	-	-0.16	-0.09	-	-	-0.25	
工学	10	15	31	54	43	21	1	165	4.3	3.1	4.5	5.9	4.6	4.5	4.3	-	-0.12	-0.15	-	-	-0.28	
農学	22	30	92	127	86	41	12	388	4.3	2.9	4.3	5.8	4.4	4.3	4.3	-	-0.01	-0.08	-	-	-0.09	
保健	25	22	125	141	124	40	5	457	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	4.2	-	0.00	0.02	-	-	0.02	
産学官連携活動あり(過去3年間)	14	7	35	30	14	4	0	90	3.4	2.4	3.5	4.8	3.8	3.7	3.4	-	-0.16	-0.25	-	-	-0.41	
なし	14	13	62	70	54	18	0	217	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	-	0.02	0.00	-	-	0.02	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	20	10	57	46	41	9	2	165	3.9	2.6	3.9	5.4	4.0	3.8	3.9	-	-0.22	0.10	-	-	-0.12	
なし・分からない	155	182	574	743	561	247	40	2,347	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.2	-	-0.05	-0.08	-	-	-0.13	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2017	2018	差		
1	2	5	3	日本の税金で実施した科研費での研究成果を英語で世界に公表することの意味がどれほどあるか検討すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	最近,研究データの公表が進んでいるため,かなりの情報がインターネットで得られると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	以前より良くなってきていると感じている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	大学内にリポジトリ登録の部署が出来た(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	科研費の申請を中心にresearchmap等の活用がはじまり,結果として,研究成果の共有が進んでいるようには思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	3	5	2	文科省の事業に共用促進化に採択され,かなり改善した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	情報・データの社会的共有・公開を目的とした研究プロジェクトが重視されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	データ共有のプラットフォームが整備されている(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	論文のオープンアクセス化などの動きが少しずつ進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	KAKENデータベース等の活用は充実しつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1	広報活動が活発になってきている。但し,情報の分かり易い提供になる様に工夫する余地は大きい。(大学,第2G,理学,その他,男性)
12	2	3	1	科研費dbの外部連携(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	公的データベースの整備(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	だいぶ整ってきていると思われ(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	Research Mapの活用(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	TCGA, ICGCなどがゲノム・パブリックデータを活用している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	5	6	1	他の先進国と比べ,この点に巨額の予算を配置する必要はない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	科研費等でオープンアクセス化を奨励されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	謝辞欄に記載する内容の義務化などが定着されつつあるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	日本の科学技術研究におけるオープンアクセス化は欧米に比べると不十分であるものの,科研費については「科学研究費助成事業データベース」の研究成果の公開が徐々に進んでいると感じられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	インセンティブ等については,まだ十分ではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	国内へはもっと共有を進め,かつ,中国へのsecurityをあげるとよい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	少しずつではあるが,オープンアクセスが増えてきた(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	2	3	1	オープンアクセス化は進みつつある印象がある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	5	6	1	NEDOが主体的に研究成果のビデオを作って公開していただける。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	論文のオープンアクセス化の案内,科研費データベースの改善などの取り組みが増加していると判断された。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	研究者成果のみならず研究者自体のプロフィールをデータベース化して公開すべき。その点で本年度より科研費の申請とresearchmapをリンクさせた点は一歩前進。多くの情報が更新された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	オープンアクセスがすこし浸透してきており助かります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	SNSや小冊子で,公的資金を用いた研究成果や研究データが見れるようになった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	少しずつですが整備が進んできています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	発信の機会は増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	オープンアクセスの取り組みが進みつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1	論文のオープンアクセス化やResearchmapの科研費申請との連携など,近年目に見えた変化があった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	2	1	最近,学会会員数が減っていることを調査してください。応用物理学会,日本金属学会,日本希土類学会など。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	Web検索でヒットすることが増えたように思う。機関の研究者紹介や主要成果など。インセンティブは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	1	2	1	不十分です。改善の余地はあるが,全く見れないわけでもないの,レベルを見直しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	企業がまだ,公開を拒む(省略化)する傾向があるが,改善されてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1	研究成果の公開は,いろんなやり方があると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1	データを共有するプラットフォームの整備が多くの分野で進みつつあるから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	機関毎に温度差がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

41	1	2	1	取り組みを行う事で状況が分かってきました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1	共有は進んでいるものの,改善の余地はあると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
43	2	3	1	プラットフォーム構築は進んできていると聞く。(民間企業等,その他,男性)
44	3	3	0	JST支援などが厳しさを増している。(大学,その他,女性)
45	2	2	0	KAKENデータベース等の活用は充実しつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
46	3	3	0	外国への情報流出が重大問題。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
47	2	2	0	取り組みはあるが,十分ではない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	早く電子論文を自由に見れるようにしてほしい。研究者を選定して包括的な研究機関(そこが電子ジャーナルと契約)を兼任させるとか。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	米国に比べてデータ共有システムは未熟。形が先行するので,不要なメタデータを大量に打ち込む必要がある。グローバルのデータベースとの連動などを考えないと,日本の研究者のみ,多数のメタデータを準備する必要が出て,研究時間の浪費となる。いっぽうで,データを出さない研究者もいるのも課題と考えられる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	4	0	公開する(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	論文のオープンアクセス化には金がかかり,予算の確保が難しい。また,オープンアクセス化を悪用したハゲタカジャーナルが跳梁跋扈し,一部の無能教員がそれを悪用して業績の水増しを行っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	各種の重要なデータベース維持に予算を投入すべき(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	2	0	公的研究資金であっても,企業が関係する事業が増加し,守秘性が高くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	3	0	変化は感じない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	3	3	0	取り組み内容がよく分からない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	2	2	0	データベースへのアクセスや検索機能の向上が必要だと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	3	3	0	学会でのプレゼンなども活用すべきではないか? NIHなどは学会のExpoでブースを設けるなど,積極的に公開・共有する努力を行っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	5	5	0	実際にそうであることを知った。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	1	1	0	共有とは,アップすることとは異なると感じられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	1	1	0	有識者以外の市民への公開への取り組みがまだ薄い感じがする。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	3	3	0	生物関連のデータベースが不十分だと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	2	2	0	自動車関連では,公開・共有に留まることが多く,実用的に活用する取組みが必要に感じる(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
63	5	4	-1	世界水準から考えると更なる展開が必要と考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	研究データの公開は手間がかかる作業であるが,それに合ったインセンティブがない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	研究支援者が不足し,データを準備登録するための研究者負担が増えている(大学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	形式的になりつつあることが懸念。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	研究者へのインセンティブがあったものは開示してPRに努力してください。面倒くさがって協力的でないことが一般的です。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
68	5	4	-1	データ公開・共有する研究者へのインセンティブの実効的付与はあまり大きくない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	研究資金に,論文公開化を義務化するなどの努力が不足している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	昨年はオープンアクセス方針策定の広がりや「オープンサイエンス基盤研究センター」(〇〇〇〇〇研究所【大学共同利用機関法人名】)新設などの動きがあったが,未だ研究データ公開・共有までには至っていないため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	プラットフォームはResearch Gateなど公的でないほうが進んでおり,オープンアクセス化のための支援もない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	海外と比較するとあまりにも不十分(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
73	3	2	-1	オープンアクセス化に予算が必要であるが十分とは言えない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	オープンアクセス化するための資金を実験用資金とは別途用意してくれないと高額なオープンアクセス費用を払いにくい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	5	4	-1	世界水準から考えると更なる展開が必要と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	最近のバイオ系のオープンアクセスが主流になり1件20万円以上の掲載料がかかり,多くの教員は負担の大きさを痛感している。何らかの支援が必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与は無いと思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	インパクトファクターの高い雑誌に論文を掲載させるために,かなりコストがかかっている。研究成果の評価基準をインパクトファクターに頼りすぎないようにする必要がある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
79	2	1	-1	研究者へのインセンティブ付与が不十分(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	2	1	-1	所属機関で購読していない重要論文誌も多く,そういった経験から論文のオープンアクセス化を積極的に推進している。ただ,オープンアクセス論文の公開に関して,インセンティブ付与などの促進する試みがなければ,オープンアクセス論文はなかなか増えないのではないかと,とも思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	オープンアクセスの取組が遅れている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

82	3	2	-1	オープンデータの掛け声は大きいですが、それを自由自在に使いこなすためのAPIやソフトウェアが不十分である。ICT技術を生かしたそうした取り組みに対する競争的研究費に対する理解がどの分野でも後回しになっていて、提案してもなかなか通りにくい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	2	1	-1	オープンアクセスジャーナルに投稿するためには数十万円の投稿料を支払う必要があるが、研究資金が十分ないためそれも叶わない。資金のない研究者は、情報へのアクセスが制限されるだけではなく、情報発信も制限されるようになってきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	論文をオープンアクセスにするには、多額の資金が必要となるため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
85	4	3	-1	年々ゆとり(いろいろな意味で)がなくなるとおもわれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
86	4	3	-1	オープンアクセスの必須化が未だ行われていない点は、十分とは言えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	5	4	-1	データの統合化・ユーザー目線での検索しやすさについては進んでいない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	要求に対して予算、補助がない状態である。すべて現場に丸投げ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	オープンデータ、オープンサイエンスの取り組みは組織ごとに異なり、意識を共有する状態にこぎつけるまでに時間がかかりすぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
90	4	3	-1	論文等の公開はかなり進んでいるがインセンティブの付与などは十分とは言えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
91	2	1	-1	データの共有化が進んでおらず、異なる研究所間で、同じ研究を繰り返している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	2	1	-1	研究データ(個人情報を含まない)の利用に各種の規制があり、研究者間の共同研究であっても困難である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	2	1	-1	研究データを公開・共有するためのトータルなプラットフォーム構築が遅れていると考える(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	5	4	-1	科研費の研究成果に関していまい詳細が見えないのが不満です(例えば図表付きの成果にアクセスしたい)。もちろんあまりに過剰な成果物を求めてしまうのも本末転倒ではありますが…(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
95	3	2	-1	公開はしているが、共有は不十分。勝手に見ると、いうだけでは共有できない。同じような研究に繰り返し予算が使われている現状を見ると、共有の仕組みに問題があると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
96	3	2	-1	研究者にとってモチベーションとなるようなインセンティブが働いていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
97	3	2	-1	完全な集約は無理としても、その方向で進めていただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
98	3	2	-1	METIのファンディング機関であるNEDOは公的研究資金からの論文投稿費の支出を認めていない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
99	4	3	-1	中国を敵対視する動きが強まり、中国人大学院生に対して、情報を秘匿する動きが見られる。(民間企業等,その他,男性)
100	4	3	-1	研究成果の共有が遅れている。(民間企業等,その他,男性)
101	3	1	-2	学会や研究者レベルで、オープンアクセス化に取り組んできた事例は把握しているが、「我が国」が取り組んだ事例を知らないため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
102	5	3	-2	オープンアクセス誌の価格高騰が著しい。科研費等をここにすぎ込むと、実際の研究に使用する部分が減ってしまうので、この部分への補助が必要になる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	3	1	-2	退官に伴い、研究で得られたデータを引き継げず、かなりの部分が失われるケースが実際に身近で見られたため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
104	3	1	-2	研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与等はない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	5	3	-2	前は、研究データの公開・共有の重要性を深く認識していなかったため、良い点数を付けていたが、データ駆動型の研究をはじめ、データ公開・共有へのインセンティブのなさを実感した。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
106	5	3	-2	公開・共有を進めているが、フィードバックが軽視されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	4	2	-2	サーバの設置等、セキュリティインシデント対策で過剰に制約をしているように見える(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
108	6	4	-2	英語への対応、英語しか話さない研究者への対応が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
109	3	1	-2	今や論文の電子化が進んだので、欧米の出版社が支配する論文誌から独立した学会を中心として公的プラットフォームを構築すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	4	2	-2	海外研究発表などの機会が不足(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
111	4	2	-2	データベースの公開が単に論文集になっており広まらない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
112	5	2	-3	データの公開はちゃんと行われているが、補助金終了後の維持が難しいようだ。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

Q209. 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	55	875	623	227	80	41	15	1,861	1.7	0.9	1.8	3.1	2.1	1.9	1.7	-	-0.25	-0.19	-	-0.43	
大学等	43	750	521	187	64	31	11	1,564	1.6	0.9	1.8	3.0	2.0	1.8	1.6	-	-0.25	-0.18	-	-0.43	
公的研究機関	12	125	102	40	16	10	4	297	2.0	1.0	2.1	3.3	2.4	2.2	2.0	-	-0.25	-0.22	-	-0.47	
イノベーション俯瞰グループ	28	189	220	84	36	22	7	558	2.2	1.2	2.3	3.5	2.7	2.4	2.2	-	-0.31	-0.15	-	-0.46	
大企業	8	48	82	28	12	8	1	179	2.4	1.6	2.5	3.6	2.7	2.6	2.4	-	-0.12	-0.24	-	-0.36	
中小企業・大学発ベンチャー	9	35	55	19	12	3	4	128	2.5	1.5	2.5	3.9	2.8	2.5	2.5	-	-0.33	0.01	-	-0.32	
中小企業	6	19	28	12	6	0	2	67	2.4	1.5	2.5	3.8	3.1	2.7	2.4	-	-0.39	-0.28	-	-0.67	
大学発ベンチャー	3	16	27	7	6	3	2	61	2.7	1.6	2.6	4.0	2.6	2.4	2.7	-	-0.27	0.29	-	0.03	
橋渡し等	11	106	83	37	12	11	2	251	2.0	1.0	2.1	3.3	2.6	2.1	2.0	-	-0.45	-0.15	-	-0.60	
男性	72	952	774	273	104	60	21	2,184	1.8	1.0	2.0	3.1	2.2	2.0	1.8	-	-0.27	-0.17	-	-0.44	
女性	11	112	69	38	12	3	1	235	1.7	0.9	1.8	3.2	2.2	2.0	1.7	-	-0.22	-0.28	-	-0.50	
社長・役員、学長等クラス	18	174	163	45	20	9	4	415	1.8	1.0	2.0	3.1	2.2	2.0	1.8	-	-0.29	-0.18	-	-0.47	
部長、教授クラス	18	434	365	115	38	19	6	977	1.7	0.9	1.9	3.0	2.1	1.8	1.7	-	-0.28	-0.17	-	-0.45	
主任研究員、准教授クラス	27	294	207	94	35	23	10	663	1.9	0.9	2.0	3.3	2.3	2.1	1.9	-	-0.20	-0.12	-	-0.33	
研究員、助教クラス	16	141	92	40	20	11	2	306	1.9	0.9	1.9	3.3	2.4	2.2	1.9	-	-0.23	-0.29	-	-0.52	
その他	4	21	16	17	3	1	0	58	2.2	1.2	2.5	4.0	3.0	2.3	2.2	-	-0.62	-0.17	-	-0.79	
任用形態	38	318	276	101	43	16	6	760	1.8	1.0	2.0	3.2	2.3	2.1	1.8	-	-0.17	-0.26	-	-0.43	
任期なし	45	746	567	210	73	47	16	1,659	1.8	0.9	1.9	3.1	2.2	1.9	1.8	-	-0.31	-0.14	-	-0.45	
業務内容別	1	61	48	11	5	0	0	125	1.4	0.9	1.7	2.8	1.7	1.6	1.4	-	-0.16	-0.22	-	-0.38	
学長・機関長等	5	61	68	23	3	2	0	157	1.7	1.1	2.1	3.1	2.0	1.8	1.7	-	-0.19	-0.14	-	-0.33	
マネジメント実務	47	687	457	174	66	35	14	1,433	1.7	0.9	1.8	3.1	2.1	1.9	1.7	-	-0.27	-0.19	-	-0.45	
現場研究者	2	66	50	19	6	4	1	146	1.7	0.9	1.9	3.1	2.1	1.9	1.7	-	-0.18	-0.19	-	-0.37	
大規模Pの研究責任者	24	569	349	124	43	22	9	1,116	1.5	0.8	1.6	2.9	2.0	1.7	1.5	-	-0.26	-0.18	-	-0.45	
国立大学等	4	33	35	16	3	3	0	90	2.0	1.1	2.2	3.3	2.2	2.1	2.0	-	-0.11	-0.13	-	-0.24	
私立大学	15	148	137	47	18	6	2	358	1.8	1.0	2.0	3.1	2.2	2.0	1.8	-	-0.24	-0.18	-	-0.42	
大学グループ	5	131	72	22	13	8	0	246	1.5	0.8	1.6	2.9	2.2	1.9	1.5	-	-0.35	-0.34	-	-0.69	
第1グループ	10	173	117	42	10	8	3	353	1.6	0.9	1.7	3.0	1.9	1.7	1.6	-	-0.18	-0.15	-	-0.33	
第2グループ	10	191	108	55	14	8	4	380	1.6	0.8	1.7	3.1	2.0	1.8	1.6	-	-0.25	-0.11	-	-0.36	
第3グループ	16	230	199	62	23	7	4	525	1.7	1.0	1.9	3.0	2.0	1.8	1.7	-	-0.20	-0.16	-	-0.37	
第4グループ	2	110	47	22	6	10	1	196	1.6	0.7	1.5	3.0	2.0	1.8	1.6	-	-0.24	-0.20	-	-0.44	
大学部局分野	16	201	134	51	18	10	5	419	1.7	0.9	1.8	3.1	2.1	1.9	1.7	-	-0.28	-0.16	-	-0.44	
工学	6	90	48	16	11	2	2	169	1.6	0.8	1.6	2.9	1.8	1.6	1.6	-	-0.27	-0.01	-	-0.28	
農学	14	179	142	53	14	5	3	396	1.6	0.9	1.9	3.1	2.1	1.9	1.6	-	-0.20	-0.27	-	-0.47	
保健	16	158	180	73	29	22	4	466	2.2	1.2	2.4	3.6	2.7	2.3	2.2	-	-0.35	-0.11	-	-0.47	
産学官連携活動あり(過去3年間)	12	31	40	11	7	0	3	92	2.1	1.2	2.3	3.3	2.6	2.5	2.1	-	-0.10	-0.34	-	-0.44	
なし	10	67	94	39	13	7	1	221	2.2	1.4	2.4	3.5	2.7	2.6	2.2	-	-0.08	-0.40	-	-0.49	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	17	47	72	22	15	7	5	168	2.5	1.5	2.5	3.9	2.9	2.4	2.5	-	-0.48	0.12	-	-0.36	
なし・分からない	83	1,064	843	311	116	63	22	2,419	1.8	0.9	2.0	3.1	2.2	2.0	1.8	-	-0.26	-0.18	-	-0.44	
全回答者(属性無回答を含む)																					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q209. (意見の変更理由)科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。

2017	2018	差	
1	2	4	2 科学技術に対する予算の総額は、それほど少なくないように思うようになりました。ただし、そのうち、間接経費が不足しています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2 GDP等に対する額面だけを見れば現在の日本の状況下では十分と言えると思うため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
3	1	2	1 総額としては増えている分野があることはありがたいと思っています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1 他国との比較の議論が溢れているが、量的には決して不十分では無く、配分の仕方によって課題が、集中投資が叫ばれ、基盤強化を行ってきたことが問われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1 配分の仕方のみなおしが必要。その判断をする人、機関の見直しが必要(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1 統計的な国際比較などを見ると、日本の科学技術への支出は特に減ってはいないように見えます。実情は、運営費交付金が減少し、その分が競争的資金によって補完されているようです。このため、競争的資金が得られない研究室は研究を行うことがほぼムリとなっています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1 研究費が占める割合は比較的高いと思われるが、予算の配分が十分ではないと思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 AMEDなどの拡充により状況は改善していると思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	1	2	1 総額は増えているが、必要なところまでいきわたっているかといえば疑問(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1 総額よりも配分比率を是正してほしい。申請書,ヒアリング,報告書等の手間により研究時間が減っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1 他の先進国と比べるとまだまだ少ない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1 額は増えているが、研究費自体の目的指向が強く、科学技術の底上げにはかえって悪影響を及ぼしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 多様な施策が打たれている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1 総額自体が問題ではないと考えたため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	1	2	1 長期的に見れば増加/横ばいの傾向だが、GDP比率が他国に比べ低すぎるのでは。中国製造2050は、危機感の現れ。日本は？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1 SIP,NEDOへの重点的な投資が増え、やや改善の動きがみられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 2年前から予算アップされており評価をアップするが、技術立国へ再挑戦するには十分とは言えないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1 基礎研究にまわる資金は少ないが、少し改善している。(民間企業等,その他,男性)
19	1	1	0 2018年度の研究費総額に占める政府負担3.8兆円は他のOECD諸国に比べると低い水準であり、改善されるべきである。(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	1	1	0 地方国立大学の予算が減り続けている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
21	1	1	0 年々ひどくなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0 中国その他の国に比べると伸びが小さくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0 現在の部署に変わり、分かるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0 行き過ぎた選択と集中があり、基盤の研究経費はさらに少ないため。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
25	1	1	0 たとえ5兆円でも、中国には圧倒的に劣る。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0 諸外国と比較して極めて少ない(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0 金額がすべてではないが、やはり少ないと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0 社会保障費など財政を振り分けなければならない状況を考えますと、不十分ですが、贅沢は言ってはいけなく考えております。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0 高等教育は我が国と世界の未来に不可欠。世界の多くの国が研究費を増額している中で、我が国は削減が続いている。大学教員と雖も、研究の土俵に上がることができない人数が増えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0 重点化の名のもとに配分がなされているが、これでは先の長い研究はほぼできない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0 競争的資金の比重が高まり、基礎研究や基盤研究が手薄になっている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	3	3	0 基盤的経費の減少分を一見科研費の増額が補完しても、その有意な割合が科学研究以外(製品開発等)に使われているのであれば実質減であり、また雇用資金として使いづらく不安定の人材確保に難を来している、という指摘は正にその通りであると思う(2-11で補足)。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
33	1	1	0 関係経費の総額よりも、経常的経費と競争的経費の割合が問題である。競争は必要だが、過度になると弊害の方が深刻になる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
34	1	1	0 基礎的研究資金が全く不足している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 全く思いません。一部にしか予算が流れずの状況は全く変わりません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	1	1	0 少なすぎる。科学技術立国を目指すなら、もっと予算を拡充し、薄く広く配布すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

37	2	2	0	若手研究者の人材育成のために、基礎研究費の拡充を希望します。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	基礎研究にも予算を配分して欲しい。日本の研究力の低下が心配である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
39	1	1	0	全く不十分です。一見科研費は伸びているかの錯覚を持ちますが、大学自体の資金不足の前では心もとない現状です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	額の大小よりも、霞が関主導で計画されること、審議官・担当者が短期で交代してしまう、が問題と感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	地方大学には予算がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	全体としてはある程度十分な部分もあるが、そのほとんどすべてが競争的資金であるため、地味で時間のかかる(世間受けの悪い)基礎研究への注力が不十分な状況が続いている。基盤的な研究経費をある程度各研究者に配分できるようにしてほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	大学や個々の研究者が自由な発想で研究に取り組むことができる資金が枯渇している。科研費がそれを担うのであろうが、科研費とてある程度予備実験ができており、実行可能性を示すことができないと獲得できない。資金がないと、その準備すらできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	海外に比べて不十分。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	非常に不十分だと思うが、予算を受けるに値しない無能教員が多数存在するのも事実である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	ライフサイエンス分野は驚くほど遅れている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	競争的資金は増えているかもしれないが、基盤的資金の減少は大学の研究に大きな負の影響を与えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	非常に不足している。一般会計以外も含めて割合を示すべきである。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	6	6	0	もっとあるに越したことはありませんが。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	OECD国中、日本の対GDPで研究・教育費はかなり低いと思います。これでは、日本の科学が他国に遅れを取ってしまいます。資源のない日本の資源は研究と教育という知力だと思います(都道府県で言うとかつての愛媛県、現在の秋田県のような戦略)。研究・教育にもっとエネルギーとお金を注いで下さることを望みます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	2	0	過度の選択と集中による歪みが生じている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	全くもって不十分。若手の研究者への寛容な研究資金配布を検討する必要あり。AMEDは成果を求めすぎなので、別の組織が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	1	1	0	科学技術関係費の定義(範囲)を変えてまで、対GDP比を対外的に大きく見せる方針は、あまりに場当たりの。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	4	0	大型の科学系予算は、大学では理学系ばかりである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	2	0	欧米に対する科学技術の将来投資レベルはまだ低いと感じています(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	海外だと、軍事予算から、科学技術に使われている場合があります。これも含めて考察するべきだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	不透明な部分が多すぎる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	益々充足感が薄れている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	科学技術の進展に寄与するような国家的な枠組が他の先進諸国に比して脆弱であるように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	悲劇的な状況になってしまっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	学部・研究科共通の設備を購入する予算が極めて限られている状況が長く続いている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	決して充分ではないが、現在の日本の国力の結果と判断せざるを得ない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	社会保障に回しすぎ。未来への投資が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	充分かもしれないが、特定研究者に集中する配分方法が悪い。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	2	-1	科学技術先進国の中でも日本の予算は横ばいを続けており、十分とは思われない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	学術の為の基礎研究が、社会の役に立たない研究扱いされているような印象をうける。なんの役に立つかわからない、そして、社会の役に立たない、そういう研究こそ、国が先導して応援して、予算配分や人材育成をして欲しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	国際的に高いレベルでない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	国際競争力が低下していることを考慮すれば、決して十分とは言えない。国際的な日本のプレゼンスを高めていくためには、予算を増やしていくことも必要ではないかと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
69	3	2	-1	景気が上向いてきたなら、研究資金も増やすのが妥当だと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	諸々削減されている印象があるため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	科研費ですら一極化の傾向が認められる。広く浅く、さまざまな基礎研究ができるようにとの考えから。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	一部の研究機関では十分かもしれないが、それ以外に関しては全く不十分である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	全体として、縮小傾向にあるようで、厳しいと考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	ますます悪くなっている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	研究に要する金額が上昇しているため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	さらに多様な支援が必要。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

77	5	4	-1	歯学部への配分が少ないから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	科学技術予算の配分が短期間での成果を求める課題を重視する傾向にあり,基礎科学,基盤的な科学技術に対する予算が制約を受けているのではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
79	2	1	-1	基礎科学に対する予算はますます厳しくなる一方で,日本の将来に不安を覚える(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	施設の老朽化が進んでいる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
81	3	2	-1	他国の状況を鑑みて悪化していると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	3	2	-1	必要予算が措置されない状況のため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	総額は確保されているように思つか,目・字の基礎研究部門への予算配分は不十分(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	総額には問題はないかもしれないが,無駄が多いのかもしれない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	他国と比べて,規模の小ささを感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	3	2	-1	研究に集中するための人材も予算も足りない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
87	2	1	-1	将来を予測した資金供給にはなっていない。時期時期での研究予算を付けるキーワードがありきたりです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	エネルギー分野,IoT分野で偏りあり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
89	2	1	-1	国家プロジェクトは後半になるに従い,予算が必要になるのに,実際は予算が少なくなる。これでは,国家プロジェクトの成果をあげることに無理がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
90	2	1	-1	関係予算の配分において,適切な重みづけや集約下といった戦略性かみられない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
91	3	2	-1	国際競争力を期待するという観点からは,不十分。科学立国はどうなったのか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	特に大学の基礎的な研究費が不足していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
93	5	4	-1	少ないと思います。日本の力が弱っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
94	5	4	-1	近隣諸外国が科学技術で急速に追いついており,現状の科学技術予算では競争に敗れる可能性が大きくなってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
95	5	4	-1	政府予算は十分だとは思いますがその結果としての産業創生につながっているかは疑問(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
96	2	1	-1	競争的研究資金以外の自由枠資金が必要。関係人材(国立・機関)向け。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
97	4	3	-1	予算配分が一部の大学に偏っているように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
98	3	2	-1	AIによる製造分野やエネルギー,医療,食料,福祉等戦略的な分野明確なビジョンとともにインパクトある予算・投入をすべき。当然成果に対し責任ある投資が必要と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
99	4	2	-2	基礎的な研究に対する研究費を充実させるべき。競争的資金だけでは,短期的な応用研究に偏る傾向がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
100	4	2	-2	諸外国の実態を知り,相対的な危機感が強まった(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
101	4	2	-2	諸外国に比較して相対的に減少傾向にある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
102	4	2	-2	定常的な予算が少なくなり,短期間プロジェクトが増えたため,長期的な取り組みが出来ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
103	3	1	-2	選択と集中の失敗に関して誰も総括せず,責任も取っていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
104	4	2	-2	政府予算は十分とは言えないと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
105	4	2	-2	大学間の格差が広がりつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
106	4	2	-2	新しい技術領域が増えたこと,SPEEDが求められる事,社会で価値のある科学技術の対象が,商品から,産業システム,社会システムに代わってきており,大規模になっていること(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
107	4	2	-2	もっと増やすべきと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
108	4	2	-2	誤った成果主義が横行しているように感じ,適正な予算分配が行われていないと感じることがしばしば(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
109	4	2	-2	十分な予算が与えられる分野に偏りがある。地味で基盤的な分野に対しても長期継続的に予算が与えられるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
110	4	2	-2	国立大学法人や国研に従事する人員数が多すぎるのが大きな問題だが,一律で交付金を引き下げるのは非常に危険。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
111	5	2	-3	科学研究に充てられる予算が減り,個人の割り当ても減り,学会にすら参加することができない状況にある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
112	6	1	-5	選択と集中をやめないのであれば回答が変わると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q210. 政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	180	360	444	409	264	170	89	1,736	3.7	1.9	3.6	5.6	4.0	3.8	3.7	-	-0.23	-0.10	-	-	-0.33	
大学等	145	319	382	340	211	140	70	1,462	3.6	1.9	3.5	5.4	3.9	3.7	3.6	-	-0.20	-0.14	-	-	-0.34	
公的研究機関	35	41	62	69	53	30	19	274	4.2	2.4	4.2	6.1	4.4	4.1	4.2	-	-0.36	0.13	-	-	-0.23	
イノベーション俯瞰グループ	90	70	182	117	70	42	15	496	3.5	2.2	3.3	5.1	3.8	3.6	3.5	-	-0.15	-0.10	-	-	-0.25	
大企業	46	14	60	42	9	13	3	141	3.4	2.3	3.2	4.6	3.5	3.4	3.4	-	-0.11	-0.01	-	-	-0.12	
中小企業・大学発ベンチャー	25	20	40	24	16	7	5	112	3.4	2.0	3.2	5.0	3.3	3.4	3.4	-	0.11	-0.04	-	-	0.07	
中小企業	21	8	20	12	5	2	2	52	3.4	2.1	3.2	4.9	3.2	3.5	3.4	-	0.24	-0.04	-	-	0.20	
大学発ベンチャー	4	12	20	12	11	2	3	60	3.3	1.9	3.2	5.2	3.4	3.4	3.3	-	0.02	-0.05	-	-	-0.03	
橋渡し等	19	36	82	51	45	22	7	243	3.6	2.2	3.4	5.5	4.1	3.8	3.6	-	-0.30	-0.19	-	-	-0.49	
男性	233	387	573	474	301	197	91	2,023	3.6	2.0	3.5	5.5	3.9	3.7	3.6	-	-0.20	-0.09	-	-	-0.28	
女性	37	43	53	52	33	15	13	209	3.6	2.0	3.6	5.4	4.2	3.9	3.6	-	-0.36	-0.22	-	-	-0.58	
社長・役員、学長等クラス	51	69	146	102	39	20	6	382	3.0	2.0	3.1	4.5	3.2	3.1	3.0	-	-0.11	-0.11	-	-	-0.22	
部長、教授クラス	63	163	288	225	139	79	38	932	3.6	2.1	3.4	5.3	3.9	3.6	3.6	-	-0.26	-0.05	-	-	-0.30	
主任研究員、准教授クラス	91	127	126	127	115	70	34	599	3.9	2.0	3.9	6.0	4.3	4.2	3.9	-	-0.13	-0.26	-	-	-0.39	
研究員、助教クラス	59	59	52	57	35	39	21	263	4.0	1.9	3.9	6.4	4.3	3.9	4.0	-	-0.33	0.12	-	-	-0.21	
その他	6	12	14	15	6	4	5	56	3.7	1.9	3.6	5.3	3.6	3.7	3.7	-	0.13	-0.01	-	-	0.12	
雇用形態	102	122	204	172	106	61	31	696	3.6	2.1	3.5	5.4	3.9	3.8	3.6	-	-0.13	-0.14	-	-	-0.27	
任期なし	168	308	422	354	228	151	73	1,536	3.6	2.0	3.5	5.5	3.9	3.7	3.6	-	-0.25	-0.08	-	-	-0.32	
業務内容別	2	20	48	42	9	5	0	124	2.9	2.0	3.1	4.3	3.1	2.9	2.9	-	-0.16	-0.03	-	-	-0.19	
学長・機関長等	7	28	55	46	15	9	2	155	3.1	2.0	3.2	4.5	3.2	3.1	3.1	-	-0.08	-0.02	-	-	-0.10	
マネジメント実務	163	284	302	285	219	145	82	1,317	3.8	1.9	3.8	5.9	4.2	4.0	3.8	-	-0.23	-0.14	-	-	-0.37	
現場研究者	8	28	39	36	21	11	5	140	3.5	2.0	3.5	5.2	3.8	3.4	3.5	-	-0.41	0.10	-	-	-0.31	
大規模Pの研究責任者	95	241	272	224	150	107	51	1,045	3.5	1.8	3.4	5.5	3.9	3.7	3.5	-	-0.21	-0.11	-	-	-0.32	
国立大学等	8	13	20	26	13	11	3	86	4.0	2.4	4.0	5.7	4.4	4.2	4.0	-	-0.20	-0.27	-	-	-0.47	
私立大学	42	65	90	90	48	22	16	331	3.5	2.0	3.5	5.1	3.9	3.7	3.5	-	-0.18	-0.22	-	-	-0.40	
大学グループ	21	63	52	40	36	23	16	230	3.6	1.5	3.3	5.8	4.1	3.8	3.6	-	-0.31	-0.25	-	-	-0.56	
第1グループ	33	79	91	73	45	31	11	330	3.3	1.7	3.2	5.2	3.7	3.5	3.3	-	-0.15	-0.20	-	-	-0.35	
第2グループ	38	76	88	85	54	33	16	352	3.6	1.9	3.6	5.5	3.9	3.7	3.6	-	-0.19	-0.14	-	-	-0.33	
第3グループ	45	96	142	120	67	46	25	496	3.6	2.0	3.5	5.3	3.8	3.7	3.6	-	-0.19	-0.06	-	-	-0.25	
第4グループ	23	39	40	36	27	23	10	175	3.8	1.9	3.7	6.0	3.9	3.8	3.8	-	-0.16	0.05	-	-	-0.12	
理学部局分野	47	89	96	78	63	41	21	388	3.7	1.8	3.5	5.7	4.1	3.8	3.7	-	-0.30	-0.13	-	-	-0.43	
工学	20	34	35	36	25	14	11	155	3.8	1.9	3.7	5.8	4.2	3.9	3.8	-	-0.21	-0.17	-	-	-0.38	
農学	38	88	88	80	55	37	24	372	3.7	1.8	3.5	5.7	4.1	4.0	3.7	-	-0.09	-0.37	-	-	-0.45	
保健	62	55	148	102	61	40	14	420	3.6	2.2	3.4	5.3	3.8	3.7	3.6	-	-0.15	-0.03	-	-	-0.18	
産学官連携活動あり(過去3年間)	28	15	34	15	9	2	1	76	2.7	1.9	2.8	4.2	3.3	3.2	2.7	-	-0.12	-0.49	-	-	-0.61	
なし	38	22	77	50	20	18	6	193	3.5	2.2	3.3	4.9	3.6	3.6	3.5	-	-0.05	-0.08	-	-	-0.14	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	48	24	55	30	17	7	4	137	3.1	2.0	3.0	4.7	3.3	3.2	3.1	-	-0.15	-0.04	-	-	-0.20	
なし・分からない	270	430	626	526	334	212	104	2,232	3.6	2.0	3.5	5.5	3.9	3.7	3.6	-	-0.21	-0.10	-	-	-0.31	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q210. (意見の変更理由)政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

	2017	2018	差	
1	1	4	3	欧米で実績がない、未知の分野には資金が出ないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	4	6	2	大学側が間接経費の使い方はもっと考えるべき.基本的には研究者の裁量で使用すべきものとする。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	2	3	1	間接経費によって組織としてのメリットが出てくることで,結果的に研究環境が改善される効果があります。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	現在の部署に変わり,分かるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	5	6	1	間接経費は十分すぎるので減額されるべきだと思います.不要な事務員の雇用確保に使われているだけにみにみえます。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	2	3	1	間接経費の制度に対する理解は深まっていると感じる.ただ個別の大学での取り扱いには不明朗な点(どんぶり勘定のため)もある。(大学,第2G,理学,その他,男性)
7	1	2	1	少しずつ良くなっているように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	総額自体が問題ではないと考えたため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	2	3	1	間接費30%以下のガイドが文科省,経産省の国プロで一般化してきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	2	0	間接経費が少なく,電気代の増加が大学の研究経費を減少させている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	2	2	0	間接費が十分に活用されているかが問題で,マネージメントが問われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	1	0	海外では個別案件に応じて間接経費が設定されている.一律なのはおかしい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	大学が吸い上げる(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	6	6	0	間接経費の一部は研究者に戻す規則を作るべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	5	5	0	十分だが,大学の本部が間接経費を何に使用しているのかよく分からない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
16	1	1	0	各大学が自主規制をかけ,そのため研究者の環境改善には回っていません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	間接経費がブラックボックスで,その支出内容に対して外部資金代表者の意見が述べにくい.少なくとも,直接経費で支払えない部分の支出をしてもらえないケースが目立つ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	組織運営に費やされており,個々の研究者の研究を補助する予算にはならず,消えてなくなっている印象。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	すべての研究予算の間接費は30%は確保すべきで,その間接費の半分は研究代表が直接使えるようにすべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	所属大学では間接経費は全額大学に取られる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	間接経費の使途について,教員にも公開してほしい.大学執行部が恣意的に使用している恐れがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	3	0	研究者個人が自由に使用できる経費ではないため,どちらもいえない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	1	1	0	大学が独立行政法人化し,間接経費が研究設備に十分廻ってこなくなりました.研究費の使途が組織内でブラックボックス化しているようです.研究費は研究に使えるような法律または指針による整備を望みます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	4	0	間接経費の使い方が研究者を取得した研究者のためになっていないことが問題です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	5	5	0	多過ぎるのではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	2	0	厳格化する経理処理手続きに間接費の多くが割かれており,管理的業務を研究者が行っており,研究効率を落としているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0	制約が多過ぎるように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	どこの大学でも研究ができるような経費配賦の仕組みが必要.特定大学に拠点が集中することで独創的な研究が育ちにくい環境になっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	1	-1	交付金が甚だしく減少している現状をみると間接経費を増加させないと競争的資金を獲得しても研究が実行できない可能性がある。(大学,その他,男性)
30	2	1	-1	間接経費を大学が吸い上げて研究者に全く返ってこない.大学側の問題である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	間接経費は大学全体,所属部局,所属学科に配分される割合が高すぎて,申請者にはほとんどこない.もっと申請者にインセンティブを与えるべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	間接経費はありますが,それがどのように自分の研究のためになっているか実感できない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	偏りを感じてやまない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	2	-1	運営交付金が減少するなか,間接経費を増やしていく必要があると思います.但し,最初から減額が前提となる経費申請の現状はよくないと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	必ずしも間接経費が確保されているとは限らないものが増えてきたように感じられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

36	4	3	-1	間接経費を使えなくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	間接経費30%は大きい,基盤的資金が減少しているので,それを考えると増やしてもいいかもしれないが,大学間の差が大きくなる危惧もある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1	競争的資金に偏重しすぎているように思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	額は増えているが,研究費自体の目的指向が強く,科学技術の底上げにはかえって悪影響を及ぼしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	間接経費の考え方が変わってきているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
41	3	2	-1	特許出願も成果として管理していくのであれば全く足りない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	不十分だという学の声をししばし耳にするから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	経産省や文科省の活動に多少関わりがあるが,スタッフでの集まりなどの予算が確保されていないことがある。(民間企業等,その他,男性)
44	4	2	-2	間接経費の大部分は,それぞれの研究に必要な環境整備に使われているとはいえない。各機関の種々の固定費として使われていることが多いのではないか。(大学,社長・学長等クラス,男性)
45	5	3	-2	運営費交付金の削減がよいよ大学運営を厳しくしており,間接経費で補うにしても限界にきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	6	4	-2	補助者などを雇用してレベルの高い研究者の時間を稼ぎ出すだけの額としては不足。(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	6	4	-2	間接経費で事務スタッフを雇用している場合は,必ずしも十分とは言えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	5	3	-2	十分に確保されていると思うが,その使用用途が研究支援以外のところにあるように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	1	-2	競争的資金は,予算配分や成果評価において審査が必ず行われている。しかし,審査員自体の能力に大いに疑問があり,適切な審査や競争が行われていないと感じる。(年配の方が審査員になられる方が多く,審査員の知見が最新でないため,焼き直しテーマが高い評価を得る傾向が強く,将来展望も短期的に感じる場面が多い。)公平な競争・審査に基づく競争が理想であるが,実際にはほとんど実現できておらず,弊害のほうが大きいのが現状であると強く感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	運営交付金が減額される中,間接経費のさらなる確保は必須。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	1	-2	研究費の重点配分を見直すべき。A-STEP,NEDO,ERATO,CRESTなど廃止を検討するべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
52	3	1	-2	間接経費を40%から50%に引き上げる議論がされているが,それでは研究費として使える金額がのこらない。また間接経費で事務職員を雇用しても教員個人の研究活動のサポートに反映していない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
53	5	3	-2	十分な予算が与えられる分野に偏りがある。地味で基盤的な分野に対しても長期継続的に予算が与えられるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

(201) 研究費も部署によっては不十分だが圧倒的に人件費が不足している。外部資金を除くとほとんど何もない状況である。日本国内においては恵まれていると思うが、世界に伍して科学技術研究を行っていくには、基盤的経費の底上げが必要である。研究室に配分される運営費のみで研究を行うことは絶対に不可能である。(202) 全学が協同して進めることができるタスクを、部局毎に行っている部分も多い。(入試関連業務や一部の授業も、全学で分担可能と考える。) 各大学や部署の工夫でどうにかなる話ではなく、全体の教育研究予算増が必須。サポートする事務員、効率的な情報共有等不十分である。委員会・会議の数を減らすなど積極的に取り組んでいる。研究時間確保の問題は、すでに機関レベルの問題ではない(政策レベルの問題)だと感じています。会議の削減、事務職への権限移譲、URAの導入など方向性は正しいが、さらに加速させる必要がある。(203) 専門人材を雇用するための資金がない。取り組みが行われているが、まだ十分とは言いがたい。URA的人材を採用して活用しているが、研究活動の更なる円滑実施を目指し、より積極的な運用が望まれる状況である。スタート地点に立った状態であり、多少長い目でURAを育成する根気が必要であろう。(204) 諸外国と比しても、かなり恵まれている方と思う。各教員が外部資金を獲得すると研究設備は充実している。優れた研究施設・設備が導入されている。(205) junior PIが育たない大きな理由がここにある。本部局のワンストップのような機器共用の枠組みをもっと拡充して、junior PIとして挑戦してみようと思わせる環境の醸成が必要。十分とは言えない。共有するためには設備を管理する専門員を雇用する必要がある。研究施設・設備・機器を共用するための取り組みが行われているが、①周知の徹底(例: つくば共用研究施設データベース<http://oft.tsukuba-sogotokku.jp/>), 大学連携研究設備ネットワーク <https://chem-eqnet.ims.ac.jp/>), ②利用申請機会の増加などの観点から、改【続く】

善する余地があると考えられる。共用の仕組みはあるが、有効に機能させるのは極めて困難。URAと同様に、設備共用もマネージする人材に負うところが多く、制度を作って満足してはならない。(206) 海外の電子ジャーナルへのアクセスは非常に不安定かつ不十分。基礎的なデータの収集についての資金・評価システムが貧しすぎる。近年非常に充実しつつある。(207) 共用とされた研究施設・設備に関しては、利用をさらに促進するために、研究施設・設備の見える化(機器情報、予約管理、利用成果など)について、常に改善を心掛けていく必要があると考えられる。手探りながらよい方向には動いている。ただし、個別例で恐縮だが、発表成果がないとSPRING-8の利用申請ができなくなるなど、成果主義に走りすぎていることに懸念を抱いている。(208) 情報系では、すでに論文、ソースコード、利用したデータを再現性のために公開することが一般的になりつつある。論文のオープンアクセス化: まだ不十分であり、徹底されていない。一方、オープンアクセス化には費用がかかるため、全ての論文をオープンアクセス化すべきかどうかについては、議論が必要である。データの公共性を個々の教員ではなく、組織として担保していく必要がある。(209) 文教科学予算は、国の将来への投資であるため、国の予算の中における比率をより多くするべきである。少なくとも中国や米国と伍しうる予算ではありえない。限られたパイの中の予算配分を考える必要がある。民間資金が大学に流れる仕組みを多面的に構築することが必須であると考えられる。十分とは言えない。(210) 十分とは言えない。(211) 短期的で特定の領域に偏った予算配分が多い。予算を、短期、中期、長期の3つのカテゴリーに分け、長期的な戦略での研究にも予算をつける必要がある。研究環境(研究設備ではない)は諸外国に比べ劣悪である。広さ、使いやすさ、安全性にも乏しく、現在の国立大学の研究環境は最悪であると言わざるを得ない。科研費の基盤(A)の審査方法が昨年より変わり、専門家による審査が十分ではないと感じている。また一方で、民間企業との研究を【続く】

行う際には守秘義務などのために研究成果を公表できない場合があり、その際には外部資金獲得にはいたらず、資金の獲得は容易ではない。大型研究予算を獲得すればするほど忙しくなるというジレンマに襲われる。十分な間接経費の確保と、研究をサポートする専門スタッフ・組織の整備が必要不可欠である。基盤的な研究費が十分でない。各教員の頑張りによりそれなりの外部資金が獲得でき、研究環境と研究資金は最低限確保されているが、安定的な基盤資金が圧倒的に不足している。研究には、アイデア・時間・マンパワー・資金が必須である。まず、研究の肝となる良いアイデア創出には、時間の確保が極めて重要である(切迫している環境下では、良いアイデアは出ない)。現在、大学運営費の削減・定員削減により、マンパワー・資金は減り続けているため、競争的資金(競争することは極めて重要であるが)の獲得が必須であるが、その獲得のために過度の時間がとられるようになってきている。さらに、評価方法が多様化(これも極めて重要であるが)してきているため、論文執筆以外の様々な活動が求められ、研究時間が削られてきている。結果的に、良いアイデア創出のための時間が削られ、研究がシミュレーションという負のスパイラルが日本全体で発生していると考えられる。正のスパイラルを生み出す仕組みを日本全体で考えるべきである。経済学、社会選択理論的に言っても、競争になじまない分野にまで競争的資金の原則を貫徹することは、中長期的に見て、応用的研究の成果も貧しくする可能性がある。知識大国になりうるかどうかは、政策的にきわめて重要な課題であるにもかかわらず、この点、表面的な「役に立つ」という評価が行きすぎ、かえって日本の科学の力をそぎ落としている。ノーベル賞受賞者が繰り返しているように、現在の受賞は法人化以前の成果である。一刻も早く「競争させればいいものができあがる」という幻想を投擲すべき。研究費全体の増額、特に安定的資金の増額が必要だと思えます。大型予算では、光熱費や追加的面積(プロジェクト面積)に関する支出を直接経費で支出できるようになったことは非常に良い。一方で、【続く】

1 前に比べて研究予算の直接費に占める人件費やこれらの間接的経費の割合が増えており、純粋に研究費として用いることができる金額が相対的に減る傾向にあることも考慮すべきである。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

2 競争的研究資金が、応用サイドに寄りすぎている。若手に広く浅く研究資金を与えるような工夫が必要。例えば、科研費の若手研究Bを300万以下とし、採択率を70-80%に上げる。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

3 基盤的経費と、競争的経費を分けて考え、前者は薄くてもいいから長期間コミット(たとえば10年)し、後者はあまり特定の研究者に集中しないように、公平に分配する必要があります。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

4 大学側の問題であるが、せつかくの間接経費を大学が吸い上げて、研究者の必要な経費に回ってこない問題がある。間接経費の使用の透明化が必要である。あるいは、間接経費は、外部資金を獲得した研究者の管理下にすると縛りが必要である。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

5 使い勝手の悪い資金が多い。研究開始日と研究終了日が省庁によって違うにもかかわらず、備品購入締め切り日は一緒である。年度をまたぐことのできない予算が一般的で、人件費、ソフトの契約に支障をきたすことがある。現場の立場に立った血の通った予算配分は夢の夢なのでしょうか。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

6 結局は人材不足が問題である。人数が減った分、成果が減るのは当然。研究費でポスドクを雇用しても、いずれは転職するため、恒常的には組織が成長しない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

7 競争的資金に対して、社会実装を問う評価がなされることが多いが、基礎研究を5年支援したら実用もしくは社会実装できるということと自体があり得ない。そのため支援もせずに評価だけする助成機関のあり方、あるいは評価委員の人選に疑問を感じる。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 8 毎年毎年、ノーベル賞受賞科学者が言っていますが、選択と集中は反対。それで研究費を得た人たちが、どの程度、社会に貢献する成果を出したか? が、しっかりと評価されない以上、ただの無駄使いだと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 科学技術に国の将来をかけるつもりがないなら、現状は妥当。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 研究費の使途などに関する規制が厳しくなりすぎており、弾力的な研究を実施することがほぼ不可能になっている。多くの費用は「研究費」では無く「事業費」と整理され、契約時点で詳細な使途と成果との記述が求められる。即ち、研究成果が既に出ている、ある意味「費用を使うだけ」のプロジェクトしか無いと思われる。また、選択と集中の名の下に、政治的に定まった「事業」が増え、研究者の自主的な研究への「前提無し」の研究資金提供は行われていない。これでは自由な発想での研究など発展しようはずが無い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 目的が限定されない基盤的経費の減少は自由な研究テーマ推進の危機となる。多くのノーベル賞学者などが訴えているが、改善が見えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 競争的資金に税金を集約しても論文数は増えません。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 研究者の研究時間を確保するためには事務補佐員や技術補佐員の雇用が必須であるが、そのためには外部資金の調達が必要状況になっている。外部資金の中には事務補佐員の雇用が許可されていないものもある。また、外部資金の獲得額が多いほど運営費が減らされる状況も生じており、研究室内の環境整備に支障が生じている。これらの歪みの根本的な原因は、大学全体への予算の慢性的不足であり、是正を求めたい。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 若手の研究者のほとんどが外部資金の任期付き雇用であるが、短期的な成果の見込める研究のみになってしまう。常勤で雇用し待遇を良くしないと研究環境を整備していかないと優秀な人材が集まらない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 人件費を削りすぎである。適切な執行管理には欠かせない事務補佐員や職員の仕事を適切に評価する気があるようには思えない。実態にそぐわない制度ばかり押し付けているので、大学に使命に理解をしてくれて安い時給でも働こうとしてくれる方々のやる気をひたすら削いでいるのが実態。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 ラボの運営上、額ではなく、連続性が大事だと思う。基金化をもっと進めるべきだと思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 17 科研費の採択率を上げることが重要である。また、継続的な科研費申請が評価されるシステムも重要である。一部の研究者に重点的に研究資金が集まるような状況では、学術研究の幅広い発展は望めない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 定期的な共通設備の更新が出来なくなっている大学が多い。競争的資金だけで共通機器を更新するのは無理である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 大型基礎科学の支援は国だけに可能であり、将来の国を支える重要な要素でしょう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 所属する機関では比較的、研究環境や研究資金に恵まれているが、日本全体で見たとき(特に地方大学において)、どちらも諸外国に比べて非常に劣悪な状況にある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 研究環境は外部資金等で賄うことが可能だが、教育用の設備や環境整備の資金が全くない。通常の運営費を回さざるをえず、学生の研究環境も良くならない。研究データの共有は、多くの場合海外の研究機関に依存している。多くの貴重なデータが共有されずに埋もれている。科学技術関係予算が不十分のため、多くの若手研究者が軍事関連予算への申請を考える歪んだ状況になっている。基礎研究と銘打った軍事関連予算は科学技術関係予算として提供するべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 基盤経費を増やさない限り、いずれ早い内に、人口でも研究費でも勝る中国に完全に追い越される。多くの日本人が勘違い、油断している根源は、基礎研究力とイノベーション力の間の強い慣性力のことを意識していないことにある。つまり、基礎研究の発見が実用化(製品化)されるまでに、通常、10年から15年かかる。ノーベル賞は30年である。このタイムラグを強く意識していなければならない。多くの政治家は「まだまだ日本は基礎研究力や人材育成力は、ものまねばかりしていてオリジナリティーの無い中国には勝っている」と思っている。確かに、優れた車や電気製品、パソコンなどは、韓国や日本が勝っている。しかし、中国では、1人あたりの研究費が日本を越えつつあり、人口は10倍、トップジャーナルの占有率は米国をも越え始めている。基礎研究力は積分すれば中国は既に米国や日本を抜いている。従って、10~15年後には日本の産業界も中国の優れた製品で圧倒されていることであろう。単純な考え方もかもしれないが、相手が10倍いるのなら、日本は個人への投資単価を上げざるを得ない。運営費交付金は人材育成費であって、これを削るとは何たる国家滅亡の策であるか。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 欧米に比較して各段に低い額である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 外部研究費を取得すれば、人を雇うことで余裕を持つことが出来るかもしれないが、人件費は高いので結局は学生と教員で頑張らざるを得ない。学生も頑張らなければ教員が疲弊する一方であるように見える。やる気があって研究者を目指そうという大学院生も少ない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 間接経費がその研究を間接的にサポートするためにはほとんど使われておらず、関係ない研究を間接的にサポートしている。研究に関する事務書類を簡素化・効率化して、研究者の時間を増やすための努力を大学の事務がするべきである。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 競争的研究資金が当たらない年は運営交付金は少ないため学生を含めて何も出来ない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 長期間かかる基礎研究を安定に行うための予算が欠けている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 28 教員が本当にやる必要にあるのかわからない雑務に時間を割かれている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 29 大型資金を少数の研究者に限定して数年だけ配分するのではなく、年間100万円程度の研究費を10年以上にわたって配分するのが望ましい。人を雇用する資金も足りない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 30 研究を行う資金に対する選択と集中の考え方が強く、競争的資金となって多くに行き渡らないため幅広い萌芽的な研究に繋がっている状況ではないと考えています。現状では結果がある程度見える課題のみに資金が行くため、全体としての先細りが明らかに見えてきている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 31 科学研究と教育に関する資金が十分ではないことについてはすでに大学教員には広く認識されていると思うが、その一方で近年は防衛省の科学研究資金が増加しつつある。政府全体としてこの資金を学問研究に資する予算だというのであれば、直接的に学問研究のための予算として確保すべきであると思う。研究費が不足しているという深刻な状況に付け込んで、政策的な予算ばかりを増やすことは健全な科学の発展を阻害すると危惧する。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 32 増税してでも研究開発投資を増やし、未来に投資しないと中国には勝てない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 運営交付金の減少、電子ジャーナルの値上がり、電気代の不安定さから、基盤的な資金による運営は年々苦しくなっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 目的のある研究費は多く措置されるようになってきているが、基礎研究,あるいはアンダーテーブル的な研究に対し自由に使用する基盤経費が激減してきているように思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 科学研究費補助金の採択率を大幅に上げることにより、日本の研究力は確実に上がると思います。超大型資金による選択と集中のスタイルは害の方が大きく、事後評価も甘く(中間評価すら行われない事業もあります),廃止すべきでしょう。その資金を広く再配分した方が、結果的に日本全体の研究力強化に貢献し、20年後のノーベル賞に繋がると思われます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 高額装置の導入は、研究推進の大きなドライビングフォースとなる。一方で、それを維持させるための費用、人件費の確保は非常に厳しい。重要大型設備に対しては、その管理能力が成果に直結する。技術職員の増加策が、良い研究成果を導くことになる可能性もあり得る。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 多くの日本人ノーベル賞受賞者がすでに指摘されているように、研究資金の額が諸外国に比べて少なすぎ、国力の低下に直結するのではないかと危惧している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 基盤的施設・研究のサポートと、広く様々なテーマへの研究資金のバランスが重要。ちょっとお金になるように見える研究資金が多いのではないかと。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 数年で配属が変わる事務員に専門的な能力を要求することは困難です。大学で研究支援者,リサーチアドミニストレータを大学が養成していくという視点が必要だと思います。人件費が固定費になるのを恐れすぎて、大学に必要な人材を育成していく余裕がないことが問題だと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 研究環境:問1-15で回答したように研究に割ける時間が年々減少している。研究資金:SIP第2期で報道されたように、大型の予算にも関わらず、公募期間が短く、とても公募開始後に計画を練って申請することができると思えない公募が散見される。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 競争的資金から運営費交付金への予算配分調整をもっと行うべき、選択と集中は無意味(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 42 これは散々指摘されていることで、いまさら私が述べる必要があることが不思議であるが、予算を運営費交付金から競争的資金へ振り分けることで、予算の利用効率が悪化している。どの面をとってみてもそうだが、一例として人材獲得を見ると、パーマナントポストが競争的資金に紐付いた任期つきポストに振り返られている。リスクの増大は魅力の低下 = 同じ給与を支払ってもその価値が低下していることを意味する。予算は増えていないため、獲得できる人材は以前と比べて平均的に低くなっていることが推測される。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 科学研究を支える基盤技術を維持する取り組み,ネットワーク化する取り組みがもっと必要(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 予算が減額される中,ビルトアンドスクラップの議論は徹底すべき。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 大学の運営費は大学研究のボトムラインを守るために減らすのはもつてのほかで、増やすべきだと思います。最低限のレベルを国が守ることが日本全体の研究水準を維持する必須条件です。このままでは日本の科学技術は消滅同然です。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 46 GDP比など日本全体で考えると研究資金は比較的良好であるが、その分配に問題がある。透明で実力に基づいた分配,能力に基づく思い切った傾斜配分が必要である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 研究資金の取得状況を周辺で聞いた印象から、配分分野に偏りがあるように感じた。私の所属する農学系は比較的应用的視点が重視されるので特に不都合はないが、全体的に基礎研究が軽視されていると感じる。応用研究は企業や営利団体でも積極的に参入することを考えると、大学こそ基礎研究に力をいれなければ日本のアカデミアの将来は楽観視できないのでは。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 48 研究環境はすでに世界トップクラス,研究総額としては十分だと思うのでしっかりした審査体制で配分することが重要と考えます。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 研究資金の配分,とくに小額の研究資金の配分に大きな時間が割かれており,研究者の時間が不足することになっている。「時間」というリソースを有効に使う為には,中規模(年間500-2000万円程度,生命科学分野の場合)の予算を増やし,小規模なものを減らすなどの改善が必要ではないかと。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 50 基礎研究への配分が少ない(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 51 社会保障に予算を回しすぎ,研究や教育など未来への投資が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 52 研究費予算全体の増額が望ましい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 研究費の集中などの是正が行われていない。また,研究分野によって必要な予算は全く異なるにもかかわらず,科研費等が同じ金額配られていることは問題がある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 高額機器は,個々の研究室ではなく施設として保有し,多くの研究室が利用できる仕組みを作るべきだと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 研究資金の獲得が,今後,競争的研究資金等がメインとなってくるのは致し方ないが,我が国における研究費総額が少なくなるのは,科学技術立国の基盤を揺るがしかねないので,手厚い配慮が必要であると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 研究資金のマネジメントに関して厳格な運用が求められる一方で,短期のアウトプットが必要だと感じます。長期的な視野に立てば,国際間の連携も含めて幅広い人材の育成にも研究資金が利用できるようになるとますますよいと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 学会運営にまつわる雑用によって潰れる時間も馬鹿にならない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 58 研究費申請数の増加に合わせて国の予算が増額されていない。採択率を下げない操作を行う為か,充足率が下げられている事により,計画通りの研究を行うことが難しい状況となっている。また,消費税が5%から8%に変更された際にも,研究費額は同じであった為,可処分研究費は減少した。消費税は国庫に戻るものなので,結果として,国の予算に占める研究費は消費税が5%の時より減ったことを意味する。来年度,計画通りに消費税が10%に引き上げられると,さらに,研究費は2%減額となる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 59 研究環境及び研究資金等の状況について,悪くなることはあっても,良くなったことはありません。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 60 特定のPIに巨額の予算が付いている状況なので,それ以外のところは下請けのようになっていることも多い。研究費は,薄く広くばらまいて芽が出るのを待つべきで,重点領域を設けるのは構わないが,程度問題。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 61 研究設備等は整っているがそれに対して管理する人間が少なく,研究者が研究時間を犠牲にして整備にあたるという現実がある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 62 ・学問の細分化と,それらに必要とされる実験機器の多様化から,スペースや設備がともに不足している。共通機器管理システムや共同研究スペース(貸貸式のスペース)を作るようにする。・知的基盤や研究情報基盤の状況について,大学が個々に管理するのではなく,国レベルでのデータ管理体制が整うとよいと思う。・大学では間接経費を増やしていかないと将来性のある研究が育たない。・科研費の増額が日本の科学基盤の底上げに必須。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 運営費交付金から個々の研究者への支援は極めて不十分しかできない。一方,たとえば科研費について考えてみると,その採択率は30%に満たない。これらのことは,科研費に採択されなかった研究者はまるで高校の先生と同じ状況におかれることになる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 文部科学省からの施設整備費(建物補修,立て替え)が激減している。建物補修を自己財源で行うといっても,運営費交付金は年々減っており,機能強化のお金があるだろうと主張しているが,建物補修に使えないなど,用途が限定されており最悪である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 首都圏の大学と比較して,インフラの整備状況が遅れている。地方再生(創成)のためにも,地方大学の研究環境整備は不可欠。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 府省の大学改革に関わる補助金が,定額ではなく年ごとに減額され,その負担を大学に求める仕組みが定着しつつあるのは非常に残念である。私立大学の場合は学費による自己資金や間接的経費等をやりくりしてその分を補填しなければならない。一方で,間接的経費は競争的資金につくだけである。間接的経費は大学全体の研究環境・設備を改善する上で非常に重要であるため少なくとも府省の補助金には必須とする仕組みが必要である。また,民間との共同研究においても,間接的経費の意味の理解と十分な措置が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 基盤的研究経費が削減されたことにより,新たな研究の種が生まれ難い状況になっています。競争的資金による研究では,研究計画の段階で研究の意義が明らかでなければならず,これまでの概念を超えるような新規性の高い研究を実施するのは難しいと考えられます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 大学院生は,いつかは独立した研究者に,との希望をもちつつ我が国の研究を支えている。しかし,授業料を支払いつつ,将来の就職の見通しもつかない中に立たされている。博士号取得者が,より受け入れやすい企業風土に変わってくれることを強く望んでいる。国・公私立いずれにおいても,研究において優れた業績を上げ,教育に熱心な若者を公平に雇用できるよう,変わってくれることを望んでいる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 ネットワーク技術の革新により,科学的資産が論文にまとめられた結果から,その結果を導くに至った実験データそのものに移行しつつある。このトレンドに対応した研究環境整備が望まれる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 首都圏の大学と比較して,インフラ整備状況が遅れている。地方再生(創生)のためにも,地方大学の研究環境整備は不可欠。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 公募型研究費は,減少傾向にある。科学技術の発展を考えると,むしろ増加させることが望ましいが,いっこうにそのような風潮にならない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 72 課題に特化して,短期集中的に資金を配分する方法は,見直すべき。人材,設備,装置への投資が有効に活用できない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 73 間接経費は増えているが、サポート体制の強化につながっていない。間接経費が研究機関の運営費に回っていて、本来得られるはずの直接経費が減っただけになっている。また、政府予算は競争的な比重が高まり、AIやロボットといった大衆受けする研究分野に予算が集中し、基礎研究や基盤研究に予算が配分されないという悪循環に陥っている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 74 研究資金のトータル額は増えているかもしれないが、中身はプロジェクト型の研究に多くの資金が配分され、内閣府ImPACTでは若いProgram Managerを多数採用し、危ない研究が行われている。科研費への配分額を増やし、研究者ピラミッドの低層部に対する手当を増やし、全体のレベルアップを図るべきである。研究者の自由な発想に基づく科研費は、プロジェクトリダ制の資金に重心を移し、基盤研究や若手研究、挑戦的研究などはそれほど増えていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究環境は悪化の一途をたどっている。たとえば文部科学省の設備共用化の動きは方針が不明確であり、すべてを自助努力に任せ現在の方針は、大学間の研究環境格差を一層拡大し、全体を地盤沈下させる可能性が大きく強く危惧される。基礎研究の研究資金は政府系のものでしかなく、大型の設備整備は特定分野に限られてしまう。設備、システムは常に老朽化していくもので、その維持を行う努力は特定の職員の犠牲の上に成り立ち、かつ最先端性の維持は長くは続かないだろう。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 米国,中国に比較すると、研究資金の絶対量が少ない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 研究開発活動にかかる予算の配分を競争的資金を中心とした考え方を推進する場合、研究開発をサポートする体制をより強化していく必要がある。しかし、現在の間接費の考え方(割合等)は欧米のそれと比較して、十分な内容とはなっていない。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 CSTIのまるでわかっていない人たちが課題を設定するのではなく、科研費主体で研究費を配分すべきである。CSTI議員の目利き力がまったく評価されず実現不可能なこと(台風をそらすなど)が課題として設定されそこに金が投入されるのは税金の無駄遣いである(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 基盤の経費について、最低限人事院勧告に従って増額してほしい。特に都市手当増額分に対して何の措置もなく、該当大学で努力せよというのは不公平であり、やめてほしい。都市手当増額は大都市やその周辺の一部の大学だけであり、これをその大学の努力で何とかせよとなると、その大学が人件費に対して余計な努力をすることになり、(都市手当増額のない)他大学と公平な競争ができなくなる。実際、当大学では、人件費が工面できず、転出教員の補充もままならなくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 校費など基盤研究費が軒並み削減されている現状では、科研費基盤cに相当する比較的少額の研究費の件数をもっと増やすべきである。文科系の某研究者が数億円の科研費を受給していた事例などはどう考えても納得がいかない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 政府は運営費交付金を継続的に減らして競争的資金を増加させたが、運営費交付金の削減は既に限界を超えており、大学の基礎体力の低下は著しい。また、論文雑誌料金の高騰もあり、必要な論文雑誌の購入継続を断念するケースが増加している。これは現在の研究者だけでなく、将来の研究者に対しても不利益を与える。研究環境の整備を長いスパンでも考えて戴きたい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 科研費の挑戦的萌芽研究に代表されるような、アイデアを試行するタイプの研究資金について、採択率が下がっており、獲得が難しくなった。新しいイノベーションのタネを探索するこの手の研究資金としては、もっと広く提供するものがあってほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 第一段階として、科研費などの基礎研究費は、なるべく多くの研究者に数100万円程度/年の予算を配分することが、日本全体の研究力回復および論文数増加につながると考えている。採択率を50%以上に引き上げる等して、アクティブな研究者数の底上げが必要に思う。第一段階の成果を基に、さらに高額予算(科研費の上位種目やCRESTなどの目的指向型)へステップアップしていくシステムが良いのではないかと。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 研究資金への応募の案内他は以前よりよくなったし、大学全体での共通機器利用の仕組みに対する取り組みも年々良化している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 公費がほとんどなく、一度、科研費に落ちたら、私費を投入するか、研究をやめるしかない。私は、今年度、これまでの人生で初めて外部資金の獲得に失敗しました。今年度は、子供を大学に通わせるために積み立てていた私費を投入し研究を続けています。科研費は25%も通りません。常に科研費を取れるわけではないので、万が一落とすと、このような事態になります。来年も落としたら、家族を犠牲にできないので、私は研究を諦めます。これまでの30年で積み上げたものは無に帰すでしょう。このような状況は一定の無能な研究者には仕方がないとお考えですか。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 86 ある研究領域にだけ焦点を当てて本来必要のない巨額の研究費を注ぎ込むような配分方法は新たな可能性を生み出すことには繋がらない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 装置はよいものがあふれているが、研究資金のほとんどは依然として新しい装置購入に充てられる。今足りないのは研究するスタッフではないかと思われるが、競争的資金ではせいぜいポスドクを雇うことしかできない上にリスクも高く数年しか雇えないとなると人を雇うことは難しい。大学の場合は、運営費交付金を増額する以外には解決方法はないのではないかと。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 88 大型装置を大型予算を獲得したラボ内に設置するような予算の使い方は規制し、共同機器の活用をはかるようにしてほしい。一極集中型の大型予算よりも、特に若手研究者に技術補助員を充当できるような人件費配分が可能な(あるいはそのような制約のある)競争的資金も考えるべき。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 2-06補足:論文誌購読コストの暴騰(出版社による価格設定の釣り上げ)は,早晚購読の縮小と専門誌アクセスの悪化に繋がらざるを得ず,研究の継続には死活問題である.この点,数学などではプレプリントサーバの一般化による世界的なオープンアクセス化が進んでいるが,それだけで十分とも言えない(公開するかどうかは著者次第である為).予算措置は望ましくはあるが,額の大きさを考えれば費用対効率のよい方法かは分からず,むしろ学術界として商業出版社によらない論文誌の拡大等を目指していくべきではある.但しこれは行政主導より学術界の自主的取組として行われる事が自然かつ無理のない事ではあるが,いずれにしても予算的裏付けは必要であろう(編集・配布コスト等はどうしても発生するため).2-11補足:十数年来の基盤的経費の減額の結果ポジションの(実質的)減少と給与抑制に繋がっているのが現実であり,そのため優秀な若手を採用できない・優秀な学生がアカデミックキャリアを志向しない傾向が出ている事は,中長期的な我が国の研究力の維持には大きな問題である.「貧すれば鈍する」で,予算が厳しくなれば「特異な」突出した才能にいか八かで投資して育てる余地が益々少なくなり,安全牌として「そこそこ」人材ばかりを採用する様になるものでもある.イノベーションに賭ける我が国の有望な未来を保証する体制ではない.またCOE・GCOE等のプロジェクト資金には学生・ポスドクの時分大変お世話にはなったが,毎度異なるスキームの作成が多大なマネジメント労力を発生させ研究力を阻害した事も言われるとおりである.すなわち競争的資金(科研費以外)の拡充は学術界にとって必須ではあったが,単純に政治的な理由から過大過ぎるマネジメントコスト(労力)を発生させ,研究余力を削った事が問題である.こうしたプロジェクト資金は終了後は独自財源を獲得する事を前提としていたと聞くが,そもそも基礎研究のほとんどは企業から資金援助を得られる種類のものではなく(iPSのように数十億の寄付金を集められるトピックは,例外中の例外というべきである),継続的な支援がマネジメントコスト【続く】
- 89 の低減のためにも必要である事を,文科省のみならず財務省・政府にも共有して頂き,ただか5年ではなく数十年といったスパンを見据えた科学の振興・支援を是非お願いしたいと思う.(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 90 研究とは異なるが,一昨年のリオのオリンピックや今年のアジア大会等での若手の活躍(メダルの獲得数)に目覚ましいものがあった.彼等は10代後半から20代で「ゆとり世代」と言われる若者達である.彼等の活躍には,「ゆとり」の効果の他に「優れたコーチ陣」と「整ったトレーニング施設と設備」が寄与したと考えられる.研究においても同様に考えるべきで,研究成果の創出に当たって,研究者への「ゆとり,指導者,施設・設備」の充実が望まれる.これら研究環境の整備の基盤となるのが,研究資金の確保である.運営費交付金の削減はこれに逆行している.(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 91 若手,中堅,シニアを問わず,環境は着実に悪化している.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 科学技術に関する政府予算は,ある一部の研究者が多くとられていると思ってます.もう少し,広く配分ならびに若手研究者にいきわたるようにお願いしたい.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 基盤的経費の削減による影響が極めて大きく,研究者の自由な発想に基づく研究開発は全く困難である.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 もうすこし設定の少ない研究資金公募が欲しい.やれることが規定されてしまう.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 多くの研究者の皆さんから指摘されているように,基礎研究の多様性を確保するためのベースとなる予算の削減は,今後長期的にマインナスの影響がでてくると考えられます.他の国々が科学技術に力を入れている現状では,相対的に日本の科学力が低下すると考えられる.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 運営交付金の定常的削減により,プロジェクト資金の確保,民間からの資金確保の問題が定常課題となり,研究そのものに費やせる時間が確実に減った.また応募しても当選する確率が低く,研究者のマンパワーの空費につながっている.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 前述したように,巷では大学に対して,経営改善や国際的な論文指標の生産性の低さが喧伝されています.しかしながら,我が国の国立大学は営利団体でないことは勿論,これまで日本の産業界を始めとして高度人材を実際に多数輩出し,将来的にも期待され責任を持たせられていると受け止めています.そのためにこそ国費(税金)の投入が正当化され,実際にも投入されてきたと認識しています.すなわち,高いレベルの研究が行える研究環境やそのための研究資金は,このような高度人材を育成するために必要です.また,研究施設や大型機器類は必然的に維持費が必要で老朽化も進みます.さらに,科学技術の進歩や他国との競争は激化していきます.そのため,科学技術立国とそのための人材育成を目的とするのであれば,常に予算の拡充と取捨選択が必要です.財源がないのであれば,教育国債や寄附金の控除などで対応可能.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 研究資金の配分について,配分額に対する論文生産数(一定水準以上の学術誌)を評価するべきである.研究費に対し人的リソースが不足する場合には,高額な機器の購入,研究分析の外部委託,研究人材の短期雇用のみで終始するあまり,借り物の研究となりがちで,人材育成や学術成果の定着に結びつかない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 科研費の「基金」分がなくなったので,年度を超えた支出が不自由になった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 諸学国に比べ大幅に少なく,中国や韓国に追い上げられているどころか抜かれてしまっている.こんな劣悪な研究環境では,夢を持って進学したいなどという学生は皆無に等しい.天然資源に乏しい我が国は,科学技術や教育への支援なしに発展など期待できない.このような政策が続くのであれば,科学技術立国日本などという看板は下ろした方がいい.競争的研究費も大切だが,研究が花開くかどうかは随分先の話である.すぐに役立つ実用化研究は企業が実施すればよく,大学は基礎研究と人材育成に徹するべきであり,基盤的経費の充実が重要である.目先の結果にとらわれずしており,研究の目利きができていない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 直接経費の額を減額してでも,各大学の間接経費や,補助金を増やすべきだと考えます.事務員等の雇用ができなくなっており,大学の研究者の多くが事務作業に膨大な時間を割いています.研究に当てられる時間は,非常に少なくなっており,研究資金があっても研究自体ができなくなりつつあります.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 自由度の高い基盤的研究経費の削減は,全く愚かしい.活力と創造性を奪っているだけで,日本は理系的に自殺したいのかと思う.賢明な政治家,賢明な官僚の出現を望む.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 基礎研究に対する認識は相変わらず低いと言わざるをえない.特に経費面で確保されているとは言いがたい.外部資金ではある程度の成果が求められるため,見通しの良い短期的な研究が中心になってしまい,リスクがある又は派手さがない基礎的な研究は所属機関からの資金に頼ることになるが減額の一途であり,今後回復の見通しもない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 104 科研費等の研究資金の厳格化は良いのだが、大学事務が過剰に反応することでお金が非常に使いづらく、研究に必須のものでも購入が困難な時がある。公的な科研費の利用範囲について、各大学の基準を適応するのであれば、もう少し具体的な指針を出すべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 105 公募はあっても、新参者、有名研究室以外は全く相手にされない状況は、変わることはないです。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 106 長期的な視点で考えると、出来るだけ数多くの分野の、多様な研究を支援することが日本の研究力の強化に繋がる。現在は1人の研究者が複数の競争的資金を確保することが可能であり、1人に重複した分だけ支援される分野が少なくなり研究の多様性が失われている状況である。より多様な研究を推進するために、科研費だけではなくCREST、NEDO、ERATOなども含めた全ての競争的研究資金での重複を避ける制度が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 これからは明らかに多様性の時代なので、大型の研究費ではなく、多様な研究を支援するための少額の研究費をより多くの研究者に行き渡らせる方が戦略的に有効と感じている。大型資金を受給している研究者の実態をより正確に把握すべきである。多くのお金が無駄に使われている。実感的には、年間2000万円を超えてくるとかなりの無駄が発生していると感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 バカみたいなの、ムーンショット型研究公募を今すぐやめるべき。こういうのは、型にはめる・出口を前提に考えるのではなく、基盤経費を幅広く、薄く配分すれば自然と出てくる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 分析機器など実験装置の更新のための十分な予算が確保されていない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 間接経費が直接経費に対する単純割合だけで措置されるので、直接経費額が小さな研究の場合不足する場面が多いと感じます。研究テーマごとの固定分、直接経費に対する比例分とするようなら、研究環境整備により適切に使用しやすいと思われれます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 若手に独立した研究環境を作ることを促しているが、科研費の若手Aがなくなるなど、大型装置を購入する機会が失われているのが残念。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 公募型の研究資金について、現在は少数の研究者に多額の資金を配分するタイプの公募が多いように思える。それを獲得した研究者は潤沢な資金を使って、さらに大型の予算を獲得することができるため、少数によって資金の大部分が独占されている印象を受ける。しかし大多数の研究者は少額であっても安定した研究資金を望んでいるので、小口の資金枠をより増やし、競争的資金獲得のために費やす労力を減らしてほしい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 113 変更理由欄にも書きましたが、一般に日本のマスコミで報道されていることは異なり日本の科学技術関連予算は総額としては減ってはいないようです。大学教員としての実感は大幅に減少しているように感じますが、実際には、運営費交付金の占める割合が大きく減少し、その分競争的資金によって総額としては補完されているというのが正しい現状認識なのかもしれません。ただ、そのような予算形態への変革が、日本の科学技術にとって良い方向への舵取りになるのかどうかは正直分かりません。広く浅く予算を配分するからこそ予想もしないところから芽が出てくるのではないのでしょうか。今の予算配分では、今の時点で社会に役立つ可能性が高い研究だけに厚く配分するという方式であるために、日本の科学技術がこの先50年100年と国際的に一定のプレゼンスを維持できるのか非常に懸念しています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 トップダウンの目的研究予算は増えているが、研究者の柔軟な発想に基づく研究を実施する予算が減っている。10年後、20年後の我が国の科学技術に負の影響が懸念される。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 運営費交付金の削減に伴い、大学運営(光熱水費、Journalなど)が公募型研究費の間接経費に頼らざるを得ない状況が生まれている。老朽化した施設等の整備に関わる経費も捻出しなければならず、それらが教員研究費を圧迫している。競争的資金の間接経費による配分が大学の研究力アップに良い結果をもたらしたのか、一度検証してもよい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 学内の共用研究設備は用意されているが、これらを維持する予算が不足しており、故障するといつまでも使用できない状態になりやすい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 研究環境・研究資金の状況が年々悪化していくのが顕著となっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 この10年間で、研究環境や研究費における政府等の改革が行われてきたが、若手研究者として過ごしてきて、研究時間、研究費の確保がより難しくなっているように感じます。特定領域などの流行りの研究に資金が流れ、独創的な研究をする研究者が減ってきており、研究の多様性が失われてしまっている。所属機関からの研究資金はコピー代くらいしかなく、純粋な研究目的を捨てて研究費が取れる研究に終始してしまい、多くの研究者が実は大きな挑戦が出来ていない状況にあると感じております。競争によらない一定の研究費の配分も必要だと強く思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 国が出す研究補助金が減っているのは日本だけでしょう。緊縮財政から目を覚ませ。日銀に金をすらせて政府が使って、いったい何が問題になるのか、ちゃんと説明できる人はいないだろ。インフレになる？いまデフレだろ！(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 国立大学の運営費の年1%減を10年続けたことの弊害が大きく出ている。これでは、研究環境は悪くなる一方である。科学技術立国を目指すと言いながら、やっていることはその逆。将来的な国力低下につながってしまうことを憂慮している。科学技術はすそ野を広くしないと高くはならないはず。一部のテーマばかりに重点的に配分するのではなく、予算そのものを今よりもかなり大きくし、薄く広く配布すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 企業から資金を呼び込む努力をさらに加速すべき。企業にとってメリットとなる研究者の優遇・高評価も必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 研究以外の業務が増えすぎている。本学は大学院生も多く、資金もそれなりに獲得しているため研究を進めることができているが、大学院生が少ないところでは研究を進めるのは実質的に不可能ではないかと感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 123 外部資金を獲得するために書類作りや、獲得後の報告書等の提出も多く、その作成に時間がかかり、実際に研究する時間が減ってしまう。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 科学技術の各分野間における政府予算に差がありすぎる。長期的な国策というよりは、世論の影響を感じる為、せめて有識者により各分野での10年後の目標の様なものを立て、それに必要な部分に予算を投下して欲しい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 125 災害が頻発している状況にあつて政府予算をもっと研究に費やしてほしいとは言えない(被災地支援などに回してもらいたい)。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 126 研究環境は改善されつつあると思われるが、偏った支援や設備投資が目立つように感じる。必要と思われる研究設備も、一部の利用者だけが恩恵にあずかっている状態は決して良いとは言えない。また、必要に迫られて設置された施設であっても、利便性に欠け、設備の運営資金も賄えないというような状況は改善されるべきであり、新規の設置に際しては事前の調査や準備がもっとなされるような仕組み(体制)づくりを期待する。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 127 RAなどの部門が新設されて人も雇われているが、実際に研究者の負担を軽減したり業務を円滑化しているかというところかなり疑問符が付く。研究者のニーズに必ずしも即した形でサポートがあるとは思えない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 128 設備の老朽化が激しい。また、大学カリキュラム変更に伴う業務や研究費申請により、研究を行う時間が絶対的に不足している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 外部資金制度の工夫によって、一定の成果を出している研究室PIが基盤研究B程度を十分採択できるような制度設計を期待する。また、このアンケートが科研費の申請時期(9-10月)に行われるため、時間を割く余裕がない。ぜひ、締め切り後の11月に行っていただきたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 130 イノベーションを生み出すためにも基盤的経費(内部研究費)の安定的な供給が不可欠であると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 成果を求めすぎる上、成果を出す可能性がある人をあらかじめ決めた上で公募されていることがある。つまり、公平な審査が行われていない場合が見られる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 研究成果の公表努力(論文などを除く)や研究報告書の作成に時間がかかり研究時間を圧迫している。例えばReserachmapなどの粗悪なシステムに入力を強いるのは時間の無駄。若手に研究資金を与えるのはよいがその分シニア研究者の研究資金を削るのではなく、若手分を増やすべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 大学連携研究設備ネットワークの設置により超大型機器の共用は進んでいると思うが、トップ大学は別にして、標準的な大学におけるより小型の機器の整備状況は、文科省の研究設備整備の概算要求に対する財務省のゼロ査定がこのところ数年間続いているので、著しく劣化していると思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 基盤的経費の削減が毎年実施されているため研究への利用は非常に狭められている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 科研費などの公的資金は相変わらず集中した配分となっている。審査する側も個人に偏らずに配分すべきであり、特定の個人に偏って配分すると結局は年度末に使いきれずに研究費不正がおこる温床となっている。各省庁での研究費も全てを見通して偏りが少ないように配分すべきである。基礎研究にも予算を配分して欲しい。日本の研究力の低下が心配である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 136 大型共用研究施設では、利用申請の審査の上、広く研究者に利用を行っている施設がある(例えば○○○○○○○○○○機構【大学共同利用機関法人名】)一方で、一部の研究者のみが寡占的に使用している大型設備もある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 効率的な研究環境の見直しが必要だと思われます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 直ちに産業化、事業化に繋がらない、マイナーな基礎研究に対する研究資金の配分が少ないと感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 人件費を賄う安定資金がないことで、事務方の人手不足に伴う研究者の事務負担が増加している。また、研究室あたりの研究者数を減らしていることで、マネジメント業務が増えており、研究をする時間が減っている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 政府による大学機関への運営交付金の減額が厳しく、年々研究費が減額されていく一方である。そんな中、少子化が進んでいるにもかかわらず、新たに大学を設置する必要はないように思う。以下の負のスパイラルに埋もれていきそうで不安。政府の運営交付金減額→大学は人員削減→一人当たりの講義数や事務作業増加→教育・研究の質の低下→科研費等の外部資金が当たらない→研究できない→教育だけに絞る→大学からは業績不足とみなされる→基盤研究費がさらに下がる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 141 基礎研究および挑戦的研究に対する資金が少ないと感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 142 共通機器に関して、それらを保守する費用が皆無であることと、専門の技術職員がいないため、活用されていない例が目立つ。研究に関わる事務職員の能力が低すぎる。例えば英語の書類の英訳が求められることがある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 143 科研費などの採択率や大学への助成金をもっと上げるべき。日本の科学技術の衰退を危惧してしまう。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 我が国の研究環境の劣化と研究資金の自由度のなさによって、萌芽的な研究を興して、それを遂行する人材を育成することはほぼ不可能である。スポーツなどと同様に、裾野から人材や組織を育成することが、研究競争力の強化には不可欠であるが、研究の集中という名のもとに育成に必要な環境整備や研究資金がまったくおざなりにされる傾向にある(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 144
- 145 科研費の採択率が下がっている印象を受ける。要望額から減額されてもいいので、採択率を上げて欲しい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 146 間接経費の割合については高すぎる。というか、間接経費の効果を感じられない使い方になっていると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 147 研究資金がごく一部の研究者に集中しすぎていると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 わが国の研究力低下が懸念される。このままでは世界をリードする研究成果は出にくくなる。研究費の増加を期待する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 研究とたとえば管理業務とのエフォート配分に困難が生じる場合が多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 運営費交付金の削減により、環境も資金も悪化している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 経済優先の国策のひずみが如実に表れている。本質的な打開策が必要。研究資金の見返りとして短期的な成果のみ求める傾向がある。改善を望む。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 URAの雇用を積極的に推進したいが、私学には助成制度がない。研究大学採択大学には、雇用人件費が計上されている。私立大学にも経常費補助金でPD,RA等に雇用補助があるように、URA雇用補助を期待したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 年度繰越や使途範囲の拡大等が緩和されつつあるが、事務手続きの管理工数が増えたため、経費が増加した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 外部資金の中には間接経費が充当される物もある。その場合には、研究者にも間接経費として配分できる仕組みを作ってもらいたい。外部資金で賄いきれない部分を大学運営経費にて充当したいが、その経費の減少が続いているために、外部資金を獲得しても、研究が有効にできない場合もある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 大学が独自に機能強化を進める上で資金的余裕は乏しく、間接経費率は現状よりも高い水準が妥当と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 競争的資金の獲得に伴う事務的な処理量の増加も研究者並びに事務職の負担となってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 研究者として最低限の研究資金が確保されないと研究者の多様性が担保されない。広く薄くセーフティーネットを張ることの重要性を国の予算配分の中でも考慮してもらいたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 158 施設の老朽化、機器の更新などに対する措置は、旧帝大においては速やかに成されているようですが、地方の国立大学においては、ままならない状況であることは変わりません。文科省と相当のやり取りがあつてようやく認められるということで、それに費やす雑務の為の時間は、研究者の大きな負担となっていると思います。研究資金にしても、重点配分の必要性は認めるものの、長期的視野に立って育てていく研究もあるので、ある程度の最低ベースを各研究者が確保出来る仕組みを整えて頂きたい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 159 研究環境については、施設、設備とも老朽化陳腐化が目立ち、最先端の研究推進ができる環境とは言えない状況。共用設備の活用については、設備サポート事業など文科省の支援を受けながら環境整備を図っているところ。研究資金については、運営費交付金や学納金を財源とする基盤研究費は激減しており自由に使える研究費が極めて少ない状況。個々の教員の外部研究資金の獲得努力のほか、大型の競争的資金等の獲得については組織的に戦略性をもって取り組んでいる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 160 研究者の研究をサポートする人材がいない、あるいは少ない(ポストドク,大学院生)(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 161 大型機器の全学的な共用のためのバーチャルな研究センターのようなものを構築する構想が始まった(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 162 URAの雇用を積極的に推進したいが、私学には助成制度がない。研究大学採択大学には、雇用人件費が計上されている。私立大学にも経常費補助金でPD,RA等に雇用補助があるように、URA雇用補助を期待したい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 163 研究資金が実用的な研究に偏っている。基礎研究に幅広く支援する必要がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 164 研究資金については、「基礎研究」礼賛でありミッションの明確化十分ではなくややバブル気味ではないかと思われる。特に競争的研究資金の公募では研究課題の企画に幅広く産業界の意向を取り入れて目指す点の明確化を進めてゆく必要がある。公募課題の評価などでは、目標値を達成しているとは言え、その目標値の設定時の検討から全く世界の動向や産業界の意向が反映されていないものがあるように思われ、研究環境や研究資金の準備が「基礎研究」だけのための研究が散見される。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 165 公財政支出に占める科学技術予算が少なく、官民格差が著しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 166 競争的資金を獲得するための競争(倍率)は年々高まっている。研究資金を獲得した場合、研究成果に対する要求が高まっており、かつ短期間で成果を求められる傾向にある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 167 研究資金よりも研究従事時間の確保のほうが喫緊の課題(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 科研費総額の半分が一つの大学に行っている(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 基礎自然系の多くの教員は大学院の教育・育成に科研費等の研究資金を使っている.この状況は純粋に研究を学びたい学生でも,教員の外部資金獲得が無ければ学べないことになり,学生側にとっては理不尽な問題が生じている.大学院への進学率も低下している.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 大学内の基盤的研究費が絶対的に不足しており,基盤的な実験機器・設備等の維持・更新ができない.本来,新たな機器等の購入に当てるべき競争的研究資金でなんとかしのいでいるのが状態である.さらに競争的研究資金は公平である,という意見もあるが,そもそも学生の研究意欲や能力があまり高くない地方大学等と,それらが比較的高い上位大学では,同じ条件でも必然的に上位大学の生産性が高くなり,資金獲得も上位大学に集中するのは自明である.このままでは近い将来,地方大学等では基礎研究はできなくなる可能性が高い.また,特定の研究項目に研究資金が偏っており,それに合わない研究では研究資金を獲得しづらい.そのため,新たな研究の芽が育たず,結果的に日本の研究力がますます低下すると予想される.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 近年,大学の予算の削減により,研究費が不足している研究者が増えていると思います.一方で科研費の各種目での上限金額は増えておらず,しかも最近は大体3割りカットなので,みな予算不足です.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 超大型の研究予算がごく少数の研究者に与えられる一方で,生命科学研究には全く不十分な研究費しかない研究者が大半を占める.また,応用に繋がると見えない研究には研究費の配分が少ない,という現在の状況は,我が国の科学の発展に悪い影響を及ぼしている.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 トップダウン型の目の利潤を追求するプロジェクト研究を減らし,ボトムアップの研究を活性化するために基盤的研究費を増やすべきである.ただし,基盤的研究費も配分に際しては研究の活力(論文数など)を評価した上で,傾斜を付けて配分すべきである.悪平等にならないように配慮が必要.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 研究資金の偏りが問題だと思います.あるところにはあるが,ないところにはないという格差が大きくなっていると感じます.より平たく平等に分配することで,育つかもしれない芽を救うことになるのでは?と思います.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 ここ何年かノーベル賞受賞者などが日本の基礎研究の環境を危惧した発言が続いている.それは20年以上前から言われてきたことだったが,政府は聞く耳を持たなかった.今はノーベル賞が続いているが,この10-20年の教育,研究政策の報いは今後来るので,それが怖い.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 基幹的経費が増えることはない.一方で重要な外部資金獲得手段である科研費の申請が不用意に変わってなお負担になった.企画側がこのような申請を我々研究者がどのように捉えているかを知っていない感じが今回の申請方法の変更で感じた.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 現状は政治的に強い一部の研究者に大型研究費が集中している.挑戦的研究ができるよう,(特に若手には)ある程度のバラマキ型研究費が必要ではないか.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 年々高騰する電子ジャーナルの費用や装置の管理など,資金は必要となっていくが,そのサポートはあまりにも乏しい.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 現状では科研費を頂いているので,なんとか研究活動ができています.しかし,科研費に採択されないと,論文を購読し1本論文を書くだけで経費を使い切ってしまう,研究活動が滞ってしまう.このような状況が心理的に大きな圧力をかけている.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 所属大学では資金不足により,昨年から複数の有力出版社の論文に関してフリーアクセス権を放棄せざるを得ませんでした.最新の情報へのアクセス権を失うということは研究機関として致命的な問題ですが,多くの研究機関において同様のことが起きており,国全体の研究力の低下を招いている一因となっています.出版社側の問題も大きい一方,このことに関し国として対策する必要があると考えます.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 181 毎年,運営交付金が減少していく中で,装置の維持もままならない(故障した装置も修理できない)状況で,まともな研究環境であるとは言い難い.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 182 大学から配られる研究費は少なすぎて何もできない.外部資金も一極集中が進みすぎているように感じる.また,成果発表のオープンアクセス化が求められているが,そのために必要な追加の資金がどこからも出てこないのは全くおかしい.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 183 「選択と集中」はやめてほしい.その分を広く配分するべき.たとえば運営交付金や科研費基盤Cの増額(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 設備の老朽化のために現代が求めるスピード感とは程遠い.消耗品レベルの研究資金であれば調達することも可能であるが,設備レベルでは一個人では限界がある.これらを更新するには組織レベルである程度の資金が必要であるが,昨今の経費削減のためはそれも難しくなっている.そのような状況下でも,研究を促進できるようにアイデアを出したりや工夫したりしているが,それでも限界もあるため,全体的に閉塞感を覚える.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 185 研究資金では引き続き厳しい状況が続いています.研究費が少いと,それに応じて,学生に提供できる研究機会自体が減るため,研究と教育の質が同時に下がって行きます.最低限ランニングコストを賄えるだけの予算が確保された上で,さらなる挑戦のために外部資金が獲得できるのであれば理想的だと思いますが,最低限のランニングコストを賄うための外部資金獲得が主な目的になっている気がしています.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 短期の研究成果が研究資金の獲得に繋がっている現状を考え直す時期に来ている.10年,20年,30年のスパンを考えた施策が必要である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 187 非競争的資金の減額が、日本の科学技術の土台を揺るがしているのではないだろうか。非競争的資金には、確かに無駄が多いが、それ以上に長期の基礎的な研究をサポートし、研究シーズを育てる意義が大きい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 運営費交付金から研究費を確保してきた昔の方法は多様性の確保やすぐに結果が出ない研究を継続する推進力になっていました。昔の官僚は、頭が良く日本人に合った方法を考え抜いて制度設計していたのだとつくづく感じます。改革した偉い先生方への付度はせずに早く元に戻した方が良いです。あと10年でつげがきそうです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 イノベーションエコシステムが強く叫ばれているが、エコという横文字に騙されて、それが超競争社会、自然淘汰の社会、世知辛い社会の醸成であることに気が付かなかった。あらゆる場面で人材育成が以前にも増して強く求められるようになったが、研究と教育とは一体であり、エコシステムを導入することには違和感を感じる。環境も資金も、人材育成という観点で全体的大幅な底上げを図るべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 研究室を安定的に運営する資金が年々縮小され、厳しい状況にある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 競争的研究資金等の効果について定量的な評価を試みるのがいいと感じている。また、過去、日本の研究レベルは今より高かったといわれている。なぜだったかの検証が必要と思う。施策の時系列の評価、過去からの学習、ほかの国からの学習をもっとすべきであるかと思う。退官後の教員、研究員などを使えば、経費も少なく、できるのではないかと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 有識者会議で指摘されている基礎研究の不十分さは否めない。近視眼的研究成果を求める競争体制は真の国際競争力を失わせる。何か技術の隔絶が起こった場合に対応できなくなる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 研究あるいは資金の選択と集中というが、適切ではない。寡占状態になっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 例えば科研費では基盤研究(B)以上の採択率をもっと高めて欲しい。大型プロジェクトに属さなくても研究・開発が行えるような3年間で1500万円程度の競争的資金を増やして欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 研究資金の配分が一部の研究者に大きく偏っていると感じる。すでに大きな研究費を持っている研究室に追加で大きな研究費を与えるよりも、いいアイデアを持っているが資金の不足している若手に大きな研究費を与えた方が色々な意味で効率的である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 競争的資金の拡大は評価できるが、資金獲得に対する事務的な業務の増加、自立化、短期間の雇用者の確保、プロジェクト終了後の処遇等、本業以外の業務に忙殺されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 任期付きという環境での研究活動が行われているが、その結果、日本の大学力は低下していると思われる。毎年研究費が削減されておりこれらを補充するために民間からの外部資金(共同研究)の獲得が求められる。共同研究は産学連携を進める上で良い面があるが、一方、成果の取り扱いなど、扱いにくい面もある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 研究資金は国立、私立の別無く公平に配算されているか。また日本中に蔓延している悪平等の制度を払拭すべく動いて頂きたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 間接経費が研究環境補助に充てられておらず、単なる全学経費になっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 科研費の30%が間接経費として取られ、余っても資金を獲得した代表者には全く戻ってこない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 大型研究に研究費を費やす「選択と集中」の結果、日本の論文数や研究のインパクトは、他の主要国が軒並み増大するのは逆で、減少し続けている。これは、2000年以降における研究費の分配方法「選択と集中」「運営費交付金の削減」が間違っていたことを示している。私立大学の教員であるが、国公立大学の教員から聞く苦悩は、研究とは全く異なる次元の話である(私立大学も大きな影響を受けているが)。単純でわかりやすい「選択と集中」ではなく、日本の研究・教育環境を丁寧に分析し、基礎研究を重視するという観点から研究費の分配方法やあり方を考えるべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 研究機関が何らかの手段で研究費の強制(科研費などの公募を、本人の意にかかわらず促進すること)をしているのはなんとかならないかと思います(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 研究資金配分に審査は必要であるが、不採択によってまったく研究ができない状況は疑問である。研究するための資金調達、資金調達が目的となり、その業績で評価されるのは、目的と手段が逆ではないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 地方大学で研究することに、限界を感じ始めている。有り難いことに国内外、産学官から共同研究の話多数頂戴しているが、既に10件を超え、私1人の体力でどこまで持つか自信がない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 設備は整備されているが、スペースが狭小であり、研究活動が限定されることもある。研究資金は、公募型を除けば不十分であり、恐らく基盤的資金だけでは研究はできない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 校費からルームチャージと電気代が徴収されるとほとんど校費は残らない。また、外部資金を獲得するための書類作成に時間をとられ、新しい研究を展開する余裕がほとんどない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 国からの研究資金が削減され、競争的研究資金を獲得しないと研究できない状態にある。今年度は科学研究費が不採択であったため、研究費が底をついてしまい、進捗は臨めない状況。急いで共同研究を探しているが、最新の研究は行えない場合が多く、食いつなぎのためのアルバイトと化している。何か救済策を検討願いたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 研究室の講座制をやめてほしい。教授は同じ講座の准教授や助教が出す成果に乗っかっているだけで実質研究を行っていない場合が多々あると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 209 大型測定機器等の経年劣化が著しく、更新・維持のための(概要要求等大型の)予算がつかないと研究が立ちゆかなくなる(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 問2-03でも書いたが、非正規雇用の研究支援者が5年で雇い止めされている現状はどう考えてもおかしい。正規職員のポスト数をむしろ減らして大学で、5年で正規雇用にできる目処もほぼ無いにも関わらず、何故この制度を受け入れたのか、理解に苦しむ。名誉教授とか、特別荣誉教授とか、そんな名目で退官した教員を雇い直すくらいなら、こちらに予算を割くべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 運営交付金が減少するなか、競争的資金の間接経費を増やしていく必要があると思います。但し、最初から減額が前提となる経費申請の現状(科研など)はよくないと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 大学から配分される研究費は今年度は微増した。しかし、雀の涙ほどである。資金獲得のプレッシャーが大きい。研究についてじっくり考えたりできないことが度々ある。ある程度の基盤的研究費が大学内で各教員に配分されるように、国には予算の拡大をお願いしたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 213 大学から配当される基盤的経費は少なすぎて、ほぼ意味がない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 214 研究設備、機器の老朽化が深刻(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 215 古くなった設備や機器の更新が資金不足で困難になっている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 216 基盤的経費の削減は限界に来ており、競争的資金への依存が極端に高まっている。そのため、若手研究者が競争的資金獲得のため、短期的成果が出る研究にますますシフトしている。中長期的に日本の科学技術のペースが崩壊するのではないかと危惧している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 217 大学への運営交付金が減少し、競争的資金への依存が増えている。そのため、継続的な研究、特に基礎的な研究や時間がかかる研究を行う環境が確保されていないため、研究力低下や学生・院生への研究面のサポート力の低下が強く危惧される。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 218 科学技術は日本の未来の根幹であることから、少なくとも予算の5%程度は必要ではないか?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 219 講義日数も多く、実習などもあることから教育活動および事務仕事で1日のほとんどの時間が失われる。資金の問題も大きいですが、研究の質を高めるためにも、教育への負担の減少が必要である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 研究費の分配や研究環境(特に機器)に関して、大学や研究室間で偏りが見られる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 大学では外部資金の獲得が強く叫ばれているが、一方で外部資金を獲得した研究者への間接経費の十分な還元がないため、結局、直接経費では外部資金の目的外として調達できない研究室で使用するPCのような備品も購入できないということに陥っている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 222 研究を進める上で、既存機器のメンテナンスにかかる費用ですら全く足りないだけでなく、電気などの使用量すら制限がかかっており、末期状態に陥っている(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 間接経費のうち、大学運営に使われる割合が多すぎるため、モチベーションが上がりにくい。3割程度は研究者の裁量で使えるようにして欲しい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 基盤的研究費が削られている状況で、外部資金を確保できなかった場合に研究水準を全く維持できなくなる。そのしわ寄せは教員だけでなく、学生の教育・研究にも及んでいる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 研究費より時間がない。私大は学生が多く教育(研究でなく)に費やす時間も長い。研究費についてもそれにとまらぬ事務作業が煩雑すぎる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 226 運営交付金の分配が大変少ないため、外部資金に教育と研究室運営を頼っている。このまま国からの分配が少ない状況がつづくと、日本の研究はこれ以上に失速する懸念がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 227 「競争的」ではない研究資金の拡充が必要。大学あるいは学部として研究を行うための環境整備と維持に係る経費について、研究者個人の稼ぎに頼りすぎている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 228 将来を見据えた研究支援のために、目の当たらない研究にも予算を配分できるシステムが必要。現状、流行りの研究やすぐに成果が出そうな研究に予算が流れている傾向を感じます。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 229 競争的資金獲得の為の書類作成や、獲得後の事務処理に非常に多くの時間と労力が必要で、実質的に研究に割リソースが減少していると感じている。個人の研究者が簡素な事務手続きで、年間100万円程度の研究費があれば、有り難い。現在の地方大における博士課程において、国内の学生が進む事はまれであり、優秀な学生ほど、就職する傾向が強い。地方大の博士課程に魅力的なキャリアパスが必要と感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 230 間接経費は、取り扱いには施設の環境整備と研究者の環境整備と両方が記載されているものの、結局大学での管理になるので、大学内でばらまかれて本来の正しい使い方がされていません。特許経費あるいは文具さえも、間接経費でしか出せない(直接経費では出せない)ので、間接経費が本来の競争的研究費を獲得して、それを進めるべき研究者に正しく還元されておらず困窮しています。間接経費の取り扱い(省庁合意)を変えて、必ずそれを取得した研究者にある程度還元する、ということを明記することが一番だと思います。また研究に関する人事も、研究費の取得(つまり客観的外部評価を受けた公正性)に基づき行うよう、国レベルでの指導がなければ、地方大学での自治は難しい、結局は日本全体の研究が停滞すると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 231 論文のオープンアクセス化の交渉は、欧米のようにグラントを配る側が行う方がよいと思います。(例えばJSPSからのグラントを得て発表する場合は、全てオープンアクセス化する、などの方針を作れないのでしょうか。)ジャーナル購読料の高騰により、大学内で閲覧できるジャーナルの数がどんどん減っている。大学間格差も広がっていると感じています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 232 研究機器が故障した場合に、1)ちょっとした修理費の確保が難しく埃をかぶるケースが目立ちます。2)ヘビーユーザーが異動や退職でいなくなってしまう場合に、他に利用者もいないために、十分使えるにも関わらず、埃をかぶるケースもあります。2)の場合、特に同じ施設(大学)内でユーザーがいない場合は、それを必要とする他施設への融通や譲渡ができるようになれば、せつかくの装置が無駄にならずにすむのにと思うことが多々あります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 233 科学研究は国の柱です。明日に成果は出ませんが、10年先の国力をきめます。政府の各階層がその理解をしていただきたいと思います。一方で、大学についても、定員割れを起こしている大学も増えています。スクラップ&ビルドも必要なのでは。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 234 研究環境と研究資金の状況は、ごく少数の特定の分野に偏る傾向が年々増加している。一方で、特定の分野以外(大多数)では研究環境と研究資金は年々状況が悪化している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 235 プロジェクトの枠が画一的であり、短期間での研究成果を求める傾向に拍車が掛かっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 236 基礎研究への過度な集中配分により研究現場が疲弊している。AMEDの予算配分が〇〇〇〇Bに牛耳られており、身内にしか配分していない。しかも業績なものにまで配分している。科研費の改革により業績欄をなくしたため、その傾向に拍車がかかっている。現場では10年後にはインド、インドネシア、タイに科学力で日本は遅れをとると危惧している。(既に中国、韓国の後塵を拝している。)これは基礎研究に広く予算をつけないことがもっとも問題である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 237 iPS細胞研究などに偏った研究費配分がされ、広い範囲の研究資金になっていないように思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 238 大学へ配分される運営費交付金が年々削減されるため、削減率以上の負担が学部で課せられている。歯学部各講座への配分額は約30万円(大学によっては、100万円を大きく超えている)となり、講座所有の備品の修理や維持費に費やされ、研究費はもとより、教育用品なども購入が困難となっている。学長の要求は、外部資金を獲得し、それで研究を行うようにとのことで、研究ができなくなると外部資金も獲得できなくなり、負のスパイラルに突き進んでいる。今後、配分額はさらなる減額とのことで、教育さえできなくなると考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 239 日本は研究や技術に投資しなければ国家として成長が難しいのではないかと思います。多様な研究を支える研究環境(人事制度)や研究資金は重要だと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 240 当大学は地方大学の割には研究機器は揃っているように思える。一方、研究費については大学からの支援はほとんどないため、外部資金がなければ研究はできない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 iPSや癌研究など、すでに研究者が多い分野に研究資金や環境整備が偏っている。研究者がまだ少ない分野への継続的な支援が行われていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 基盤的経費が必要不可欠、新しい課題にチャレンジするための研究費の準備が困難。他課題研究費を流用することも問題あり、類似課題に使用できないことに問題ある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 基盤的資金として論文発表の件数など成果に応じて最低限確保され、増える仕組みが必要です。現在の競争的資金は、ギャンプル性が高く「当たった」とか「はずれた」という表現で多くの研究者が話しています。これは健全ではないと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 大学からは研究費が来ない。寄付を募ったり、民間の共同研究を受託して研究費を賄っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 研究環境整備や研究資金配分に関わると高年齢の先生方には、それぞれの先生方がこれまでに置かれてきた環境と、若手研究者が今置かれている環境との違いがあまり伝わっていないように感じる。多数の先生方が、研究環境整備(大学の中期計画への対応なども含む)や研究資金配分(科研費審査など)などのマネージメントで忙殺される中、どうしても場当たりのになり、今の環境への理解、将来の姿の想像、そして何より、研究に対する創造性自体も失われていっているように見える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 私は附置研に属していますが、共通機器の更新がここ数年全く無くなってしまっています。高額な機器を単独分野で購入することは出来ないで、研究所全体の共通機器として購入するのが良いと思いますが、個人だけでは無く、共通機器の予算を拡充して欲しいと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 研究費の分配に偏りがあり、優秀な若手研究者への研究費が行き届いていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 競争的資金を増やした為、研究よりも書類仕事が多くなってしまふ。また額よりも期間を延ばしてほしい。たとえば、2億円/年で5年間で総額10億円出すよりも、1億円/年で8年で総額8億円の方が無駄な支出が減ると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 研究資金については、業績を出すことで獲得すべきであることは多くの研究者が認識している。ただ、〇〇〇【大学内部組織名】全体で研究費を獲得する方向ではなく、個人の裁量に任されているため、もう少し大学主導での研究費獲得の努力が必要と感じている。研究環境については、施設の老朽化が著しく、特に本学では〇〇〇【大学内部組織名】の研究施設の老朽化はかなり進んでいる。ただ、大学の事情ではあるだろうが、〇〇〇【大学内部組織名】ではない研究科の施設整備はかなり進んでおり、その点平等な研究施設整備を進めていくべきではないかと考える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 研究者が科研費等の競争的資金に応募して、外部資金を調達するのは当然、行うべきことだと思いますが、ステップアップを図るために、上位(または大型)の研究費に挑戦した時に、失敗すると現状の基盤経費に含まれる内部研究費のみとなり、これでは実際、積極的な研究活動に著しい障害が生じます。今回、私自身がそれを体験いたしました。このような場合を考慮し、基盤経費が十分あるか、またはそういうチャレンジをした人を対象に救済経費の設置等により、研究者の挑戦をサポートしてもらえる体制があれば、より多くの人が挑戦することで、研究の内容を発展させるチャンスを得られるのではと考えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 250
- 科研費改革の目的や変更点が浸透しつつあり理解は深まってきている。一方、採択率30%の目標が小区分単位で実行されるとすると、以前の細目でも見られた問題であるが、その区分内の採択基準(採択レベル)が一定かどうかの検証が行われずまま審査が進むことになる。もちろん、分野により研究者の業績等の評価方法は異なるので一概に数値で標準化することがいいことではないが、応募数がそのまま母数となって採択率3割で採択数を計算しているのか、という点については疑問が残る。例えば、明らかに応募数の水増しと思われる劣悪な申請書類は母数から除外するなどの処置は必要ではないかと考えられる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 251
- 研究費の額は他の先進国と比較して充分でないにしても、すごく不足しているわけではないと思う。しかし、少数の組織の少数の有力研究者が多額の研究費を占有している感は否めない。新学術領域のグループ研究や、AMEDなどのトップダウン研究の傘下に入らないと研究費が不足するような事態は良くないと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 252
- 間接経費は大学(学部)のローカルルールにより、直接経費獲得者にほとんど反映されていない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 253
- どんどんと研究費は削られ、また、取得しても様々な制限が多く、自由な研究活動を妨げている。また、大学自体のトップの考えによっては非常に研究活動がしにくい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 254
- 基礎研究に分配される予算が少なすぎる。集団の研究ばかりでなく、個人の研究を大切にしないと次世代の研究の芽は出てこない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 255
- 看護学部の教員の研究環境、時間を確保しないと、他の領域に比べて、国際的に研究の発展が遅れると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 256
- 研究資金が減少している背景の中で、補助金獲得にシフトした研究となっていることが懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 257
- 基盤的経費(機関の内部研究費)による研究資金は不足していると言わざるを得ない。一方、若手に見られるが、ハングリー精神が不足しており、大型プロジェクトに手を挙げない傾向がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 258
- ・本学の研究環境については、キャンパスマスタープランに基づき計画的に改修更新を図っているが、予算措置は十分とは言えない状況である。なお、学内スペースの有効利用促進のため、全学的共同利用スペースや学長裁量スペースの拡大を進め、スペースチャージ制による運用を図っている。・本学では、共同研究等に係る間接経費の計上について対応手続きを進める必要があると考えているが、現状では対応する人員不足のため困難な状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 259
- 研究資金は各人で確保してください、というのは非常に心苦しいが、現状はそのようになっている。基盤経費としての研究費の確保がどうしても必要であると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260
- 日本の科学技術基盤を支える「科研費」は、日本の将来に投資する意味でもきわめて重要で、「増額」が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 261
- 運営費交付金の減少と科学研究費の増加では、トータルで減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 262
- 大学院博士後期課程の学生を雇用することによって学生数を増やす努力をしないといけないが、今の研究費では雇用するには少なすぎる。1件当たりの研究費の額を増額することによってこの問題を解決しないと日本の未来はないのではないか?(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 263
- 264 大型の研究費には、無駄が多い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 265 国の科学技術に関する予算の適切な配分の選択と過度にならない集中がより必要になると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 266 過度な重点化ではなく、一定水準以上の研究能力を持つ教員にだけ、広く研究資金を分配すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 267 一部の助成資金では、間接経費が零となっているので、一定基準の枠組が必要であると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 268 研究経費の減少に伴い、補助金を獲得するための研究にシフトしていくという懸念がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 269 基盤的経費が縮小され、その分競争的経費が拡大し、申請書の作成や成果報告など研究以外の仕事が増えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 270 政府の公募型研究における間接経費を含めて、外部資金の提供者からも、間接経費への理解が乏しいと思われる。間接経費であっても、その用途が研究テーマに直接関わる内容かどうかを問い、かつ証拠書類の提出を求めてくる場合もある。本来的に、光熱水料や部屋、装置の維持管理を含めて研究環境の基本使用料であったり、研究費の資金管理などの事務経費として扱われるべきことを徹底してもらいたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 271 研究資金の獲得倍率が年々増加している。審査の手間も増え、結果採択にかかる時間が減る採択審査の質が落ちる、=コメントが単純化。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 272 今後、設備の老朽化に伴う更新が大きな問題になると予想される。基盤的設備の更新のための予算配置も考慮願いたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 273 研究機器等が老朽化して、世界の最先端の研究競争に負けると思う。大学の概算要求で要求しても機器の購入・更新等が実現できなく、将来が危ぶまれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 274 一部の研究に大型資金をつぎ込むのはよくない。広く薄く資金を配布することも大事。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 275 研究設備については、共同利用・共同拠点設備の活用や学内予算で共通の研究設備を計画的に整備するなど工夫できる余地はあると思います。研究時間の確保については、業務運営責任者の役割を明確にしてマネジメント能力の向上を図り、数多くある委員会を整理していく必要があると感じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 276 現在の研究予算の年度繰り越し制度は実用的とはいえない。研究予算が全体的に減少する中、欧米のように研究機関全体での管理による研究執行の柔軟化によって少ない予算の効率化を図る必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 277 私の属する工学分野においては、素材研究・基礎研究(TRL1~3)にくらべて、応用研究や実用化研究(TRL4以上)への支援が少なく感じる。科学技術研究が取り組むべき対象をもっと広く設定してほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 278 地方大学には予算がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 279 ハードウェアの整備は行き届いているが、その維持管理,更新に関しては後手。箱物公共投資に近い状況。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 280 政府予算の総額は十分だが、馬鹿げた研究モドキを選択し集中的に資金を投じている現状を変える必要がある。そのためには科学技術イノベーション会議の廃止が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 281 大学における研究環境は益々悪くなってきており、研究に必要な分析機器類なども含めて老朽化も進んでおり、大学で先端的な研究はむつかしく成ってきている。研究資金については、特に大学からの経費は少なく、シーズを掘り起こすような研究を行うのが難しい状況である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 282 研究においては、当初の計画から変更する場合は非常に多いが、研究資金計画からの変更は、当初の研究計画の欠点では無いと認識してほしい。予算返上や、追加予算申請が容易な研究資金制度を用意してほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 283 同じようなテーマに集中して資金配分されるので、研究者が、数年単位でテーマを大きく”はやりのテーマ”に変える傾向にある。これは、成果の実用化から見ると、大きな社会的損失である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 284 特定の研究者や施設に資金が集中する傾向にあり、これからの人材が育っていくための資金援助が十分でない(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 285 研究に必要な物を購入しているのに、そのために揃え、提出を求められる書類が多すぎる。また、そこまで書かないといけないのかという(本質的とは思えない)細かい理由書きなども多すぎる。そんなことのために、研究者の時間と、事務職員の時間(=人件費)を浪費するのは大変な無駄である。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 286 4月から新しい大学に移ったが、前にいた大学に比べると研究施設・設備はやや不十分と思われる。ただ、他大学の研究者との共同研究などにより、現在のところはその点は大きな問題ではない。また、利用できるデータベースやオンラインで閲覧可能な論文の種類も限られる。幸いに、現在のところ研究資金はある程度あるため、大きな問題はないが、将来的にはやや不安を感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 競争的資金で購入した設備などが資金の途切れた後に故障した場合、大学によっては修理等が困難な場合がある。そうした維持のための共通した経費があるといいかと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 競争的資金が切れると、研究ができなくなる。学校からの資金は毎年減っている。申請書のために多くの時間を費やす。研究時間が足りない。学生のモチベーションが低い。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 研究環境は悪化の一途で、予算が無いので研究設備に更新どころか維持もできなくなってきた。また資金が無いので、研究補助員どころか、研究自体が立ちゆかなくなっている(研究資料・試料などの購入が不可能)。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 研究予算の傾斜配分が強まり、富むものは富み、貧乏ものはさらに貧乏する。大学を4タイプに分け、土台から頂点を支える仕組みを崩壊した。土台と頂点のピラミッドがタイプごとに発生し、研究型大学の底辺が疲弊し、地方型大学の頂点が楽をする(?)。日本の科学研究がこの大学タイプを超えたピラミッドで支え合ってきたことを否定した。高等教育予算はGDP比でOECD各国の平均値である1%を目指すべき。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 幾つかの研究拠点となる大学以外では、研究ができる環境ではない。ただ、研究大学で育成された若手研究者はそれ以外の大学に就職することが多く、いい研究成果を挙げたものが大きな大学に職を得る流れができていない。そのため、切磋琢磨することができない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 日本で、大学共同利用機関と称するところが、予算配分も多く、結局は無駄に、そこにいる人たちが90%くらい得るように使われている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 293 今年のノーベル賞受賞者からも意見が出されているように、国レベルで科研費,JST等の総予算を増額し、採択率を上げる方向へ動くことで、基礎研究全体のボトムアップ,裾野の広がりを図ることを切に希望します。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 294 本学では大学から支給される研究費は業績や外部資金の有無にかかわらず教員一律同額である。研究能力に応じて傾斜をつけて配給すべきで、研究費を一律均等に分配するのは効率的に使用できておらず不公平でもある。研究費は不足しているが、研究費を増額し単にばらまくことには反対である。研究費を使用する側もしっかり勉強し、研究のトレーニングを十分に受けた者のみが使用できる制度を構築した上で研究費を増額し適材適所で使用すべきである。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 与えられた研究環境で全力を出す、というのも一つの才能ではないかと思えます。その点,恵まれていると思えます。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 研究環境についてはその土地土地特有の問題もあるので、なんとも言いがたい面もあります。研究資金については、国が設定する科学技術研究費の総額としては満足とは行かないまでもある程度十分であると認識しておりますが、現状そのほとんどすべてが競争的資金であることが大きな問題のひとつと思えます。現状運営費交付金として配分される予算で研究ができるような状況ではないため、すべての研究者が世間受けのよい、派手な研究で競争資金獲得に動いており、ともすれば地味で世間受けの悪いが長い目でみると科学技術の根幹を成す重要な基礎研究にきちんと注力している研究者が減っているように感じます。この状況が継続されると、ノーベル賞を多く獲得していた事実など、過去の栄光となり、世界から置き去りにされ、相手にされない国に成り下がってしまうことが危惧されます。それを回避するために、世間的には無駄と一刀両断されそうなのですが、少なくとも国の機関である国立大学の研究者がある程度外部資金を獲得できなかった場合でも、贅沢を言わなければ、基礎研究を行うことができる一定の予算を配分するほうがよいように思います。競争的資金を獲得すればよいといわれるかもしれませんが、そもそも研究ができないければ競争的資金を獲得するために必要な成果も上がらないわけですから、特に若手の研究者が資金獲得することはできないと考えます。限られた予算の中からの配分ですから、難しいのは重々承知しておりますが、ご一考いただければと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 基礎研究の分野の研究資金がかなり不足している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 298 研究資金が少なく,出張等にも行けない状態が続いています。外部からの研究資金を得るために研究分野を変えることを要請されるなど,研究者の知的好奇心に基づく自由な研究環境からは程遠い状況です。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 299 公募型研究の間接経費は全額大学(1/2大学本部,1/4学部,1/4系)に吸い上げられてしまうため,研究設備の修繕や充実などに使用可能なはずの間接経費が全く使用できないという現状は大きな問題に感じる。また大学からの公費は現在年間で10万以下となっており,外部資金を獲得しない限り全く何もできない状況にも大きな問題があると感じる(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 300 研究費の多くの部分が,大学ではなく,企業等に流れている状況は,日本における基礎的な研究基盤の脆弱化を招いている。また,国立の研究機関へも多くの資金が,大学から見ると簡単に交付されている状況は,日本の研究レベルを押し下げる要因となっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 301 総額よりも,紐付きで合理的な支出を認められにくい(事務局判断に回しても意味のあるタイミングで返事がない)資金が多い。また,人件費に使える部分がまったく足りない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 302 研究費が毎年少なくなってきました。そのような環境に適応して研究しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 303 研究資金の配布額が,毎年単位で,細切れになる傾向がある。2~3年の範囲でまとめて支給される方法,やや高価な設備を購入する上で,有効と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 304 競争的資金にすることの弊害は大きすぎる(成果の短絡化, 深度の低下)。そのことを政府はよく理解すべきである(全く現場の声が反映されていないことは極めて不当であり, 反映されないならこのような調査時間を割くことは無駄以外何物でもない)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 305 競争的研究資金の部分は必要ではあるが,一方で,ベースとなる固定的な研究資金もそれなりに確保されている必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 306 大学の研究は末期的である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 307 地方の国立大学の現状は非常に厳しい。論文へのアクセスが制限されているだけではなく,十分な予算がないため,読者の多いオープンジャーナルなどへの投稿すらままならない。競争的資金の割合が増えることで予算の偏りが生じ,大学間の貧富差が年々拡大している。国家予算に占める科学研究費の割合がそれなりに高くても,学問的自由を担保できる方向で予算付けされていないため,大学の自由度の拡大には貢献しておらず,短期的には成果は出ても長期的視点が欠けており,将来における発展の種がまかれていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 308 私はソフトウェアの研究者なので,研究資金はさほど必要としていない。ただそれでも海外出張や学生の会議参加のために年間300万円程度は必要であり,大学の予算は絶対的に足りないと感じる。ただ毎年必要な外部資金は得られているので,それなりの努力をすれば(ソフトウェア研究であれば)資金確保は可能だとも思っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 309 研究環境や資金に関しては,日本は一部(旧帝大など)を除いて危機的だと感じる。周囲の教授とは,日本国は基礎学問を守るつもりはない,と話している。若手研究者は原理的な基礎研究は(評価されず,予算が取れないので)やりたがらない。おそらく10~20年後の日本の科学技術はかなり低いレベルになると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 310 公募型,競争型の資金が増加しているが,採択されなかった提案を作成するために使われた時間,人の量を日本全体で考えれば膨大な時間と能力が失われている。国力の喪失につながっている可能性があると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 311 間接経費を全額大学が徴収することを禁止してほしい。本来の間接経費の意味がなくなる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- かつてのように、全ての教員に平等に多額の研究・教育経費を配分するのは間違いであり、適度な競争原理は必要不可欠である。ただ、昨今の科研費の採択率(萌芽や新学術は10数%、基盤研究でも20数%)は低すぎる。せめて30%は確保しないと、「新しい研究の芽」がつぶれてしまう。研究環境整備、研究資金の充実が必要であるが、適度な競争原理の導入や無能教員のリストが必要不可欠であるのは十分に認識している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 312
- 研究費が一部の大学に集中しすぎていると感じます。集中している旧帝大ではお金が「余っている」のに対して、地方大学は研究費不足にあえいでいます。研究費の配分方法にまだ問題があると感じます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 313
- 研究費の採択の可否が妥当だったかどうか事後評価するシステムがあると良いのではないのでしょうか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 314
- 研究装置は外部資金で賄う覚悟や必要性は理解しているが、研究環境が整備できない状況が厳しい。一世代も二世代も前の環境では、学生の最先端科学に触れている気概をそいでいるように思える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315
- 欧米で実績がない、欧米よりも進んで行っている技術に対する理解が得られにくいと思う。実際に実用化研究で、日本では理解されず、予算がつかなかった技術に、米国の企業が製品化を申し込んできている。日本発とか世界最先端技術を我が国から世界へという割りには、「欧米で実績がない技術は日本では実用化しない」と面と向かって何度言われたことかわからない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316
- 2015年より、大学より配分される基盤的経費が半減した。現在もその状態が続いているため、外部資金を獲得できないと研究を実施するのが困難な状態が続いている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317
- 研究現場にお金がおろてこない:我が国が支出する研究費の総額が問題ではなく、研究支援・研究管理部門で中抜きされており、研究現場にお金がおろてこないことが問題である。共用設備では装置の性能を引き出せない:昨今の組織管理厳格化により、組織運営や施設運用の上で業務時間の制限がかかっている。そのため、公的研究機関の共用設備では、時間のかかる研究やリスクの伴う研究ができない。また、専門外の管理者が管理をすることで装置の性能を引き出せない事例をよく聞く。装置は研究者個人に紐付けされなければ、十分な性能を引き出せず、投資の効果は得られない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318
- 地方大学の研究環境は劣悪である。研究を実施しない、すなわち、学術論文を出さない教授にはなんらかのペナルティーをつけるべきではないか?我々は教育大学ではないので研究を実施する義務があると思う。また、委員会を無駄に開催し、研究教育の妨げにすることはやめるべきである。会議族でなにもしない人が増えているように思うし、その空気が蔓延し、自分も研究をやらなくなると思うと非常に怖い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 319
- 不十分であることは明白である。しかしながら、激甚災害が多発しており被災者救済や災害防止、社会保障、核廃棄物処理、科学技術、人材育成、地方創生など多額の予算を要する課題が山積している。官民学それぞれの環境および資金の改善を図る様々な工夫・協力が必要であり、豊かな15年後を目指して臥薪嘗胆やれることをポジティブに考え実行したい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320
- 外部資金への偏重は健全な科学の発展を阻害している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321
- 大学から配られる基盤的経費は非常に少なく(実験系のため)、新しい機械を買わなくて、ただ学生が実験するだけだが、その資金にもなっていない。何か機械が壊れれば、実験がストップするような状態である。分野によって違うかもしれないが、競争的な資金以外の最低限の資金は確保できるような、システムや研究費を望む。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322
- 大学から研究者に割り当てられる研究費および研究スペースは極めて少ないと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 323
- 研究環境に関しては、例えば教員が交代(前教員が退職,新教員が着任)があった場合、大学から整備費が手当てされないで、新教員が負担せざるを得なくなってしまっている。本来、負担する必要はないはずなので、大きな問題と思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324
- 大学(研究室)において、教育の質を高めるための費用も実際には研究資金として獲得する必要があり、研究、教育、マネジメントのスパイラルを継続的にうまくまわすことに不安を感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325
- 研究分野にもよることは承知しているし、重点支援を行うことの重要性は認められているところである。また、各機関の自助努力も必要である。しかしながら、すぐには改革、結果を出すことが困難な分野もあることも事実であると思われる。このため、最低限の研究・教育活動を行うことのできる環境の実現を保証いただくことも検討いただけるとありがたい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 326
- 研究者(教授,准教授,助教にかかわらず)1名以上の事務 or 専門職 が必須。現状、事務(サポーター)の人数が少なすぎる。これは、予算や、能力ではカバーできないと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 327
- 数千万や億円単位の装置を共用するための仕組みは整ってきていると思う。一方で研究室で日常使うような数百万〜一千万円程度の装置を入手するのが資金面で困難となっている。若手がこれらを購入するためのまとまった額の研究費はなかなか無い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 328
- 一部の有名研究者に多くの資金が集中したり、特定の大型プロジェクトが既得権的に大きな予算を確保するのは非効率。多くの研究は継続が重要であり、大型研究費の規模を少し削って基盤C,若手Bクラスを拡充の方が余程意味がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 329
- フレキシブルな予算管理方式にしていきたい。予算額は、研究機器等の相場(物価?)と連動させるべきである。中途半端で使いにくい予算は逆に管理が困難。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 330
- 研究資金の年齢制限は一度キャリアを変更した若手にとって厳しい場合があるので(若手35歳までなど)、中間層にも機会を与えてもらえる有り難いです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 331

- 332 研究サポート人材の人件費を含めて研究資金は不足しており、日本の研究競争力の低下を招いていることが心配である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 333 基盤経常経費が削減され、短期的な技術展開に直結する研究に偏重配分されているため(科学研究費補助金を除く)、基盤研究の継続性や長期的視点からの研究がより困難になってきている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 334 やはりお金がないので、大学として大胆な投資ができなくなっている。今は組織再編に労力とお金が使われており、研究には力が注がれていない。大学そのものがなくなると意味がないので、生き残りのために努力することは致し方ないことであるが、若手は業績を積み時間なくなっているのでステップアップも困難であると思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 335 研究を社会にどのように活かすかについてのビジョンやモデルケースをもっと広く公開してほしい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 336 校費が圧倒的に不足しています。年間の研究費が10万円もない状況を多くの国民に知らせるべき。このままでは地方国立大学は消滅してしまう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 337 少子化とリンクしているが、大学における教員・研究者数が激減している。さらに、運営費交付金の削減により、校費等の形での基本的研究予算がほぼないため、目先の成果にとらわれた研究のみに大型競争資金という形で研究費が流れている。おそらくイノベーション(今までなかったような革新的な新規発見・発明・開発)につながる基礎研究成果は出にくくなると想像する。一見無駄・非効率に見える研究の重要性が軽視され始めている。文科省はその点を把握されているが、財務省を説得できていないのだろうと推測する。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 概算要求における研究設備の更新など、かなり難しくなっている。設備・機器の更新が滞るケースが増えている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 339 公募型研究が自由でない紐付きであることが見受けられるようだ。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 340 兎にも角にも、基盤的経費が少なすぎる。基盤的経費だけでは、学生の卒論・修論の実験はとても行えないし、材料の維持・管理も厳しい状況である。これでは、研究機関での設備・機器が充実しても、全く利用できない(利用のための消耗品すら買えない)。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 企業からの研究支援を受けられているため、金銭的に逼迫しているわけではない。ただ、手を動かして実験したりデータ整理したりする時間がないため、秘書や実験補助員がいないとほとんど研究できない状況であり、その意味で予算が不足している。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 342 雑務が多すぎている状況が慢性的に続いているため、到底、まともな研究環境の確保は困難です。公的なものでも学内のものでも、一つ一つの手続きが煩雑すぎます。あれほどの報告書をもとめて、それが活かされているのか?本当に必要なのか?無駄な事務手続きを徹底的に削減してほしいと切に願います。たったそれだけで、日本国内の研究レベルは確実に上がるのではないのでしょうか。一体どれだけの研究者をどれだけの長期間、ただの事務作業員にしているのか。国や機関の上層部はいつ本気で考えるのでしょうか。悲しい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 時間的な余裕がない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 近年、オープンアクセス論文・雑誌が多様化し、それに伴い論文掲載の為に高額な費用がかかるようになっていきます。素晴らしい成果が出ても、お金の問題でいくつかの雑誌への投稿を諦めざるえないというのは異常な状況です。折角、獲得した研究費が高い掲載料にとられていくのは辛いところです。これは国際的な問題であり、国の調査アンケートで意見しても意味はないかも知れませんが、一研究者の声として書かせてもらいました。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 9月19日付〇〇新聞には、「研究開発費が欧米に比べて2桁以上小さい中、どこまで巻き返せるかは不透明だ。(※)」とさらりと記載されています。「日本:欧米 = 1:100」です。「ランチェスター戦略」によると、「戦力は兵力の2倍に比例する」ことが指摘されています。したがって、「日本:欧米 = 1:10,000」です。これでどのように勝機を見つけるのでしょうか?※
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO35511580Z10C18A9X90000/>(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 346 日本のGDPに占める科学技術予算の割合は他国と比較して高い水準にあるにも関わらず、日本だけ論文数が減少している。これは予算の総額が問題なのではなく、配分に問題がある気がしてならない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 347 他の先進国と比較した際に科学研究や高等教育への配分が小さすぎる。官庁が議論で用いている資料は適切に解釈されていないものも多く、結論ありきの議論が多い。大型予算の配分方針は不透明で、失敗と目されるプロジェクトが延命するケースが目立っており、少ない予算が非効率に執行されるという最悪の事態に陥っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348 大学の運営方針は外部資金の獲得を目指しているが、研究環境の改善や研究成果を上げるための具体的な施策は見いだせない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 349 もっと基礎研究に目を向けるべき。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350 いまだ一國一城(個人商店)的に各研究室が運営されているため、機器等の相互利用や有効利用は難しい。この点の解消は研究費の有効利用にもつながる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 351 地方大学でも医学部はまだ研究環境としては恵まれている方だと思う。そのため、忙しくて研究ができない(あるいはやらない)→研究業績が出せない→研究費が取れないという負のサイクルからどうにか脱出させてあげたい。医師の勤務時間の徹底化は、どこからが勤務時間かという線引きの議論も含めて、図られるべきだと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 352 本学は、研究設備費がなく、研究設備の補充ができない。また、既存の研究機器の修繕、保守費がなく、研究環境の維持が難しい。教員の補充がない。教員は、教育業務や学内委員会業務に追われ、研究時間が取りにくい。大学院生の確保が難しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 353 主要な大学(特に国立大)に公的研究資金を集中投下する傾向が近年見受けられる。ブレイクスルーに繋がる研究は、決して主要大学においてのみ行われているわけではない。研究の多様性を確保する為にも、様々なバックグラウンドを持つ多くの研究者が、公的研究資金を得られる様にしていきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 354 良い研究をするためには、十分な資金が重要と考えるが、近年、企業からの資金提供は受けにくくなっている。これは、仕方ないことと思うが、国からの研究費の増額が望まれます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 355 過去5年以上にわたり科学研究費補助金は横ばいを続けており、一方応募資格者のさらなる増加が見込まれる中、科学研究費補助金の拡充が望まれる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 356 科研費,その他の公的資金の公平な配分を望む。あまり偏った配分は効果が薄いと感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 357 本学は薬学系の単科大であり、規模が小さく独力で賄える資金に限界があります。そのため、隣接する大学の施設などを共同利用させて頂くことである程度の対応ができています。敷地が隣接していることから比較的にストレスなく共同利用をさせて頂いている状況ですが、隣の大学まで1時間以上かかるような場所だと共同利用も難しいのではないかと思います。以前、移動に2-3時間かかる場所で共同利用をした経験がありますが、移動だけで疲れてしまって、ほとんど実験にならなかったように記憶しています。研究機関を各地にバラけさせるのか、集中して設置するのか、一長一短だと思います。>>大きな金額の研究費も大切とは思いますが、少額で構わないので、これからのタネになるような内容のものを充実させて頂ければと思っています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358 社会保障費の増大に伴って、国家予算における科学技術関係費の伸びが抑制されるのはやむを得ない側面がある。企業の内部留保が積み上がっている現在民間からの投資を増やす方向に制度(税制など)を改善すべき。問題は科学技術関係費の内部の配分。特定の大学や研究者に集中し、全体として有効に活用できていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 外国留学(米国)した際の感覚的な差であるが、日本の場合には資金の差もさることながら、研究に関わる人員の資源がちがうと感じた。例えば、動物管理や、実験方法ごとにプロフェッショナルを置いていること、研究設備の数など、さまざまな点で圧倒的な差があると思われる。(米国 Wake Forest Regenerative Medicine)これは留学を経験されている先生がみな感じることであると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 様々な状況から、どんどん研究するための時間が減っているのが現状です。人を雇える資金はなく、大学院生もいないので、先細りを感じています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 現状の仕組みでは、成果が見込めるものに予算が集中する傾向にあるように思われるが、基礎研究を長く補助していくような予算も存在するべきであると思う。研究は、人類の”知”への探求でもあることを見直すべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 教育が忙しく、研究ができなくなっている。特に私立大学は、薬学部6年制になり、その弊害が顕著に表れてきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 研究補助者を雇用しなければ実験動物の維持すらできない→雇用できるような額の外部資金を獲得できない→実験が進まない→業績が出ない、という悪循環に陥っている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 基盤的研究経費が乏しい中で、一定のレベルの研究を継続していくためには研究費(外部資金)を必ず獲得しなければならず、そのための申請書作成に時間が多く取られてしまっており、その結果、研究時間にしわ寄せがいくという悪循環となっている。さらに人員不足の中で教育、委員会活動、その他研究費以外の申請書作成にも時間を割かなければならないため、ますます研究に割ける時間が少なくなるといった状況に陥っており、休日も返上も止む無しである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 研究室に配分される資金が年々減少しており、事務職等研究支援者への謝金を差し引くと極めて少ない額となります。競争的資金、寄付金が主な研究費となっていますが、研究室運営の基盤として学内配分の資金がもう少し安定していると良いのではと考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 366 所属施設の研究環境は良いとは言えないが、施設によって格差があるのは仕方ないことだと思っています。電子ジャーナルなどの購読数も驚くほど少ないのですが、所属施設が他の大学や研究施設と比較したときどのような位置にあるのか情報がありません。個人的には、こんな状況で○○○○○○○○のようなイリーガルな手段で読みたい論文を入手してしまうことを防ぐのは難しいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 367 日本には石油などの大きなお金を生む資源がないので、人的資源を活かすことが大切だと思います。勤勉な国民性を活かし切ることができれば良いと思います。また、海外留学生を受け入れるなど、国際貢献も大切ですが、今の状況を見ると、友好以外に、日本に還元されているか、疑問に感じます。国公立大の場合、血税が使われているのに、帰国したら終わり、その人のキャリアにしかかかっていないように感じます。日本に対するメリットが見えてきません。日本にも、生活に苦しむ人が大勢いるのに、この税金の使い方は何だと思ふことがあります。日本人が海外留学をした場合も、留学先の国から見れば、同じことかもしれませんが、仕方ないのでしょうか。帰国後も、日本との架け橋になっていただくなどの取り組みがなされているのであれば、私が知らなかっただけで、ご容赦ください。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 368 競争的研究費ではなく、基盤的研究費を拡充すべきと思います。今後日本が世界をリードする研究を行っていくには、今すぐに社会に役立つ研究のみでなく、より基礎的な研究に資金を配分することで、研究の裾野を広げる必要があると感じます。すぐに社会に役立つ研究は民間が実施できますが、基礎研究は国こそが実施できるものですので、この意味でも基盤的研究費の拡充を求めます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 369 科研費やその他公的研究予算の審査が不平等かつ不透明であると感じる。審査員氏名・所属の公開と評価内容、評価得点分布の公開を希望する。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 370 研究環境は整えられているが、職員の欠員が続いており、一人当たりの業務量が多く研究に費やせる時間を捻出するのが難しくなっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 371 教育に時間がかかりすぎて、研究を進めることができない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)

- 372 研究環境はおおむね整ってきている。また研究資金の獲得は公募型研究費を取得する事により前向きな研究が行われている。(大学,第4G,その他,男性)
- 373 大型装置の共用化が進めば,小規模でも特徴ある研究が遂行可能になる。研究意欲のある研究者が研究を続けられるよう,少額の競争的資金があれば良いのではないかと。小規模大学や高専では競争的資金を得なければ卒業研究が成り立たない事態にある。教育における研究の意義や研究者としての生存権を認めて研究資金が配分されることを望む。(大学,第4G,その他,男性)
- 374 運営費交付金が減少する中,老朽化した研究設備等のメンテナンス費用がかさみ,必要な研究に予算を回せなくなってきている。基礎研究では,企業等との連携等による外部資金の確保が難しいため,今後さらに研究環境が悪化することが予想される。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 375 研究への予算措置(増加)は,将来の日本への投資であると思われるが,十分な予算を投入しないのは人材の育成や流出阻止を放棄していると考えざるを得ない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 376 公募型研究費の間接経費をもっと大きくして(例えば,50%程度でもよいと思います),間接経費により事務職員を雇用する方向にして,全体的に競争的な状況を強化してもよいと思います。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 377 基礎科学に対する予算はますます厳しくなる一方で,日本の将来に不安を覚える(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 378 研究者の状況と同様,研究環境・資金についても裾野を削る政策が酷く,このままの状況が続けていけばトップレベルも総崩れになる可能性を危惧する。トップをさらに高みにあげることも無論重要だが,裾野無くして,トップは存在できないことを,国はもっと認識すべきである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 379 ボトムアップ型の学術予算とトップダウン型の科学技術予算のバランスを考える必要がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 380 科学技術と称するように,本来は異なる意味である科学と技術が同一的に扱われており,これがイノベーションを目指す今日の政府の方針と一緒に科学技術からイノベーションを生み出す事を求められる現状を作っている。科学は自然の原理を解き明かすために研究し,技術はその自然原理を用いた道具や技を作る事,これらをうまく組み合わせることで経済活動を活性化させるのがイノベーションである。科学,技術の基礎研究者にイノベーションを創造を求めてもそれは無駄である。基礎研究者の成果をイノベーションにかえることに試行錯誤する人材を育て,そこに資金を注入することが大事である。そのためにも,科学,技術の基礎研究者を育てその成果を広く見せる必要がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 381 リサーチアドミニストレーターが必要と思う。現在も文科省からの外部資金としてリサーチアドミニストレーター制度は存在するが,研究を円滑に推進するためという本来の趣旨とは逸脱した業務をこなしている。研究者の研究時間確保にプラスになる業務をする,本来意図したリサーチアドミニストレーターが育つことを期待する。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 382 運営費交付金の目的積立金制度の活用を妨げる「空気」は改善しなくてはならない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 383 研究成果は研究費に比例する。研究費を拡充すると同時に研究者の数を拡充しなければ無意味となる。研究費を使うことは,たとえば最適な機器の選択など高度な専門性を必要とする,よって,研究者の数を拡充せずに研究費のみを拡充した場合,研究費を効率よく使えなくなる可能性がある。よって,研究者数の拡充と研究費の拡充を同時に行う必要がある。研究者の雇用形態は欧米と大きく異なることにも注意を要する。現状日本では人事の流動性が小さいため,流動性を高めることも必要であるが現状に沿った日本に適した研究者の雇用形態を考えるべきである。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 384 ある世代以上の研究者で研究費を使い,若手には研究費が下りてこない。年間六万円の基盤的経費しか配分されず,それで世界最先端の研究を行えというのは,土台無理な話である。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 385 1)日本の大学や研究機関(おそらく民間も)は会議が多すぎる。それが創造的な研究時間を搾取している。会議を減らす工夫はもちろん必要だが,それ以上に意思決定の仕組み自体を見直すべきと考える。2)研究力強化事業等を通して,競争的資金を獲得するための戦略が各大学・研究機関で進められている。例えば科研費の申請書の書き方講座などが活発である。しかし,私自身科研費の審査員の経験や若手の指導を通じて感じることは,申請書の書き方だけ上手になって,論文の書き方が下手な研究者が増えていることである。研究費を獲得する小手先だけの技術だけが身につくことに大きな懸念を感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 386 科学技術に関する予算が少なすぎる(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 387 研究者やその補助員の数が今後ますます減る中で,研究施設・機能が拡大すれば,事務作業量の負担が増えることが予想される。また,研究者人口が減る中で予算が増えることは,一人当たりの研究資金がそれなりに潤沢になることを意味する。研究者はこれまでよりも費用対効果を意識した研究を行う必要がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 388 研究の内容や方法により必要な資金は異なる一方で,研究発表や研究打ち合わせのための旅費は必ずしもそれと相関しない。しかし現状旅費として使えるのはほとんどが科研費を中心とした外部資金であり,一方で研究費に余剰が生じながら,旅費が確保できないという例がある。また機関の内部経費も運営費補助金が原資であり,継続する場合基本的には一律で一定割合の減額を求められる。もし科学技術予算全体の増額が難しいのであれば,研究費の配分や用途について,より柔軟な対応を認めていただきたい。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 389 年々運営費交付金が減るため,各大学での研究費・人件費が減少しており,そのため予算獲得に不向きな研究がどんどん行いにくくなっている。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 390 設備はあっても,その整備が出来ていない場合,整備に研究者の業務時間が取られる場合が多い。技術職員・事務職員の充実が必要だと思う。研究時間を確保する取り組みは皆無に等しい。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 391 研究者が学内外の委員会や外部資金獲得のための申請書作成など,研究以外のことで非常に多忙のように見受けられる。(大学,大学共同利用機関,その他,男性)

- 392 企業と大学の大型共同研究がもっと前進するように、オープンイノベーション機構の様な制度設計を推し進めるべきだと思います。大学も学理の基礎研究領域だけでなく競争領域においても貢献する能力を持ち、社会に貢献すべきであると思います。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 393 研究資金は、金額については国際的に見ても平均的な範囲内かと思うが、科研費については、年に一度の挑戦で all or nothing ということになる、その辺の仕組みの是正を図れないか。また、多くの教員には研究資金の大元は基盤経費にあると思う。それが、大学において毎年1%の削減が今後も継続するとすると、本邦の全体の研究者力に与える影響、特に若手研究者に与える影響は無視できないと思うが、基盤経費削減の終着駅は何なのか？(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 394 経済優先の国策のひずみが如実に表れている。本質的な打開策が必要である。研究資金の見返りとして短期的な成果のみ求める傾向がある。改善を望む。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 395 共同研究, 受託研究にかかる間接経費のパーセンテージを上げたい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 396 大学等の研究環境は悪化している。特に施設や大型設備の老朽化が著しい。また、運交金等の基盤的経費が不足し、全般的に研究者に閉塞感があり、明るさや活気が失われつつあるのではないかと感じている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 397 研究資金の特定大学への集中が益々進んでいる。国の大型研究・教育補助金が計画年度の進行に従い、急激に大学負担が増える仕組みが多くなっているため、資金の集中している余裕のある大学が極めて有利になってきている。同じ授業料を負担しながら、得られる教育研究上のサービスが大学(場合によっては学部)によりあまりにも極端な差ができてきているのは教育の機会均等の上から、好ましくないと考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 398 科研費獲得の競争率が高くなった。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 399 基礎研究, 各研究者が興味を抱く研究に対して、予算を十分に配分すべき。最近はやりのバックキャスト型の研究計画の立案は、大学には不向きである。基礎研究費を十分につけるとともに、あまり、一か所に巨額の研究費を集中させることには反対である。また、各大学の基礎的な研究環境を整備し、任期制教員に関しては、任期終了後も将来の展望が見いだせるようにする必要がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 400 十分とはいえない。特に、公募型の研究資金が省庁毎に縦割りが強く、全体を俯瞰した中で募集を考えていただきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 401 一部の金もうけ的な領域を重要視しすぎており、近視眼的である。その分、研究資金が集中しすぎており、広がりのある領域での将来の発展性の芽が育っていないように感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 402 基盤を形成する研究環境の充実、多様な分野の研究促進のための助成金等の拡充が喫緊の課題となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 403 大学への運営交付金が毎年減り、それに伴い、研究経費も削減されている。外部資金の獲得に膨大な申請書を書き、採択されないときの徒労感に困る。文句を言ってばかりでは先がないので、教育、研究、学生の指導、学術論文の作成にさらに取り組み、大学が発展していけるようにしたいと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 404 基盤的な資金がどんどん少なくなっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 405 選択と集中により、以前にも増して特定の研究者や研究機関に予算が集まる傾向が強まっていると感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 406 バブル期の潤沢な官民予算の成果が結実し、現在多数の邦人ノーベル賞受賞が出ている。現状を変えない限り20~30年後の日本の研究事情は大変厳しい状況になるはずである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 407 大学関係は、研究環境があまりよくないと思う。これは研究費の重点集中型に行っているせいであるのではないか。新しいことの発見、発明は多くの研究費を必要としないが、それなりの費用は必要である。若い学部学生に研究技術への興味を持たせるためにも、競争資金を増やすのではなく、ベースになる教育研究費を増やすべきであると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 408 研究の情動的環境などは以前より良くなってきているが、これは世界的な傾向としてのオープン化によるものであり、日本国の政策によるものではない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 409 本学の場合は、無任期教員には、文系理系ともに定額・同額の研究費が支給されるため、文系には、外部資金を獲得するインセンティブが働いていない。一方、理系には、不十分である。よって、文系理系で、外部資金(産学連携や公的な補助金)への意識・取り組み方に、大きなギャップが生じている。これは、大学としての研究戦略を全学的に策定・実施する上で、障害となっている。また、社会貢献に対する考え方も大きく異なる。理系は、研究成果での社会貢献(イノベーション)を考えるが、文系では、教育での社会貢献を考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 410 自由な研究につながる科研費の重要性がますます増えていると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 411 研究環境及び研究資金はそれなりに手当されているが、日本の将来における重要課題、例えば認知症対策などに集中的に配分する必要があると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 412 医師が研究するには以前と比較し、時間が益々少ない時間となっている。さらに、研究消耗品費用や、研究機器値段の高騰が著しく、研究資金の援助が相対的にかなり不十分となってきた。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 413 研究環境の悪化が現役の研究者に与える影響は大きい。それを見て学生の研究者離れが進むことが、より深刻な事態である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 府省の大学改革に関わる補助金が、定額ではなく年ごとに減額され、その負担を大学に求める仕組みが定着しつつあるのは非常に残念である。私立大学の場合は学費による自己資金や間接的経費等をやりくりしてその分を補填しなければならない。一方で、
- 414 間接的経費は競争的資金につただけである。間接的経費は大学全体の研究環境・設備を改善する上で非常に重要であるため少なくとも府省の補助金には必須とする仕組みが必要である。また、民間との共同研究においても、間接的経費の意味の理解と十分な措置が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- ノーベル賞受賞者が決まって発言しているように、時間はかかるが成果が出れば遠い将来に大きな発展が見込めるようなテーマに
- 415 研究資金が投資されていない。AMEDのような近視眼的研究テーマに巨額な資金が投入されている。ノーベル賞受賞は偉大なる過去の遺産であり、現在の状況は未来に負債しか残せない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 416 科研費の採択率の30%に引き上げ目標を早期に実現(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 最近、JSTなどの公募を見ると大型の競争資金はあるものの、比較的少額の資金はないため、地方私大では獲得が困難である。また、私立大学ブランディング事業がなくなり、後継の事業がはっきりしないため、地方私大の研究力の低下が懸念される。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 417
- ・大学においては大学の運営業務と研究を両立させるような運営が行われている結果、第一線の研究者の研究時間が「本来専門ではない運営業務」に多くの時間を取られてしまっている。例えば、入試の監督業務などは費用対効果の面からも人件費の高い研究者にやらせるのは不適切と考える。・配偶者が研究に打ち込みたいパートナーを支えるために家事のすべてを担うという働き方もあっても良いはずだが、「扶養手当の削減」はそのような働き方を否定しているように思える。実際、配偶者手当が削減されることで、今まで家事をする必要のなかった研究者が、家事をするようになり研究時間が削られているという話も聞かされている。研究力を高めるためには、いろいろな生き方に対して寛容な社会を作る必要があると思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 418
- 419 競争的研究資金の大きい課題については、終了後の評価をしっかりとやるべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 420 基盤的経費の削減の割合が大きい。競争的資金は、使途や期間が限定されていて、使いづらい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 421 日本の大学では英語での広報が非常に弱い。また、米国のHHMIやGates Foundationのように巨額の財団がない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 日本が科学技術を生かして、世界経済の中でいきていくためには、いまの研究資金の状況は不十分である。また、基礎研究から応用研究への流れを問題視する人もいるが、今の応用研究は本当の意味での社会価値へ繋げる研究になっていない。やはり研究者のための研究になっている。そこはきちんと評価し、社会価値を実現するための研究基盤をつくる必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 422
- 423 競争的資金は、それなりに充実してきているが、一方、科研費などの基礎的な研究資金が減少しているように思う。大きな研究は基礎研究が重要なため、そちらも減らすべきではないと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 424 研究費の伸びが少ないと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 2018年のノーベル賞受賞者の本庶先生が、主張しておられるように、研究費は、広く支給すべきである。現在は、選択と集中という考えの基に、限られた研究室に莫大な資金が集中しており、それが日本全体の研究をいびつなものにして、底上げが出来ない状況となっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 425
- 426 民間に余力がなくなり、国は財政規律ばかりを気にするようになって競争的資金以外の恒常的な研究環境の維持に回す資金が削られている。それが論文数、影響力の低下に顕著に現れている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 427 ○○大学の場合、研究資金の管理は行き届いていて、内部監査が厳しいのは助かる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 428 科研費以外の公的資金が行政ニーズへの貢献を強調してきており、自由に研究テーマを設定しにくくなってきている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 429 増えている部分はあるとはいえ、短期的な波及効果が見込めるテーマばかりになってしまう点が懸念されます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 研究資金を確保しても、学内の使用ルールが歪んでいるために、研究に支障をきたすことが度々ある。他大学に比べて、使用ルールは研究の効果的かつ効率的な遂行を中心に考えて構築されたものではなく、事務サイドが管理しやすいように構築されている。そのため、フィールド調査などが実施し難くなっており、研究費を確保しても研究ができない状況である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 430
- 431 競争的資金に過度に偏りすぎである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 432 大型の競争的資金の場合、資金の運用と効果的な利用に関して、マネージャーが必要だと思う。大型の資金ほど費用対効果の評価を厳しくすべきだろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 均等にばらまくことが、必要以上に、悪平等ととらえられており、最低限必要な研究経費が保証されていないために、研究の継続に苦慮している研究者が多くなっていると思う。選択と集中は、目標が決まっている研究では、良いと思うが、何が生まれるか分からない、というところを期待する基礎研究などには、マッチしていないと思う。研究環境も、運営費交付金の目減りから、悪化をたどっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 433

- 434 各省庁において各種研究助成が行われている、紐付きでの公募が多く、特定の機関に資金が集中してしまう傾向にあるような印象があります。その資金において十分な研究成果が輩出されていけば問題ではありませんが、費用対効果の点からみると必ずしもそうでないと感じます。他の省庁の研究費を削減し、科研費に回して頂ければより効果的な研究成果につながるのではないかと思います。また、文科省の助成金(科研費以外)において、特定の学部のみが申請資格条件を有している課題があります。例えば、課題解決型高度医療人材養成プログラムには医学部医学科のみが申請資格を有していますが、医療人材は医師のみではありません。医師以外の医療職者の数が圧倒的に多く、人材育成・教育プログラムの向上も等しく重要であると思われます。かつ、サイエンスを追究する文科省の課題においては、できるだけ職種による隔たりではなく、幅広い申請資格を設定して頂けることを望みます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 435 生体を対象とした研究では、臨床研究法の施行により、医学部以外での研究に制約が多くなってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 436 これからも遅くないが、基盤強化のために、薄く・広く配分することと、集中配分とのバランスを考えるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 437 科学技術関係経費の中には、科学技術に対する直接の投資と考えられる予算と、そうでない研究以外の目的の物品購入等も含まれており、科学技術に対する予算を、研究開発に従事する研究者のFull Time Equivalent換算など、別の指標を用いて多面的に分析・評価していくことが必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 438 研究開発資金の規模よりは、その評価者の質の問題が大きいのではないかと、専門以外の方を、異分野の方として参加されている場合があるが、場合によっては、的外れな意見を言われることがかなりある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 439 ・競争的研究資金以外の基礎的研究資金が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 440 行き過ぎた選択と集中が、結果的に研究競争力を低下させているのではないのでしょうか(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 441 海外ジャーナルの価格高騰はかなり研究の妨げになっています。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 442 個人研究費の激減、公募研究の増加による競争の激化、申請書作成の労力、特に私大所属の教員にとり、日常の教育に割く時間増に加えて、研究時間・補助者不足などの現状から研究環境は著しく劣化している。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 443 民間の研究費は基本ひもつきであるものの、増えてきていることを実感しています。ただし短期的な成果が要求されます。一方で国の研究費で、かつ社会科学分野への研究費が減少していると思います。科学技術で勝っても、その社会応用やビジネスの世界で負けている日本の現状を再認識すべきです。ビジネスで負けるということは、税収の減少に直結し、ひいては将来の研究費の原資を失うこととなります。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 444 グローバル化が叫ばれているので、グローバルで比較すると先進国の中で十分な研究経費がかけられているとは感じられない。研究経費を含め、大学運営経費の削減とそれを補うための研究費獲得活動に疲弊し、本来の目的である教育・研究の機能が低下していることは、論文数の減少を一つの例にとっても明らかと思われる。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 445 近年国立大学法人や研究開発法人の運営に民間といわれるビジネス経験者が座ることが多くなっている。彼らは「もうけ」を出すことが責務と考えており、直ちに「もうけ」をもたらさない基礎研究を顧みない。しかし、ビジネスが「もうけ」を生み出している根源は基礎研究であることを忘れてはいけない。「科学」という人間の根源的知的欲求満足志向に根ざす哲学活動を妨げることなく伸ばしていくことなくしてはわが国の将来はない。法人の運営に携わる人々は関連する政府要人におもねることなく正しく「科学」を推進するように強く望む。(大学,その他,男性)
- 446 将来の日本の国情を考えると、科学技術によって先端を切り開いていかなければならない。日本人の力量は世界から羨ましく思われているのに、肝心の研究開発費が減少している状況では何ともならない。現政権の“ものの考え方”がこの点をおろそかにしている。成果が出るのに時間がかかることに気付くべきである。(大学,その他,男性)
- 447 イノベーションの名のもとに、長期的視野に立った基礎研究が崩壊しつつある。同時に、大型研究・大型装置への投資も激減している。危機的状況(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 448 研究資金が飛躍的に増えることは望めない。設備のスクラップ&ビルトが、今後必須になっていく。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 449 自由な発想に基づく研究開発に対する研究資金が減少していることが大きな問題である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 450 運営費交付金の一律削減が研究活動に支障を来し始めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 451 日本全体として施設の更新が進まず、老朽化が進行しているため、早急な対策が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 452 実用化研究に研究費の配分が偏りがちである。すぐに役立つかどうか分からない基礎研究にも十分な研究資金をあてがうべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 453 運営費交付金の一律削減が研究活動に支障を来し始めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 454 現在の公的資金の使い方、事務的処理の仕方が、自由な研究をできるようになっていないのは、大変残念である。公的資金の使い方方で不埒な行為をする研究者が出るたびに、制度や仕組みを厳しく変更しても、当事者を厳しく罰しなければ、犯罪的行為は無くならない。それどころか、本来、罪を犯した研究者の罰を、他の善良な研究者が、肩代わりして、自由な研究環境、研究条件を削りとられている感じすらする。もっと、各研究機関の裁量に任せてもよいのではないかと、その代わりに、罪を犯した研究者に厳罰を科してもよい(罪の大きさによっては、研究者生命を絶ってもよいし、監督する研究機関にペナルティを課してもよい)と思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 455 競争的資金の採択率が年々悪くなりつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 456 基礎研究への予算配分が少なく研究資金は常に不足している。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 457 科学技術予算が増えない中, 各機関が自助努力で自己資金を増やすとともに, 並行して, 事務効率化を進める必要がある。しかし, 国の計画や戦略の「KPI」管理や、「評価」(独法評価や研究評価), 更には国の研究倫理に関するルールにおいて, 現場の負担は増える一方である。また, これらは, 対外的なポーズのための, 意味のない事項も多く含まれていると思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 458 研究成果のみならず, individual dataのシェアリングシステムを促進する必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 459 現状では, 中国との科学技術の差は開くばかりであり, 韓国にも追い越されかねない趨勢にある。論文数が伸びないのも気がかりである。これは人口減のトレンドによるものだけではないだろう。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 460 短期間に社会実装などの成果を求める研究資金の配分は大きくなった。一方で成果が出るとしても20年先になるというような基礎研究への資金の配分が少なく, さらに研究機関における基礎研究への取り組みに対する評価が低いという現状がある。今見えている研究成果の社会実装の源となる基礎研究は, 実際のところ20~30年前に始まったものが多いのではないかと。現状では, その様な基礎研究の成果を食いつぶしているだけであり, 基礎研究活動への十分な研究リソースの還元が出来ていない。この状況を放置すれば, 20-30年後には短期的に成果を求めようにも, その元となる技術そのものが手元にないという状況に陥る危険性がある。早期の改善が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 461 研究資金を得て使用する過程で必要となる事務作業が膨大で, 研究費を獲得するためには研究のペースを落とさざるをえない, という矛盾が発生している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 462 基盤的経費の不足は深刻な問題。機関内施設利用等を受業者負担で課金制にすることは然るべき措置で必要であるが, 基盤的経費の拡充を同時に行う事が必須。複数の外部資金等で研究人材を雇用するに当たって, 労務管理が硬直化していて複雑で労務管理に当たる研究者の研究時間を圧迫してしまう。資金配分側の制度整備はそれなりに進んでいて柔軟になっていると認識しているが, 受け入れる側の機関の制度や対応が柔軟性に欠けているとの認識。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 463 科学技術に関する政府予算は十分であるものの, 配分方法に課題があると考え。選択と集中が極端で, 先進国としての日本の強みが見失われかねない心配。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 464 URAの認知度の向上に伴い, 国研でも同様の活動を強化する取り組みが現れ始めている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 465 基礎研究への投資が小さい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 466 情報セキュリティ担保の負担が, 研究組織の個人個人に課す傾向が現れて10年ぐらいいは経ちますが, 一般的には, 諸雑用を増やし, 思索の時間を減らすことから, 早期の改善が望まれます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 467 補助金の割合が増えており, 研究機関の裁量範囲が狭くなっている。また, 補助金の執行に制約が大きく, 研究環境に大きく影響するケースが増えている。補助金においても, 研究機関に一定の裁量を持たせるなど柔軟な運用ができないか検討すべきと考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 468 事務業務が増えているにもかかわらず, 事務職は早い時間帯に帰宅し, 研究職は深夜まで残るケースが多いことは, 問題であると感じております。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 469 外部資金につく間接経費は, 機関の通常運営のための資金不足を補う予算として使われており, プロジェクトの直接経費で支払えないようなプロジェクト関連経費に用いることができない。それならば, 外部資金の使途そのものをもっと緩めるなど, 研究の自由度を向上させた上でプロジェクトそのものにもっと費用をつけるべきである。たとえば, 大学等の機関の一般管理費の割合が10%程度だったとしたら, なぜ間接経費がすべて本部経費に使われてしまうのか? 事務作業をするパートタイマーを雇うだけの費用がなぜ降りてこないのか? なぜプロジェクトを取れば取るほど, 研究室運営がしんどくなるのか? これらは矛盾しており, その理由は, 間接経費が機関本部に都合のいいように搾取されているからだと思う。その意味で, 間接経費が30%つくならば, 上限10%分を本部等の経費として, 残りの20%分プロジェクト関連の経費として使用できるようにするなど, 規定の工夫が必要ではないか?(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 470 基礎研究に, 予算を使うべきです。イノベーションを作るための, イノベーションを加速するのは, がん細胞と同じで, 破たんすると思いません。可能な限り, 基礎科学や, 人類の偉業となり得る重要な科学的謎に関する研究を, もっと大切にした方がよいのではないのでしょうか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 471 選択と集中ということで, 目標達成型の拠点型の研究費が増えているが, 研究を進める上では, 歪みが生じている。研究グラントをどのように配分するかは研究者経験の長い者が行うべきで, 研究というものの理解が十分でない事務的な判断での資金配分では, よくない結果に終わる可能性がある。研究者が明らかにしたいと思っている研究こそが, イノベーションの源泉であり, ある程度安定した地位を与え, 研究者の相互評価による科研費を拡充することこそが研究振興に繋がると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 472 研究員の雇用が, 有期雇用, プロジェクト雇用に偏っているため, 多くの若手が不安定な状況に置かれ, 自ら独立して息の長い研究を行うことができない。安定的かつ独立して研究できる環境と雇用体制の充実が必須。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 473 様々な予算確保の道があるのは資金調達の可能性を広げる一方, それが運営費交付金の過剰な削減につながっているなら, 結局研究時間の不足を招いているように思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 474 研究資金については競争的資金のみならず基盤的資金の部分の拡充が望まれる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 475 研究費の額は増えているが, 目的指向が強く, 科学技術の底上げにはかえって悪影響を及ぼしている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 476 研究資金を獲得しても、施設などのインフラ整備や維持のために使わざるを得ず、重い足かせになっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 477 基盤的経費も所属組織から競争的に獲得しなければならない状況にあり、安定的な研究が難しくなりつつある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 478 小児医療研究に対する予算配分が低すぎる印象を持ちます。脚光を浴びている再生医療に不必要な配分が見られますが、課題のみでなく未来への投資としての研究費配分の必要性を感じます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 479 民間からの資金獲得状況が、運営費交付金の増減に影響するようになるらしいとのことで、上層部から、民間資金の大幅拡大を促されているが、国の研究機関は、税金で動いており、特定の民間企業との仕事を増大させることは、国民全般への貢献には必ずしも結びつかない。特に、基盤的・基礎的研究は、公的資金で実施すべきであり、基盤から民間資金を導入することがあれば、その基盤はその企業にしか使えないものになってしまう。研究テーマによって、民間資金が全くそぐわないものがあることを、国の研究機関の方針として明記すべきである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 480 交付金総額の減少、人件費の増大、老朽化等によるインフラ関連費用の増大が、運営費交付金に関わる研究費の減少につながっている。また政策的な共同研究推進が、研究時間のマネージメントを困難にしている面がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 481 科学技術に対する国の投資額はもっと増やすべき。文科省(JST, JSPS含む)の予算はもっと基礎寄りにすべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 482 組織としての研究環境を支えてきた公的な資金が削減され、組織的な整備のための余力がなくなっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 483 運営費交付金を減らし続ける(殆どなくす)ことは、将来の研究への投資がなされないのと同じなので、ある程度は配布しておくべきだと考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 484 基礎研究に対する予算措置が全く出来ていない。公的研究機関、大学等では基礎研究をやるべきであり、短期間でのアウトプットを目指した研究への選択と集中はばかげている。産業化の出口が明確な研究は基礎研究予算とは別のファンドを用意すべきで、むしろ民間企業との協業を前提にして予算規模は小さくすべきである。3.8兆円(当初)の投資は未来の日本の国力増強を見据え、研究者の自由な発想を伸ばしていくために使われるべきである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 485 弊所においては、経営判断で外部資金の間接経費が30%となった。現場で外部資金を稼いでくる研究者と、外部資金獲得能力が低いので組織経営にいった人材との軋轢が少々ある。また、資金の目的外使用禁止の観点から、ミスコンダクトの観点からも議論すべきイシューと認識する。交付金の一律減少に伴い、交付金で支払う給与の割合が50%を超えるのが数年後に予想され、そうすると資金獲得能力のあるリーダーに研究者がぶら下がり、事務職も雇用されるという形態、組織の研究マネージメントは研究資金の時間軸平滑化のための利子付き資金貸し機能がメインとなるのではないかと。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 486 研究環境については単年度の予算配分だけでは不十分である。継続的な費用とサポートが必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 487 成果主義も行き過ぎると、研究のスケールを小さくし、新しい発見に繋がらなくなるのではないかと。今年もノーベル賞受賞があったが、この先はノーベル賞などは出なくなるように思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 488 ノーベル医学生理学賞受賞の本庶佑・京大特別教授が、基礎研究費をもうちょっとばらまくべきだと思うとおっしゃっています。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 489 大型の研究費や拠点形成型の研究資金が増えているが、比較的少額の研究資金を増やした方が費用対効果が高い。大型の研究費はきめ細かい運営ができず、無駄な部分が相当多い。研究費が2倍になっても2倍の成果は出ない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 490 地方大学は助成金でも名前負けして不利な状況にあるという意見を聞いたことがあります。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 491 研究環境、資金等の充実が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 492 魅力的な研究テーマが枯渇しているのは研究資金の不足によるとは考えにくい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 493 研究資金の配分が、ネームバリューや所属施設に依存する部分が多いと感じる。特に開発型の研究ではマイルストーンの設定を強く求められるのに対し、アウトプットが次の研究費に正確に反映されていないように映ることがある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 494 研究成果やデータは研究者の努力の結晶でもあるため、安易に共有するのがよいのか疑問がある。ただ、カルテ情報やゲノム解析情報などの、国費を投じた成果を入れるナショナル/データベースが国主導でちゃんと戦略的に構築されていないのは事実であり、このままでは国際的な競争に対抗することは困難。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 495 実験装置や備品などの管理業務といった技術職と事務職の中間を網羅する人材が欠如しており、研究者が膨大な時間を割かざるを得ない状況。そのための人材を雇用するために、研究資金を投入すると、研究開発費が圧迫される。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 496 基礎的研究資金の減少がはげしい。シーズをしっかりと醸成しないと日本の科学力は確実に低下していくと危惧する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 497 機関に対する基盤資金の配分が少なすぎて、機器や設備の更新ができていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)

- 498 研究環境の二極化が研究資金獲得の二極化にもつながっている状況を昨今感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 499 過度の競争性を是正すべき。競争的資金のための作文能力は年々向上しているが、作文に時間をとられすぎて研究をする時間が減少している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 500 ○○○○○研究所【公的研究機関名】が、校正サービスを一部停止してしまったことが大問題。本来、計量標準を維持・管理すべき組織が、その仕事を放棄せざるを得ない状況に追い込まれている事態を重く鑑みるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 501 設備投資を満遍なく行うよりは、国立研究所などに集中させて共用した方が良い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 502 研究設備などが充実してもそれを維持・管理するための予算の獲得が困難である場合が多い。設備の維持・管理のための予算が増えるようなシステムにしてほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 503 自分の自由な研究計画を立てるのが難しい。研究計画を作成しても、プロジェクトとは関連が薄いものは修正を推奨される雰囲気がある。交付金が不足しているからなるべく科研費を申請するよう言われてしまう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 504 昨年から環境に大きな変化はありません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 505 所属する機関では、自由な発想で行う研究のための資金は用意されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 506 研究をする上での環境として最も重要と思われるのは、研究に集中できる時間を出来るだけ多く確保することです。○○○○【公的研究機関名】では研究支援部隊(事務職及び技術職)のサポートが脆弱で、むしろ彼らによって研究業務が阻害されている部分が相当大きい。研究以外の業務で研究者が疲弊している状況にあります。○○○○【公的研究機関名】から優秀な人材が失われていく最も大きな要因と思われます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 507 所属機関では、研究者が研究に専念できる環境にはない。特に専門人材は皆無に等しい。大学に比べ施設の供用化は非常に遅れている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 508 研究現場から見ると、組織から配賦される予算も少なく、科学技術のための政府予算の十分・不十分の判断が難しい。現在の我々の状況から見れば予算不十分のように感じるが、分野によっては十分に配賦されている場合もあるのかもしれない。バランスのよい予算配分が必要なのではないか？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 509 組織の問題であるが、研究員が雑用に割く時間が多すぎると思う。年度初めに策定する研究計画に対し、年度末「達成」を厳しく問われる環境下では、研究員は「未達」を恐れて、できることしかやらなくなってしまふ。このような環境下では、独創的な研究成果は難しいのではないと思う。研究員は、事務と研究、両方に時間を費やしているのが現状。大学関係者の話などから、この傾向は、大学よりも公的研究機関の方が強いように思う。研究員が事務仕事をしなくて済む、もしくは事務仕事が短時間で終わるような仕組みが必要と思う。外部発注に関して、競争が激しくなった結果、例えば科学技術計算分野から撤退する会社が増えている。一方で、研究者が計算を行う技術は評価されないため、研究者の計算技術能力は向上しない。結果として研究の遂行に支障が出るのではないかと危惧する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 510 諸外国、特に先進国と比較しても研究開発資金は多いとは思えない。研究開発機関には、資金を配布すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 511 交付金(内部研究費)の一部が留保され、内部公募を前提とした競争的資金化している。しかも、より短期の社会実装が求められ、研究者の発意に基づく基礎研究を実施する余地がなくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 512 競争的研究資金かかわる間接経費の使用について、獲得者のためにほとんど使われてない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 513 研究資金の応募をとりまとめる事務方の人の数が少なすぎる。ポンチ絵などを描いてくれるサイエンスイラストレーターを雇用して欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 514 研究を実行する職員も足りないが、あわせて管理部門の人材も不足していると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 515 省庁型の委託研究費は、競争的研究資金というカテゴリーに入れなくてもいい。あれは、コンサルタント企業に発注するような類の性格であり、日本の科学技術研究への投資額に算入することは、日本の基礎研究への投資額を見えにくくしている。統計の取り方が誤っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 516 1人あたりの参画プロジェクト数が多く、実験や論文執筆のための時間が逼迫されている。新規プロジェクトの獲得は重要だが、既存のプロジェクトの成果をしっかりとパブリッシュすることも重要であり、そのバランスを取る必要があると感じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 517 研究費を獲得するための申請書で疲弊し、獲得した後の短期間の進捗状況チェックと評価で疲弊し、真の研究を行うための心身の力が削られる。科研費は申請書以外はそうでもないが、SIPとか推進費はきつかった。成果主義で締め上げても研究というクリエイティブな仕事は進まない。締め上げられた環境で生き残るのは、成果が出ているかのように見せかける作文がうまい人か、成果をねつ造するのがうまい人である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 518 年度繰り越しが、まだ、進んでいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 519 基盤経費、人件費の拡充が必要。年度ごとに予算要求にまつわる計画変更など、大型予算ほど効率が悪化する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 520 実用化できるような研究のみに予算が配分されすぎて、(地味な)基礎研究に予算が確保されていない。審査する側もじっくり申請書を審査できないので、見た目や業績のある申請書を通してしまいがちではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 521 研究資金については基礎的な部分の急激な減少という話題を研究者からよく聞く。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 522 大型研究費にシフトしすぎ。もっと少額の研究費を広く浅く分配すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 523 少数の決まった研究者にのみ資金が集中しており,由々しい事態。しかもその研究は必ずしも優れている訳でもない。審査する側の資質が問われる状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 524 競争的研究資金はよいが,それがなくても最低限の研究ができる運営費の配分が必要。実験室のスペース代や秘書の雇用費用も確保できない研究室も多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 525 研究資金の配分について,選択と集中をやめるべき。なぜノーベル賞受賞者たちの異口同音の訴えに耳をかさないのか。交付金削減で真綿で首をしめる政策はやめるべき。とくに大学への取り組み。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 526 資金総額云々の前に,限られた研究費を効果的に使用する工夫が必要。基本的な資材は研究所・学部単位などで一括調達するなど可能ではないか。実際には研究の素人が研究費を使用していると効果的な予算の運用とは言えず非常に無駄が多く非効率。コスト意識の教育が必要。研究をサポートする技術者のスキル・待遇・ポストが非常に不足している。研究施設の共有化はもっと進めて頂きたい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 527 競争的資金は,研究内容がどうであれ,結局,権力ある大学教授に配分されている。全員にチャンスがあるような公平性を確立できないだろうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 528 競争的資金ばかりで,自由な発想で研究ができる予算が足りなさすぎる。恒常的に使える交付金などが削減され,研究者は予算獲得に追われている。組織のトップならまだしも,最も研究に集中すべき若手研究者も,予算獲得と論文執筆に追われている。目先の雇用確保のために日々を過ごし,10年20年先を見据えた研究ができない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 529 研究資金の貧富の差は相変わらず大きい。さらに,図書購入費が運営費交付金を圧迫しており,情報が増えているものの,情報に関しても貧富の差が出ていると思われる。(公的研究機関,その他,男性)
- 530 研究資金については,同じような制度も散見されるので,府省庁横断で検討した方が,制度の偏り等がなくなるので良いと考える。(公的研究機関,その他,男性)
- 531 研究資金配分について,重点分野を置くのではなく,基礎研究では分野を広く,産学連携,実用化を目指す領域は,分野を設定する。それぞれ予算はどちらかという基礎研究に広範囲に教も多数採択する必要はある。(公的研究機関,その他,男性)
- 532 国家予算とのバランスがあるので,個人的には研究資金がだんだんなくなっているのは致し方ないことと捕らえるが,研究者への説明がやはり十分でないと感じている。(公的研究機関,その他,女性)
- 533 研究資金額が相対的に減少して難渋している旨の話しをよく聞き及んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 未来の社会を具体的に予測していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 若手研究者の研究活動が低下している理由には,研究費もあるが,大学の場合,教育のためと称する委員会活動や父兄会出席,入試業務,教務などの仕事が多く,家に帰らずに研究室にとどまって研究をしている状態が多く,これを見る若手は嫌がる。研究などなくても給与はもらえる,となってしまう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 日本はほとんど地下資源(エネルギー,レアアース)のない国であり,唯一の資源が国際競争力のある科学技術であり,そのための人材育成や基礎研究等にもっと環境整備や投資すべきである。今後,少子高齢化が加速されるなかなおさら重要ではないか。そのうち,中国の科学技術の植民地化になるかも知れない。その危機感が国全体にほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 最近研究機関から予算が足りなく研究を継続できないとか,良い研究者を継続して研究できる環境にないという声を聴くが,それは研究課題の選定が誤っているに過ぎないのではないかと疑問を持っている。もちろん,やりたい研究をやるといいことであるが,論文を書くためではなく,何らかの世の中のためになる成果(定性的だけでなく,定量的に)が必要と感じる位今日この頃である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 研究評価を同僚である大学教官にやらせるのではなく,産業人にやってもらってはどうかと思う。ただし,その産業人もほんとに自分の意見が言える人を選ぶ必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 意欲のある若い方に,人生を掛けてもいい,と思わせるポスト数・処遇・予算の全てが不足している。無くて済むもの(オリンピック関連の諸施設の一部,地方の利用頻度の著しく低い公共財等)を諦めて,予算のやりくりをする政治家トップ・そのスタッフを切望する(もちろん,高等教育機関だけでなく,次々世代を担う幼児を抱える若いパパやママへの子育て支援はもっと気を配る必要がある)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 大学に限れば,大学の本来の任務は教育であるので,全教員が研究をするという前提を捨てるべき。米国大学では学部教育専任(非研究的)と大学院教育重点(研究的)教員の区別が明確な大学もある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 納税額と連動した予算額にした方がよい。予算ありきの枠組みでは赤字になるのは当然。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 542 研究環境や資金に対する費用が少ない。税収も少なくなり難しいのであれば,民間の研究開発費などに税率免税などをおこない工夫をすべきだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 543 もっと増額しても良いと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 544 研究テーマ自体の性格が短期テーマ、成果が素人に分かりやすいテーマにシフトしてきている。また特に、エネルギーや環境分野においては、技術開発や実用化状況における不正確な現状認識に基づくテーマ選定や現実と乖離したテーマ設定が時々見られテーマの選定や評価の問題が気になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 全てに言えることですが役員等々の報酬は管理する概念からサラリーマンの役員と同等で、研究者、研究に携わっている大学、機関に手厚くする必要があるので考えられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 546 NEDOの補助金の割合が基礎研究段階では100%であるが実用化・揮発で2/3に量産化を目指す実証開発では1/2に減少する。資金力が不十分な中小企業にとって商品化への大きなハードルになっている。この状況については全く改善の動きがないのは極めて残念である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 547 何故、金融通貨不安定になると円が買われるのか？ 海外資産の計算が正しく評価されているのか？ 海外の保有資産も含めた活用が必要ではないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 548 中国などに比べ、絶対額が小さいので集中と選択が必要だが、企業人からみて「あの先生では…」といったところに研究費が回っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 549 一部の(著名な)研究者に資金が集中しすぎているように感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 550 応用研究,社会実装に目が向きすぎて、長期的で基盤・源泉的な研究へのリソース投入が弱体化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 551 どんどん研究への投資を政府が減らしている状況は、日本の将来を暗くしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 552 研究資金の効果(リターン)を計測しようとして、特許のトラッキングを行おうとすることがあるが、どの特許がどこで使われたかをトラックすることは困難である。特にIT技術においては、クロスライセンスの一部として使用されることが多く、互いに行動の自由を確保するために特許化しており、個別の特許の利用状況を詳細に把握することは現実的でない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 553 公的資金(税金)による研究成果を再利用可能にするための整備が必要だが、その活動は十分とは言えず、成果が有効活用されていると言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 554 ノーベル賞受賞者の本庶先生のコメントや新聞各紙の指摘からも、特許の出願分野,出願数からもっと基礎研究にお金を使っても良いのではないかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 555 詳細は存じませんが、基礎研究の研究資金が応用研究に比べて少ないとのコメントを耳にします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 556 環境整備は進んでおり、企業の研究者も使いやすいようになってきている。競争型研究資金は企業からすると制約が多く使いづらい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 557 EUはPPPのような仕組みがあり、直截的な研究資金が産官学で見える形で目的を明確化したものがあるが、ただし、基礎分野は長期的視野にたてば必要なので20~30年スパンでの枠は配慮要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 558 研究資金の多寡についてはわからないが、間接経費が多すぎるように感じる。大学の研究者にもっと資金が回るように間接経費は抑えるべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 559 新しい技術領域が増えたこと、SPEEDが求められる事、社会で価値のある科学技術の対象が、商品から、産業システム、社会システムに代わってきており、大規模になっていることから、予算規模もそうだが、省庁割ではなく、その産業(システム)領域一括で集中予算管理&指揮するようになってほしい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 560 産業界から見ると、基幹産業に対する研究開発の投資は不足している。又、人材も優秀な人は、海外に流出していく。このような中で、研究環境、研究資金は、やはり不足しているという現実を把握するべき。基礎研究,応用研究共に、両立できる環境整備は、日本としては、必達事項だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 561 大学や公的研究機関における一人あたりの研究費は他国に比べ低いのではないのでしょうか。短期的な成果を求める研究も重要で、もっと充実させるべきと思いますが、日本の人口が減少する中で、科学技術立国として発展していくためには、理工系の人材を増やすような教育環境や、中長期で見てもっと自由に探究できるような研究(海の物とも山の物ともわからないようなものも含む)を増やせるような仕組みや制度設計も必要ではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 562 日本の将来のために、先端研究開発向けの予算をもっと増やすべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 563 対GDP比で見れば、日本の研究開発予算は十分ではないのは明白である。わが国は、研究発表論文数の伸びが著しく鈍化しているのと関係があると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 564 国家プロジェクトの予算が、テンポラリーの研究者やサポート人材への費用や建物の電気代等に消えて、実際の研究費にまわらない。これぞ、と思う研究に大型投資をして、それ以外はやめればよいのではないかと。極論だが、メリハリが大事。そのメリハリに責任を持つ人が大事で、成果がでなければ責任をとる体制が必要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 565 国の政策が、研究特化型の大学への集中投資に向かっている。大学の数削減は必要だが、旧帝大への集権型は多様性を減じ、ボス主導を強める。各地方大学でも競争的資金を獲得すれば、しっかり研究できるだけの研究者人件費や間接経費を与え、地方での人材育成と地方の活性化を進めるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 566 企業等の助成を受けたものは、資金も含め環境は良いと思われませんが、すぐに成果が出にくいものの研究環境は極めて悪い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 567 予算を細かく分けて、小口にせず、突っ込むテーマをしっかりと決めて、集中投資する事が重要と考えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 568 研究情報基盤の整備に関しては、知的財産等に関しては、改善の傾向にあるが、研究論文の領域は、改善の余地が十分あると判断する。また、研究資金に関しても、最近の傾向として件数の増加が著しいと感じる。よって、相対的に研究テーマ毎の予算が乏しく結果的に成果へと結び着かない傾向ではないか。有識者による研究テーマの厳選が望まれる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 569 テーマの絞り込み、予算の使いやすさ、評価について、実情に合った制度が望まれる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 570 国の研究開発費にける予算は十分とは言い難く、他の先進国や中国、韓国などに研究開発で遅れをとってしまうのではないかと危惧している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 571 今、国の公的研究資金、助成金の助成率は、中小企業に対して、昔は100%のあったが、現在ほぼ2/3である。会社の負担はもっと重いと思う。研究とイノベーションなどにはかなり資金が必要であるので、失敗のリスクも高いし、今の助成率で会社としては申請の意欲が少なくなってしまう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 572 公募型での研究開発資金において、省庁縦割り資金が殆どですが、今後テーマも複雑化している中で、省庁連携公募もあってもいいように思います。AMEDは厚労省、経産省、文科省の合体での研究分野となっていますが、この考え方をもっと広くして考える事も必要かと思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 573 任期付き教員から客員教授に移行した際、研究者番号が自動的に引き継がれず、次年度の共同研究者になることができないという事態が発生した。若い教員であればよく起きることだと思うので、自分のデータは自分で管理できるシステムが必要ではないか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 574 公的資金での支援がもっとあって良いと考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 575 予算管理について: JST 事務局の方が丁寧に対応して下さり、大変助かりました。人件費について: 一人一人 個別に給与で管理するのは大変、また給与は個人情報という点でも難しさを伴います。健保等級や、企業の社員であれば、固定の人件費にできれば、煩雑な事務作業は軽減されます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 576 公募型研究費の比率が大きくなり、大学の基盤的な研究の停滞を危惧しています。基盤を固める研究開発と、イノベーションを目指す研究者は別物ですので、それぞれ予算が確保されるべきと考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 577 大学の独立行政法人化以降、学術的に取り組むべきテーマよりすぐに民間利用へ転用できるテーマが主流となり、国際的競争力が弱体化していると推察されます。独立行政法人化は悪いとは思いませんが、研究費を調達するために大学側で奔走する事は資質的にそぐわないと考えられます。従って、国家(自治体含む)が主導で研究テーマを定めた上で、専用のコンサル機関を設立または委託し研究できる環境構築を行えば研究成果も向上すると考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 578 近年、基礎研究であっても社会実装への取り組みを求める競争的資金が増えていると思われる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 579 研究資金は欧米、新興国諸国に比べて明らかに足りていないと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 580 海外との比較ではどうなるのでしょうか？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 581 資金はともかく研究・教育以外の業務に時間を割かれていると嘆く先生方が多いようだ。これが研究の劣化につながらなければよいのですが…。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 582 本来企業が負うべき、直近の成果と長期的に見て実を結ぶ「かもしれない」成果とがどちらかというと前者に偏っている状態が未だ見受けられる。前者の是正は、場合によっては、企業への資金注入も含めた支援を、後者には、より適正な分配(特にまだ海のものとも山のものともつかぬシーズを如何に育てるかの支援)が望まれる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 583 基礎研究への施策が不十分。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 584 すでに注目されている分野や成果が期待できる分野は手厚い一方で、原理原則や真理の追求をはじめとする基礎研究、要素技術への支援は貧弱。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 585 基礎研究にもっと資金を投じるべき。そのために、自動的にあるいは半自動的に資金供与ができる仕組みや比較的長期にわたり資金が継続的に供与できる仕組みがもっと必要。大学の先生が資金獲得のために貴重な時間を費やして、本来行うべき研究活動がおろそかになっている実態があると思われる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 586 各省庁等国プロに重複感が若干あり。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 587 十分な予算が与えられる分野に偏りがある。地味で基盤的な分野に対しても長期継続的に予算が与えられるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 588 最終的な研究成果の応用は産にかかっているが、そのシーズを創出するのは学であり、そのエネルギーの源は自由な発想が担保されることにある。シーズの段階ではその応用的価値は必ずしも予見できるものではない。防衛省の研究予算の肥大化などは明らかに応用的価値の意図的誘導と思われる。研究そのものの本質が見失われないよう官は研究資金配分のあり方を再度検討すべきだと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 589 国家的ビジョンに基づく上記のリソース配分が必要。基礎科学以外へのリソース投入では「勝てる」戦略立案のために産の意見をこれまで以上に参考にすべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 590 欧米各国政府に限らず中国やシンガポールにおいてすら科学技術関連予算が拡充されていることと比較して、日本政府の研究資金規模は不十分としか言いようがない。また、金額的規模だけでなく、その投資分野の選択と集中という面に関しても戦略性が低く、まだ不十分な状態である。さらに、大学における管理会計システムや人材評価システムなど、企業であれば当然備えているはずのものに整備不良が認められる。公的研究機関は大型共同研究施設・設備をさらに産業利用しやすくするとともに、学術利用者の声だけでなく産業利用者の声も十分に反映して施設・設備の拡充を検討する必要がある。競争的研究資金に係る間接経費に関しては、H26年5月に関係府省申し合わせにより「30%」という比率が定められており、十分であろうと認識する。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 591 科学技術予算の額も問題視されるであろうが、その戦略的な投資や継続的な科学技術の発展を見据えた配分などが全く考慮されていない点が大きな問題である。従来から政権が変わるごとに、あるいは大学や研究機関のトップが変わるごとに科学技術への投資ポリシーが突然に変わるなど中長期的にかつ戦略的な科学技術への資金供給が強く望まれる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 592 日本の公的研究資金が伸び悩んでいる中で、出口に近く、短期間に成果が得られる研究テーマに予算が集中したため、基礎研究および基盤技術開発への予算が減ってきており、日本の研究環境の基礎体力が大きく落ち込んでいる。出口に近く短期間に成果が得られる研究テーマに関する資金は、民間資金やクラウドファンディング等のイノベーション投資を活用することとし、公的研究資金は基礎研究および基盤技術開発に厚く配分すべきである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 593 環境や資金はあっても、その分配・活用において、特定分野あるいは特定の組織に偏りがあるのではないかと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 594 日本の技術力やGDPを向上させる手段としての研究開発へのインプットは、グローバルの視点では不十分と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 595 競争的資金の獲得が困難な地方大学においては日々の基本的な研究費・活動費もままならない状況であり、安心して学生を育成・教育できる状況にない。競争的資金の重要性は十分に認識するが、腰を据えた人材育成の重要性も認識してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 596 公的な科学研究費の支援を受けた研究の成果である論文は、全てオープンアクセスとして発表すべき。国公立研究機関はもとより、大学からの研究は全てこれに当たる。大学は運営交付金・私学助成金など、税金からの支援を受けている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 597 あまりに競争を重視しすぎると、中長期視点に立てずひずみが生まれるのではないかと。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 598 市場の価値観・社会環境が大きく変わろうとしている中で、日本の研究環境はその変化に対してリードする状況にはなっていないと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 599 技術で生きていくしかないわが国では、研究開発費の絶対額の確保、最大化も重要ですが、確保した開発費の有効な配分、戦略的な配分の方が効果や即効性が高いと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 600 大学側は研究費獲得を第一義に、一方企業側は、R&D人材(余剰感のある人材)の件数獲得を目的として、公的研究が企画されているものが多く、国家戦略的な研究企画が非常に少ない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 601 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備は、民間企業(産業界)が活用する必要性があまり感じられないものもありますが、学術研究には必須であり、そこで生まれた知見が後に民生利用されることになるため、学術研究に有用なものを積極的に投資していただきたい。科学技術に関する政府予算は少なすぎるため、精力的に予算化して研究している中国等との競争に負ける日も近いと危惧されます。学生数の減少を理由に大学等の研究資金が減少していますが、日本の産業競争力維持のためには研究資金の大幅アップが必須です。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 602 大型プロジェクトに属しているあるいはどっぷり漬かっているのであれば良いかも知れない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 603 競争的研究資金以外の自由枠資金が必要。イノベーションは、目の前の方針管理に沿った開発のほかに、個人の自由枠(自由な発想)から生み出されることがある。それら関係人材(国立・機関:8-10万人)への研究費用に予算確保を望む。また大学側はベンチャー化させる時に、経営ができる人材を外部から招へいし、研究開発に集中すべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 604 公募型研究開発のうち、産学連携で実施する場合、成果のマイルストーンを一般の技術達成状況と比較して中断、達成を判断したほうが良い。言い方を変えると、大学に研究費を出すために継続しているのではないかと感じる場合がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 605 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用をよりしやすくするために下記内容を提案します。1. 公的研究機関が積極的に民間の関連企業にPR活動を実施する。(一部行っているが不十分) 2. 最先端設備導入後産学官連携の成功事例を民間企業側にも情報を公開するなど設備の活用機会を拡大する。3. 公的研究機関での主な設備の稼働・使用頻度など情報を公開する。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 606 長期の支給が補償されないため、維持できない研究がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 607 間接経費の使途を外部へ公表すべき。本当に必要な外部資金が間接経費で使用されているのか確認する方法を確立する必要がある。直接経費の月別使用状況を公表し、期末に余ったお金を駆け込みで使うことを慎み、本当に必要な研究者へ回す方策を検討する必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 608 SINET5は研究機関を結ぶ国内最大のネットワーク基盤として、あらゆる研究を下支えしているものであり、継続的な大容量化と機能向上が我が国の研究全般の発展、しいては我が国の将来の競争力を左右するといっても過言ではない。そのような位置づけにありながら、現在のように文科省の大型プロジェクトの扱いのままでは、予算獲得がたちゆかなくなる可能性も否定できず、恒久的な基盤とはなりえない点が懸念される。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 609 研究資金を得るために作成する書類の多さが研究を阻害しているという認識は全ての研究者が持っていると思います。また、ほぼ毎年改善方向に進んでいます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

-
- 610 国際的な競争の激しい、産業利用も見込まれる研究には大型予算が組まれる一方、独自性の高い探索的な研究には資金が行き渡りにくい(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 611 政府の公募型研究費の使途について、関連性を有する企業の独自研究開発への共有が有る程度は認められると全体のレベルアップに有効である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 612 選択と集中ということで研究資金の投入がなされていると思うが、耳障りのいいようなテーマに投下されるという傾向はないでしょうか？(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 613 研究戦略を個別具体的に明確にする必要があり,そのための予算化を組むべき(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 614 十分かどうかは不明な部分があるが,今後世界で覇権をにぎり,産業を維持・発展すべく,国が方向性を打ち出し,投資をすべきと考えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 615 災害復旧のためと思われませんが,全体の研究予算が削減されているようです. 研究に資金を投じないと,明日の日本は無いと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 616 研究資金を獲得する時点と報告する時点の事務的な作業量の削減を図り,研究活動そのものに費やす時間を確保する仕組みを工夫していただきたい。(民間企業等,その他,男性)
-
- 617 研究者1人当たりの政府支出は,国際的に見て依然低水準.科学技術基本法の立法趣旨に逆行が続いている。(民間企業等,その他,男性)
-
- 618 我が国のGDP比からみるとまだ少ないと見ているが,その配分についてはまだまだ議論の余地があると思います。(民間企業等,その他,男性)
-
- 619 大学や研究機関が基礎研究を怠ると,産業だけに頼るマネっこ集団になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 620 競争的研究資金よりも基盤的な研究資金の比率を増し,多くの若手研究者が将来の就業への不安無く研究できるようにすべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 621 間接経費があるのは非常に評価できるが,一般的に,研究機関の光熱費等に回されることが多い.一方,研究グループ内のPCや実験室内の基盤的設備を充実させるのは,会計上のテクニックに頼ることになり,難しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 622 研究支援の形が多様化している中で,研究機関が全ての支援活動を行うことが必ずしも効果的・効率的ではない状況になっている.外部機関が集約的に支援している場合,現在の間接経費の扱いではその外部機関に適切に活動原資がまわらない課題も出てきている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-

(裏白紙)

パート 3

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	分らない	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	106	121	423	606	491	143	26	1,810	4.2	3.0	4.3	5.7	4.6	4.4	4.2	-	-0.25	-0.19	-	-	-0.44	
大学等	88	95	337	510	434	123	20	1,519	4.3	3.1	4.4	5.8	4.7	4.5	4.3	-	-0.23	-0.18	-	-	-0.41	
公的研究機関	18	26	86	96	57	20	6	291	3.8	2.6	3.9	5.3	4.4	4.0	3.8	-	-0.34	-0.21	-	-	-0.55	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	85	107	372	548	438	127	25	1,617	4.2	3.0	4.3	5.7	4.7	4.4	4.2	-	-0.24	-0.19	-	-	-0.44	
男性	21	14	51	58	53	16	1	193	4.1	2.8	4.2	5.7	4.5	4.2	4.1	-	-0.32	-0.11	-	-	-0.43	
女性	4	7	41	79	56	12	0	195	4.3	3.3	4.4	5.6	4.4	4.4	4.3	-	0.05	-0.17	-	-	-0.11	
社長・役員、学長等クラス	43	44	181	241	179	45	9	699	4.1	2.9	4.2	5.5	4.5	4.2	4.1	-	-0.26	-0.17	-	-	-0.43	
部長、教授クラス	35	49	133	197	163	50	12	604	4.2	2.9	4.3	5.8	4.7	4.4	4.2	-	-0.26	-0.19	-	-	-0.45	
主任研究員、准教授クラス	21	21	57	85	88	33	5	289	4.5	3.2	4.6	6.0	4.9	4.6	4.5	-	-0.34	-0.12	-	-	-0.46	
研究員、助教クラス	3	0	11	4	5	3	0	23	4.0	2.5	3.5	5.8	4.4	4.8	4.0	-	0.38	-0.78	-	-	-0.40	
その他	29	40	110	179	177	53	1	560	4.3	3.2	4.5	5.9	4.6	4.4	4.3	-	-0.15	-0.11	-	-	-0.26	
任用あり	77	81	313	427	314	90	25	1,250	4.2	2.9	4.2	5.6	4.7	4.4	4.2	-	-0.30	-0.22	-	-	-0.52	
任期なし	2	7	17	52	40	8	0	124	4.4	3.6	4.6	5.7	4.4	4.5	4.4	-	0.11	-0.11	-	-	0.00	
学長・機関長等	17	0	38	61	36	9	1	145	4.3	3.3	4.3	5.5	4.6	4.4	4.3	-	-0.21	-0.11	-	-	-0.32	
マネジメント実務	78	101	325	451	380	120	25	1,402	4.2	2.9	4.3	5.8	4.7	4.4	4.2	-	-0.27	-0.18	-	-	-0.44	
現場研究者	9	13	43	42	35	6	0	139	3.7	2.5	3.9	5.3	4.5	4.1	3.7	-	-0.41	-0.45	-	-	-0.87	
大規模Pの研究責任者	57	68	231	351	327	90	16	1,083	4.3	3.1	4.5	5.8	4.8	4.5	4.3	-	-0.25	-0.19	-	-	-0.44	
国立大学等	8	5	28	28	17	8	0	86	3.9	2.6	3.9	5.3	4.3	4.1	3.9	-	-0.12	-0.26	-	-	-0.38	
私立大学	23	22	78	131	90	25	4	350	4.2	3.1	4.3	5.6	4.5	4.3	4.2	-	-0.20	-0.14	-	-	-0.34	
大学グループ	13	17	57	64	67	29	4	238	4.4	2.9	4.5	6.0	4.9	4.6	4.4	-	-0.33	-0.18	-	-	-0.51	
第1グループ	19	16	80	103	111	28	6	344	4.4	3.1	4.6	5.9	4.7	4.5	4.4	-	-0.20	-0.05	-	-	-0.25	
第2グループ	21	31	86	136	93	18	5	369	4.0	2.9	4.2	5.4	4.5	4.2	4.0	-	-0.34	-0.22	-	-	-0.56	
第3グループ	30	28	108	186	145	42	2	511	4.3	3.2	4.4	5.7	4.6	4.5	4.3	-	-0.12	-0.25	-	-	-0.37	
第4グループ	12	13	43	50	56	19	5	186	4.4	3.0	4.6	6.0	4.9	4.6	4.4	-	-0.28	-0.15	-	-	-0.42	
理学	16	25	89	135	130	31	9	419	4.4	3.2	4.5	5.8	4.8	4.7	4.4	-	-0.15	-0.27	-	-	-0.42	
工学	12	20	43	48	34	18	0	163	3.8	2.5	4.0	5.6	4.5	4.0	3.8	-	-0.52	-0.17	-	-	-0.69	
農学	22	21	92	139	102	32	2	388	4.2	3.0	4.3	5.6	4.6	4.3	4.2	-	-0.23	-0.13	-	-	-0.36	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	106	121	423	606	491	143	26	1,810	4.2	3.0	4.3	5.7	4.6	4.4	4.2	-	-0.25	-0.19	-	-	-0.44	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2017	2018	差	
1	2	6	4 現代的な要請に答える必要は無い。本当に大切なことは、個人的な興味に答えること。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3 内在的動機が「研究者の純粋な知的好奇心に基づく」という意味とすれば、それによる研究は現代的な要請による研究とは必ずしも一致しないと考えられる。むしろ、内在的動機による研究が数10年後の時代の要請に答えることができることもある。その最たるものがノーベル賞級の研究と思う。したがって、ノーベル賞受賞者を輩出している日本においては十分答えていると判断する。逆に、現代的な要請に答えられるような研究は内在的動機による研究ではなく外的動機による研究と考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	4	5	1 基盤研究費が削減され、競争的資金への依存度が増していることから、研究者自身の内在的動機より現代的要請に答えないと資金が得られない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	2	1 個別に工夫をしながら頑張る若手が少しづつ出てきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	5	6	1 頂いた資料によると現代的要請はイコール国力の源となることを意味しており、研究の独自性が確保されているのであれば、結果として答えることになることはあっても、応えなければならぬとするのは如何なものでしょうか？十分答えていると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 総合性や融合性が必ずしも必要であるとは思わない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 企業連携が進む中で、少しづつ改良されてきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1 挑戦的研究の改革,時限付き領域の設置など,評価できると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 そのようにしなければ研究費の獲得も困難になってきている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0 問いの意味が不明です。研究者は応えていると思っているが、社会のニーズというものに振り回されているように思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	5	5	0 この部分ばかりを重視すべきではないと思う。何が重要な研究になるかは後世にならないと分からないものが多い。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	3	0 個々人によると大きく異なると感じます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	2	0 論文創出による研究業績と産業応用が強く求められる中では、ここで要請されているような、分野の研究者や国内外の様々な関係者との連携・協働によって新たな学問領域を生み出すことや、世界の学術コミュニティーにおける議論を行うような、時間と手間を要することはこの次になり兼ねない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	4	0 異分野融合研究を大学としては進めているが、まだ鈍い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0 これは、研究者側に問題が在ると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
16	3	3	0 流行の研究に走り,IFの高い雑誌に掲載することだけを目的としている研究者が多い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	2	2	0 若手だけでなく,教授クラスも,予算指導型の意味のない研究をしている場合が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0 研究者の内在性に基づく研究は、本質的に好奇心を基盤とするため要請を全て満たすことは困難ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	5	5	0 予算が得られるかどうかは別として、自由は保証されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	3	0 現代的な要請が妥当であれば十分だと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	1	-1 内発的動機が生かせる職場だからこそ大学教員の職を選択した人が多いという現実にもそぐわない状況になっていると思います。この点だけに関するアンケートを取ってほしいです。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
22	4	3	-1 挑戦的試みは減っている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1 予算が取りやすい研究が増えてきている気がする。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1 研究費の取得のために無理をする傾向がある。それが良い結果につながる場合もあれば、そうでない場合もある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	3	-1 政策的な意図に基づく研究費が相対的に増額されている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
26	5	4	-1 内在的動機と現代的要請はベクトルが必ずしも同じとはいえないので、この質問を2つに分けるとして基盤経費があまりに少ないので、内在的な動機による挑戦がむつかしくなっている。競争的資金は、現代的な要請が強くとちがいが強すぎると、研究の多様性が失われると思う(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1 科研費でも問われており,心がけていると思うが,派手にみえ,研究費をとることが先行しがちな気がする。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1 日本人の意識が内向きになっていると感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
29	3	2	-1 現状は要請に逆行している。産学官連携を否定するものではないが、経済成長のためのイノベーション創出が声高に語られて、基礎研究が軽視されていると感じる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
30	3	2	-1 いわゆる雑用で,時間的に新しいテーマへ取り組むことが難しくなっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1 政府の都合で現代的要請を作り出すことに問題がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	3	2	-1 あまり状況はよくない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 日本人の研究者の多くは現場を把握しない、間接的に知った知識に基づくニーズで研究を始めている例が多いと思う。もしくは、過去に理論構築が終わっている物をマイナーチェンジや意義のないシステムへの実装などを課題として研究を行っている例も多々ある。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

34	2	1	-1	学術研究のうち出口志向型研究費に対して資金が集中する傾向があり、純に内在的動機に基づく研究を実施しにくい状況がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1	予算獲得が一つの目標になっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	5	4	-1	「現代的な要請」が一般市民の役に立つかどうか,になってしまっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	国内外における他の研究者との交流機会や他分野との融合が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	4	3	-1	十分とまでは言えないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	1	-1	特に挑戦性については,資金を得るのが難しくなっている様に思われる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	長期スパンの研究をおこなう余裕がどんどんなくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	コスト削減の煽りで,自由に研究ができない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1	論文指向が高まり,社会の要請に答えていることは減っているように思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	2	1	-1	科研費基盤(A)の審査を単独の分化細目よりひろげたのは,いきすぎた選択と集中だと考える。専門分野に精通しない素人が審査することになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	4	-1	現代的な要請があまりに短期的な成果主義になり,将来を予見できない謎に挑むという基礎科学からの乖離が激しくなっているように思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	目的指向が強い環境に置かれ,「現代的要請」の本質ではなく,見栄え上施策に合わせた活動になっているように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	設問のような方向性を発揮するような余裕が無い状況に陥りつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	現代的要請を満たす＝すでに実績のある研究者。であり,その結果,科研費を主とする研究資金の獲得はすでに実績のある研究者に過度に傾斜するという構図を増強している面もあるかと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
48	5	3	-2	個人的に使える研究予算がさらに少なくなり,内在的動機による研究が困難さを増した。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
49	6	4	-2	人工知能・機械学習が注目されていますが,人工知能等を単純に使ってみただけという研究も多く,挑戦性などは下がっているようにも思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	3	-2	最近,ミスマッチの傾向が強まっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
51	5	3	-2	現代的な要請とは必ずしもマッチしているとは考えられないため。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	4	2	-2	定常的かつ即時的な成果を求められることが多く,挑戦性あるいは融合性を満たすような研究をする時間的余裕がないように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	平均的な研究者が持つ自分の関心のある研究をただ継続し,活動を維持したいという自由人的なマインドと,課題解決を求める社会的な要求次元に格差がある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
54	3	1	-2	実績のない新しい研究を始める予算を獲得するすべがない,大学からくる予算(十万円程度)では,新しい研究を立ち上げることはできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	ノーベル賞受賞に対して騒ぐのであれば,基礎研究にもっと資金を投入すべきである。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	5	3	-2	挑戦性ある課題に取り組みにくい 行う前に否定される(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	32	123	310	348	543	449	111	1,884	5.3	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	-	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.32	
大学等	17	104	270	286	454	387	89	1,590	5.3	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	-	-	-0.16	-0.15	-	-	-0.31	
公的研究機関	15	19	40	62	89	62	22	294	5.4	3.7	6.9	5.7	5.4	5.4	-	-	-0.25	-0.08	-	-	-0.32	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	29	108	266	301	488	407	103	1,673	5.3	5.6	7.0	5.7	5.5	5.3	-	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.32	
男性	3	15	44	47	55	42	8	211	4.8	3.1	6.6	5.2	5.0	4.8	-	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.32	
女性	1	8	27	40	57	54	12	198	5.6	3.9	7.2	5.9	5.8	5.6	-	-	-0.16	-0.19	-	-	-0.35	
職位	16	36	120	139	215	183	33	726	5.3	5.5	7.0	5.8	5.5	5.3	-	-	-0.28	-0.15	-	-	-0.43	
社長・役員、学長等クラス	10	47	106	105	189	140	42	629	5.3	3.4	5.5	5.6	5.5	5.3	-	-	-0.13	-0.20	-	-	-0.34	
部長、教授クラス	3	32	54	58	76	66	21	307	5.0	3.0	6.9	5.2	5.1	5.0	-	-	-0.15	-0.08	-	-	-0.23	
主任研究員、准教授クラス	2	0	3	6	6	6	3	24	6.0	4.2	7.5	6.2	6.2	6.0	-	-	-0.04	-0.18	-	-	-0.22	
研究員、助教クラス	13	42	101	101	159	145	28	576	5.2	3.3	5.5	5.4	5.3	5.2	-	-	-0.13	-0.10	-	-	-0.23	
その他	19	81	209	247	384	304	83	1,308	5.3	5.5	7.0	5.7	5.5	5.3	-	-	-0.20	-0.16	-	-	-0.36	
雇用形態	1	3	15	28	38	36	5	125	5.7	4.1	7.1	5.7	5.5	5.7	-	-	-0.14	0.12	-	-	-0.02	
任期あり	7	3	23	23	51	47	8	155	5.8	4.3	5.9	6.1	6.0	5.8	-	-	-0.17	-0.17	-	-	-0.34	
任期なし	21	109	246	270	403	339	92	1,459	5.2	3.4	5.4	5.5	5.4	5.2	-	-	-0.17	-0.13	-	-	-0.31	
業務内容別	3	8	26	27	51	27	6	145	5.1	3.5	6.6	5.7	5.6	5.1	-	-	-0.18	-0.44	-	-	-0.62	
学長・機関長等	12	68	172	207	322	285	74	1,128	5.4	3.7	5.6	5.7	5.6	5.4	-	-	-0.17	-0.15	-	-	-0.32	
マネジメント実務	0	6	22	17	23	22	4	94	5.0	3.0	5.1	5.5	5.2	5.0	-	-	-0.26	-0.26	-	-	-0.52	
現場研究者	5	30	76	62	109	80	11	368	4.9	3.0	6.7	5.1	5.0	4.9	-	-	-0.10	-0.13	-	-	-0.23	
大規模Pの研究責任者	0	16	41	42	72	66	14	251	5.4	3.6	7.1	5.8	5.5	5.4	-	-	-0.23	-0.16	-	-	-0.39	
国立大学等	5	19	49	62	108	97	23	358	5.6	3.9	5.8	5.7	5.6	5.6	-	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.15	
公立大学	4	33	75	83	107	70	18	386	4.8	3.1	5.0	5.3	5.1	4.8	-	-	-0.20	-0.24	-	-	-0.44	
私立大学	5	35	97	91	148	135	30	536	5.3	3.4	5.5	5.6	5.5	5.3	-	-	-0.10	-0.21	-	-	-0.31	
第1グループ	1	20	32	35	47	48	15	197	5.2	3.2	5.4	5.6	5.4	5.2	-	-	-0.18	-0.20	-	-	-0.38	
第2グループ	6	25	72	74	111	115	32	429	5.5	3.6	7.2	5.8	5.7	5.5	-	-	-0.14	-0.19	-	-	-0.33	
第3グループ	3	14	30	30	54	33	11	172	5.1	3.3	5.4	5.7	5.5	5.1	-	-	-0.24	-0.39	-	-	-0.63	
第4グループ	1	34	82	83	119	79	12	409	4.8	3.1	6.5	5.0	4.8	4.8	-	-	-0.17	-0.02	-	-	-0.19	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	32	123	310	348	543	449	111	1,884	5.3	3.5	7.0	5.6	5.4	5.3	-	-	-0.17	-0.14	-	-	-0.32	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	3	2	基盤研究Cなどの採択率は上がっているから。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	挑戦的な課題を許してくれるので。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	応用的な研究も採択されるようになっており,研究の幅の広がりは増えていると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	3	1	他の予算と比較すると貢献していると思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	科研費の審査,種目,区分,様式の改革が行われ,その結果を期待したい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	むしろ,公募で新たな課題に挑めるのは科研費くらいしかない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	1	2	1	本年度公募から研究論文実績の記載が削除されたので,新規研究が増えることを期待したい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	それなりに貢献して居るとは思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	科研費の制度自体は良いものである。底上げには基盤研究(C)など,比較的少額なものの採択数を上げることが望ましい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	科研費の増額を！研究者のコメです。近年の学振での審査方法の改善は素晴らしい成果を出しつつあります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	持ち越し可能にするなどの工夫により,研究課題の進捗具合に対して使いやすくなった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	基盤研究や若手研究の評定要素に「独自性」「創造性」があることを盛り込む等,挑戦的な内容を重視していることが窺える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	現状では科学研究費補助金(特に基盤研究)がわが国で最も優れた研究助成だと考えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	学内研究費が来年度から減る見込みなので,科研費の重要性がより高まりました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	科研費だけが安定的に研究者に研究費を供給しており,評価されるべきと考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	5	6	1	科研費は制度改善が進んでいる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
17	4	5	1	科研費以外に積極的な探索を可能とする資金が他になくなってきている為。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
18	4	5	1	選択と集中が強まった結果,以前に比べて科研費の重要が高まったように思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	政策や官僚主導では無く,学術コミュニティによる活動は,自由な挑戦が可能という視点で,相対的に価値が高くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	分野ごとの配分等,もう少し改善が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	プロポーザルの書き方を指導すればスキームとしては悪くないものもあると認識を修正(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	申請書様式や審査方式の改善により,設問に記載の良い方向性を出している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	4	5	1	それを達成しうる現状の制度はほぼ科研費しかない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
24	5	6	1	もはや科研費がなくなったら,科学の発展は見込めない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
25	5	5	0	今や,自由な研究ができるのは科研費ぐらいでは。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	3	0	採択された科研費では挑戦的な課題が少なくないと思われる。しかし研究現場の雰囲気は逆で,社会実装(これも必要だが)に関連した内容が多くなってきていると感じる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
27	4	4	0	採択率の低さを除けば,寄与している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	真に新しい研究は採択されず,何年間かやったあとのほとんど成果が見えている状況の研究しか採択されない印象がある。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	結果が求められる傾向にあり,挑戦的な課題に取り組みにくい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0	新学術の課題はキャッチフレーズが並んでいて,流行に迎合している感が否めない。それから外れたものは少ない予算でやるしかない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0	最低でも研究をスタートさせて予備実験で良好な結果を得ており実現可能性が示せる段階まで自力で持ってこないと科研費獲得もできない。それをするための予算がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	採択は,その分野のメジャーなグループに所属しているかもしくは近いかが重要に思える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	5	0	科研費は,極めて重要です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	競争の行き過ぎ。申請書を書くことが目的と化してしまっている。内容がダメでも,申請書の書き方で誤魔化して採択されている人がいるのでは？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	科研費でも応用志向の研究が採択されるようになってきている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
36	6	5	-1	採択率が低いと真に挑戦的な新しい課題に取り組みにくい面がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

37	4	3	-1	数年で相応の成果を出すことが求められるため、先に見える研究提案が多くなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	悪化している。出口志向になっていることと、拠点型プロジェクトが多くなっていて、若い人個人の自由闊達な研究を阻害している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	一部研究者への集中がある。申請書は、必ず申請者に有利になるように書かれており、フェアとは言いにくい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	科研費は「取得しないと立ち行かなくなる」ものになっていることが、無難な課題に落ち込ませる傾向を促進し、挑戦的課題に取り組みにくくしていると感じるようになった。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	2	1	-1	科研費システムが改悪された。研究に頑張るのではなく、申請書に頑張ることを要求している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	近年、挑戦的萌芽研究の採択率が大きく下がっている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	6	5	-1	挑戦研究萌芽の採択率の低さ(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	既成成果のあるところに、より付きやすくなったように見える(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	申請額の60%程度しかつかないため、申請時から再度研究内容を見直す必要があり、二度手間(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	プロジェクト型の科研費が多くなっており、自由な研究課題を設定することが難しい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	1	-1	出口を見据えた(応用につながる)研究でない研究費が獲得しづらくなっており、研究者が新たな課題を探索することが減ってきている。またテニユアトラックや時限付きの雇用のため、研究者が新たな課題に挑戦することが明らかに減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	審査の方法が変更され、傾向が不明である(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	学問分野によると思うが、応用とか社会への還元・効果を示さないと採択されにくくなっている印象がある(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
50	5	4	-1	意味のない申請書の変更はネガティブに働く。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	自由な発想ではなく、目的型研究になっているように感じられる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
52	3	2	-1	新たな挑戦に対する多様性が認められているか疑問である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	挑戦的萌芽は可能な限り採択すべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	研究内容よりも表現力、プレゼン力のテクニックを身に着けた者が採択されがちのような(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	革新的な研究には予算が付きづらい。やってみなければ分からないタイプの研究はいつまでも始まらない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
56	3	2	-1	短期的な研究に流れがちなシステムとなっている気がします。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	大部分の研究者にとって、年々科研費は取得しにくくなってきており、十分な寄与をしているとはいえない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	大学からの科研費が減少している分を穴埋めできるだけの経費が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	基盤研究は実績重視、アイデア重視の萌芽研究が採択率が激減しているので、新規研究テーマを進める予算が得られにくい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	4	-1	かなり寄与していると思うが、挑戦的・基礎的な分野は更なる寄与が必要かと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
61	5	4	-1	私大からは、ハードルが高くなってしまっているように思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	挑戦的萌芽研究ができたことによって新たな挑戦が可能になったと思ったが、審査委員の分野及び出身大学の多様性が低いために、偏った選択が行われるようになった。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	申請段階での重複制限の都合もあり新規課題に挑戦しづらく感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	挑戦的な課題よりも、既にある程度形になった研究が通りやすいというイメージがある(他者からもそう助言される)。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	4	3	-1	昨今の科研費の種目統廃合はむしろこの問いに対して適行しているように思える(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
66	3	2	-1	採択されるテーマに流行がある様に思えるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	採択テーマに明らかな偏りがある。また、実現性の高いテーマが採択されているように思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	過去の業績によってかなり左右されるので、結局が、過去の業績がないと採択されにくいと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	採択される研究者、研究機関に偏りがある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	5	3	-2	プロジェクト主導になりつつあり、テーマが決められてしまうと、若い研究者はその兵隊になりがち。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	3	-2	挑戦的萌芽研究など、自由な発想に基づく研究資金が年々獲得しづらくなっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	6	4	-2	科研費の審査区分の変更は、専門性を軽視し、表層的な提案の優遇を招き、改悪と思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	2	-2	本当に優れた研究者が採択されるために、審査システムのさらなる改善が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
74	3	1	-2	競争的資金であるゆえ、挑戦的と言ってもある程度の見通しがないと応募できない。科研費は本当の意味での挑戦的課題に向いていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

75	4	2	-2	基盤的校費の激減で科研費は生活費という意味合いが強くなった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
76	4	2	-2	挑戦的な課題による採択はハードルが高いのでは?(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	基盤研究(B)以上の採択率を上げて欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
78	4	2	-2	新たな課題より,直近のホットなトピックスを追いかける傾向にある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	3	-2	萌芽研究の制度変更(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
80	4	2	-2	大型予算で採択されている多くの課題(研究テーマ)は,真の意味での新たな課題ではなく,実現可能性が重視されており,真の意味での挑戦的課題ではない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	-2	むしろ不十分という状況と考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	3	1	-2	科研費に採択されるための研究計画は既に成果がある内容が多く,科学者としてのマインドを示す新たな課題への挑戦とは,動機が異なるのではないか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
83	4	2	-2	自分自身のことではあるが結果的に特許対象となった意欲的な研究が不採択であった(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
84	4	1	-3	挑戦的萌芽研究が減らされるなど若手のユニークな研究を推進する予算が減額されており,日本初の新しい研究が生まれてこない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
85	4	1	-3	例えば科研費基盤研究Cが採択されたとしても,それは,新たな課題を積極的に探索するには不十分です。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
86	5	2	-3	ある程度の成果が出ている課題が優先されているように思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
87	6	2	-4	Peer Review制度は,その学術分野の主流派による「常識」により審査される傾向があり,本当にepoch-makingな科学の種を申請書の中から見つけ出すのは,「常識」で頭が固まっている人の多数決による審査では難しいかもしれないと最近感じています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q303. 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	54	462	703	404	207	70	16	1,862	2.7	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.33	-0.28	-	-	-0.61	
大学等	37	377	594	352	176	59	12	1,570	2.7	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.32	-0.26	-	-	-0.58	
公的研究機関	17	85	109	52	31	11	4	292	2.5	1.4	2.6	4.1	3.3	2.9	2.5	-	-0.36	-0.39	-	-	-0.75	
イノベーション俯瞰グループ	28	100	232	132	63	24	7	558	2.9	2.0	3.0	4.4	3.4	3.1	2.9	-	-0.28	-0.21	-	-	-0.49	
大企業	4	23	75	53	26	6	0	183	3.1	2.2	3.2	4.6	3.5	3.4	3.1	-	-0.13	-0.26	-	-	-0.39	
中小企業・大学発ベンチャー	10	22	53	29	13	5	5	127	3.1	2.0	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	-	-0.05	-0.09	-	-	-0.14	
中小企業	6	10	31	15	7	1	3	67	3.0	2.0	2.9	4.4	3.3	3.1	3.0	-	-0.22	-0.08	-	-	-0.30	
大学発ベンチャー	4	12	22	14	6	4	2	60	3.1	1.9	3.0	4.6	3.1	3.2	3.1	-	0.10	-0.08	-	-	0.02	
橋渡し等	14	55	104	50	24	13	2	248	2.7	1.8	2.8	4.2	3.5	3.0	2.7	-	-0.52	-0.23	-	-	-0.75	
男性	67	483	857	487	253	87	22	2,189	2.8	1.8	2.9	4.4	3.3	3.0	2.8	-	-0.31	-0.26	-	-	-0.56	
女性	15	79	78	49	17	7	1	231	2.3	1.2	2.4	3.9	3.0	2.6	2.3	-	-0.42	-0.35	-	-	-0.77	
社長・役員、学長等クラス	17	76	175	105	43	14	3	416	2.8	1.9	2.9	4.3	3.2	3.0	2.8	-	-0.24	-0.15	-	-	-0.39	
部長、教授クラス	29	206	399	206	117	30	8	966	2.7	1.8	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.33	-0.27	-	-	-0.59	
主任研究員、准教授クラス	22	180	236	142	69	33	8	668	2.7	1.5	2.8	4.3	3.4	3.1	2.7	-	-0.31	-0.38	-	-	-0.69	
研究員、助教クラス	12	89	104	65	35	13	4	310	2.7	1.5	2.7	4.3	3.3	2.8	2.7	-	-0.43	-0.19	-	-	-0.62	
その他	2	11	21	18	6	4	0	60	3.0	2.0	3.2	4.5	3.6	3.5	3.0	-	-0.10	-0.44	-	-	-0.54	
任用形態	29	176	297	181	86	25	4	769	2.7	1.8	2.8	4.3	3.2	3.0	2.7	-	-0.28	-0.27	-	-	-0.55	
任期なし	53	386	638	355	184	69	19	1,651	2.6	1.7	2.8	4.3	3.4	3.0	2.8	-	-0.34	-0.26	-	-	-0.60	
業務内容別	1	27	51	31	14	2	0	125	2.6	1.8	2.8	4.2	3.1	2.8	2.6	-	-0.27	-0.21	-	-	-0.47	
学長・機関長等	8	15	80	44	9	6	0	154	2.8	2.2	3.0	4.1	3.5	3.2	2.8	-	-0.27	-0.37	-	-	-0.64	
マネジメント実務	42	389	510	295	170	58	16	1,438	2.7	1.5	2.7	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.33	-0.28	-	-	-0.61	
現場研究者	3	31	62	34	14	4	0	145	2.6	1.8	2.8	4.1	3.3	2.8	2.6	-	-0.45	-0.22	-	-	-0.67	
大規模Pの研究責任者	19	283	430	233	122	42	11	1,121	2.6	1.7	2.7	4.2	3.3	2.9	2.6	-	-0.37	-0.28	-	-	-0.64	
国立大学等	6	21	32	22	11	2	0	88	2.7	1.7	2.9	4.3	3.2	2.9	2.7	-	-0.28	-0.25	-	-	-0.53	
私立大学	12	73	132	97	43	15	1	361	2.9	1.9	3.0	4.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.18	-0.23	-	-	-0.41	
大学グループ	1	62	96	51	26	13	2	250	2.7	1.7	2.8	4.3	3.4	3.0	2.7	-	-0.37	-0.32	-	-	-0.69	
第1グループ	8	83	142	76	43	7	4	355	2.7	1.7	2.8	4.2	3.2	2.9	2.7	-	-0.27	-0.29	-	-	-0.56	
第2グループ	9	110	141	82	28	17	3	381	2.5	1.4	2.6	4.0	3.1	2.8	2.5	-	-0.31	-0.31	-	-	-0.62	
第3グループ	16	111	193	131	68	21	1	525	2.8	1.8	3.0	4.5	3.4	3.0	2.8	-	-0.32	-0.19	-	-	-0.51	
第4グループ	1	60	72	33	23	8	1	197	2.5	1.4	2.6	4.1	3.1	2.7	2.5	-	-0.42	-0.25	-	-	-0.67	
理学	10	100	155	90	51	22	7	425	2.9	1.7	2.9	4.5	3.5	3.2	2.9	-	-0.26	-0.34	-	-	-0.60	
工学	2	49	64	30	24	6	0	173	2.5	1.5	2.6	4.3	3.2	2.8	2.5	-	-0.46	-0.24	-	-	-0.69	
農学	16	106	140	96	38	12	2	394	2.6	1.5	2.8	4.2	3.1	2.8	2.6	-	-0.30	-0.24	-	-	-0.54	
保健	18	82	194	105	57	20	6	464	3.0	2.0	3.0	4.5	3.4	3.1	3.0	-	-0.28	-0.18	-	-	-0.46	
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	18	38	27	6	4	1	94	2.8	1.9	2.9	4.2	3.4	3.2	2.8	-	-0.29	-0.36	-	-	-0.66	
なし	11	36	91	58	27	6	2	220	2.9	2.0	3.0	4.4	3.4	3.3	2.9	-	-0.10	-0.33	-	-	-0.43	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	12	25	71	44	21	9	3	173	3.2	2.1	3.1	4.6	3.5	3.2	3.2	-	-0.27	-0.08	-	-	-0.36	
なし・分からない	82	562	935	536	270	94	23	2,420	2.7	1.7	2.8	4.3	3.3	3.0	2.7	-	-0.32	-0.27	-	-	-0.58	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q303. (意見の変更理由)我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

	2017	2018	差	
1	1	3	2	世の中がだいぶ変わってきていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1	少なくとも科研費(ボトムアップ的予算)は基礎研究の多様性を確保する方向に作用していると感じています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	挑戦的萌芽の拡充などで可能性が出てきたと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1	もう一押しです(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	選考する人間が年寄りすぎる傾向がある。かといって若手は自分が採択されたく、選考側にはなりたくない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	多くのイグノーベル賞受賞者を輩出していることから、一定程度の多様性は確保されていると思います。それを活用レベルまで持っていくサポートなり体制が弱いと感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
7	3	4	1	基礎研究の多様性も以前より確保されてきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	決して、十分に確保されているとは思えない。人財の流出という観点からも、証明されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	グローバル化の影響で改善の兆しは見えるが不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	5	6	1	予算は少ないかもしれないが、欧米の予算確保至上主義型の研究室より、テーマの自由がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	大学のコーディネーターの方々との交流を通して、大学側の変化が感じられてきたため、前回より一つ上げました。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	2	0	運営費交付金が毎年減少しており、教員の自由な研究を行う予算が不足しているため、多様性は以前に比べ減少している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	重点分野への集中が進んでいる印象を受ける(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	3	0	重点研究や採用されやすい研究テーマは時流に乗ったものになっているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	不十分!!(大学,その他,男性)
16	2	2	0	大型資金に資源が集中されれば、多様性が失われるのは自然と考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	研究者の意識は未だ「基礎研究の多様性」を尊重している。しかし、研究経費の削減が徐々にこれを蝕んでいると思う。(大学,第2G,理学,その他,男性)
18	1	1	0	プロジェクト性が増えて韓国と似たような感じになっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	1	1	0	基礎研究の多様性を求めるのであれば、もっと予算を拡充し、薄く広く配分すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	1	0	科研費や財団の助成では何らかの社会的ニーズを満たす(役に立つ)研究が採択されやすい印象にある。言い換えると、何の役に立つかわからない基礎研究で経費をとるのは難しく、その結果として基礎研究は研究しづらい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	1	0	再生医療に偏りすぎる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	流行りに流されている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	3	0	基礎研究の重要性・多様性は、研究者のほとんどが認識しているが、研究費獲得に要する時間が多すぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	4	4	0	むしろ、基礎研究は十分すぎる。もっと応用研究や実用化研究にも科学技術が貢献すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	戦略的という名のもとに特定の課題に資金が集中しすぎている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	一点に集中させることも肝要であろうが、少額でよいので継続的に予算を必要とする分野にも投資が必要。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
27	1	1	0	少数の特定項目に偏りがち(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	1	0	学会に参加し、周りを見れば、皆、同じ研究をしています。悲しい限りです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	政策的な要請の圧力は増加している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	4	4	0	多様かもしれないが、選択が適切かどうか疑問(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	研究現場の国際性が不十分。その結果として将来のGDP増加につながるような研究開発が減っている。世界的に先端分野での日本の存在価値が低下してきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	2	0	日本のノーベル賞受賞者の発言を聞くと、基礎研究の多様性について、将来的に心配な方向に向かっていていると思っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0	SIPやNEDO等の取り組みはあるが、投資規模はまだ少ないとともに限定的だと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	4	4	0	好き勝手にやっているのだから、そういう意味の多様性はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	4	4	0	現時点ではまだ多種の研究がなされていると考える。ただ、資金を得やすい研究へと若手が目を向けやすい状況となっている(そうした研究が志向される)傾向はあると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	結果/成果を求めすぎるあまり、基礎研究への施策がなされていない。10年後、20年後にイノベーションを支える基礎研究結果があるのか不安。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

37	2	1	-1	基礎研究の多様性を許容する環境は縮んでいる(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
38	3	2	-1	成果の見えやすい研究へのシフトが求められているように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
39	4	3	-1	研究環境の悪化により, 基礎研究の多様性は確実に失われている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
40	5	4	-1	基礎研究の資金が減少しているように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
41	2	1	-1	成果がすぐに見える研究に偏ってきているのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	2	1	-1	選択と集中という学術研究・基礎研究に対してはまちがった発想がさらに行き渡ってきたから。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
43	5	4	-1	現在の部署に変わり, 分かるようになった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
44	3	2	-1	より基礎研究の推進は困難になっている(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
45	5	4	-1	短期的な成果を求める傾向にあり, 基礎研究の多様性どころか, 基礎研究そのものが危ぶまれます。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	2	1	-1	多様性の確保状況は悪化している。資金が集中投下されており, モノポリー状況である。(大学, その他, 男性)
47	2	1	-1	若手による短期的視野ではない, 野心的なテーマを科研費では採択したいものである。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	2	-1	イノベーションを生み出す若手が減っている(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
49	3	2	-1	多様性は減っているように思う。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	2	1	-1	基礎研究への資金供給が少数の実力者によって決定されている点で, 多様性が確保されていないと感じます。(大学, 第1G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
51	4	3	-1	応用研究と比べて基礎研究は軽視されている印象。短期間で結果が出るような, 「わかりやすく役に立つ」研究でない申請しにくい構造となっている。(大学, 第1G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
52	3	2	-1	わかりやすく成果が認知されやすい分野に研究者が偏りつつあるように思われる(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
53	2	1	-1	宇宙開発など的高額研究分野に対し, 基礎研究に対する配分は減る一方だと感じる。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
54	3	2	-1	大規模施設を要する基礎研究は難しくなっている。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
55	3	2	-1	最近, ますます選択と集中が進んでいる。これは流行に乗ったようなものが多く, かつて我が国の多くの研究の芽を摘むことになっている。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
56	2	1	-1	産業界からの要請が多すぎる。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	2	1	-1	競争的資金に依存すればするほど審査員によるバイアスがかかるので, 研究の多様性は確保できない。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
58	3	2	-1	産業応用など出口が明確でない基礎研究には予算が付きにくい状況であると考えます。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	自由な発想に基づく基礎研究に必要な研究費獲得は年々難しくなっている。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	4	3	-1	歯科領域は少ないと思う。(大学, 第2G, 保健, 社長・学長等クラス, 男性)
61	3	2	-1	プロジェクト型の科研費が多くなっており, 自由な研究課題を設定することが難しい(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
62	2	1	-1	旧帝大と地方大学との格差が益々広がっており, 地方大学での研究が不活発になることから, 我が国における研究の裾野は着実に狭まってきていると思われ(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	一部の分野に偏っており, 多様性が確保されているとは言い難い。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
64	2	1	-1	多様性は, 研究者の数である程度担保されると思いますが, 個々の基礎研究の質が上がらないと, 本質的な多様性は確保されません。(大学, 第3G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
65	4	3	-1	一部の研究者はゆとりのある研究環境が設けられており問題ないように思いますが, 多くの研究者は論文を出すことが優先され, 「通すための論文」「通すための学術成果」が優先されているように感じております(主観であり, 知り合いの研究者を見ている印象です)(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	2	1	-1	さがげに応募したいが, テーマが細かく絞られ過ぎていて, この範疇に収まらない, 型破りな研究は応募しにくい。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	3	2	-1	萌芽研究の制度変更(大学, 第3G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	2	-1	選択と集中の名の下, 多様性は減少している。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
69	3	2	-1	基礎研究の中でも, 応用研究や出口の見える研究に偏っているように感じる(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
70	2	1	-1	アメリカやEU諸国と比べて基礎研究の多様性が多いとは言えなくなっている。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
71	2	1	-1	・国の支援は, 短期的成果や実用性を重視する傾向にあり, 基礎研究の多様性確保の視点には見えにくい。・社会実装ありきの研究への国の支援などが大きく, 基礎的研究を推進する環境がますます追いやられている感を受ける。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
72	3	2	-1	基礎研究に対して, 実用性を求める政府等からの動きが年々強くなってきている(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
73	3	2	-1	競争的資金の要項を確認すると必ずしもそういう傾向にない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
74	2	1	-1	自由な発想ではなく, 採択されやすい研究テーマへ流れてしまうのではないかと(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
75	4	3	-1	応用研究への資金投入が目立つかもしれない(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
76	3	2	-1	最近何でもAIに無理やり関係させて予算を取る必要がある(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

77	2	1	-1	研究費が外部資金(特に企業との共同研究)に傾斜した結果、実用重視で流行を追った研究(例えば深層学習やデータサイエンス)をせざるを得ない状況になっていると感じます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	研究者たちの目はイノベーションの基ではなく、今すぐイノベーションに寄与することにしか向いていないため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	基礎研究の多様性を保証すべき科研費の配分に問題がある。採択率の低下,および、選択と集中が進んでいる(萌芽研究は採択率を下げて,採択額を上げている)。有力大学の有力グループに資金が集中しがちであり,真に新しい課題に取り組もうとしている研究者に十分な資金が配分されていないように思える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	コスト削減の煽りで情報系の研究者が増殖しており,若年層の実験系の基礎研究者が不足している。かなり危険な水準である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	昨今は,マスメディアで話題になった特定の分野の研究ばかりが奨励されており,研究機関の公募にまで影響が出ている。流行に乗ることが悪いとは言わないが,研究機関は技術を利用する側でなく,次世代の技術を生み出す側でなければならぬだろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	2	-1	すぐに結果がでないような基礎研究を,どの程度重要視しているのか疑問が残る。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
83	2	1	-1	科研費を除き,逆行している印象がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	予算獲得に有利,短期で成果の見込める研究に偏りがちなため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	AMEDができて,臨床応用に重点がおかれすぎ,基礎研究の多様性や新規性が減少している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	特定分野のみが優遇されていると感じるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	応用・実用的な研究が再び多くなっているように感じる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
88	3	2	-1	若手研究者をしっかりと育成するシステムの構築がのぞまれます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	5	4	-1	未来を予見することが難しい基礎研究とイノベーションという概念は直交しているように思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
90	4	3	-1	ますます医学,応用寄り偏ってきていて基礎研究の多様性をスポイルしている懸念を感じている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	3	2	-1	設問のような研究は少なくなっていく印象のほうが強い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	特定の分野に関連した基礎研究に偏る傾向にあり,多様性は減少傾向のように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	選択と集中の悪影響が出てきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	4	3	-1	他国に抜かれつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	2	1	-1	基礎研究の多様性は,ますます先細りしている。組織ミッション達成のための,流行りの研究人材を大量にとることで,多様性が失われつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	2	1	-1	選択と集中の言葉の下に,イノベーションの源としての基礎研究の多様性はさらに狭まっていると思われる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	2	-1	多様性を積極的に評価する仕組みや基準が整備されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	2	1	-1	トップダウン的なプロジェクト研究が増えている気がする。その予算推移も知りたい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
99	3	2	-1	状況は悪くなっていると感じる。多彩な基礎研究に関する費用及びこれらの研究・開発に従事する若い方のポストを確保することが困難な状況があることを世間に訴えることがまずは最初の一步ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	3	2	-1	研究資金の不足が背景にあると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
101	3	2	-1	IoTやAIなど,トレンドに左右されすぎ。重要性は否定しないが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
102	3	2	-1	審査制度を見直さないと多様性が確保できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	4	3	-1	海外と比較すると,野心的な基礎研究は確実に減っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	3	2	-1	イノベーションは,わかっててできるようなものではないように思います。多様性を確保するのであれば,幅広く研究資金を提供すべきかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
105	2	1	-1	とくに企業は事業性重視です(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
106	2	1	-1	公的研究予算が増えないなか,選択と集中が進みすぎ,多様性がさらに減っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
107	4	3	-1	基礎研究に対するインプット(環境・資金・人材など)が減少傾向にあると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
108	3	2	-1	流行の領域に集中する傾向がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
109	2	1	-1	イノベーションは多様性から生まれる。多様性は,異なる知見との統合が必要。もっと人材を異なる分野にも接触させること。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
110	5	4	-1	諸外国に比べてスピードが遅いと感じた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
111	2	1	-1	大学での基礎研究への予算が削減方向になっている(民間企業等,その他,男性)
112	3	1	-2	極めて不十分と感ずる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
113	5	3	-2	資金配分が不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
114	5	3	-2	一部の限られた研究者にのみ研究助成金が集中しすぎている点は問題であり,基礎研究の多様性の障害となっている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
115	4	2	-2	基礎研究の必要性についての認識がコミュニティ内でも低下している。資金の獲得しやすさに影響されている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
116	4	2	-2	基礎的研究に回す資金がますます減ってきている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

117	4	2	-2	出口志向型の研究プロジェクトが多く見られるようになったので、必ずしも基礎研究がじゅうぶんに行えるとは限らないので。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
118	5	3	-2	大学の予算が削られてきている一方で科研費は増えないので「多様な基礎研究」が困難になってきています。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
119	4	2	-2	国の政策は、短期的に財政的価値を求めるイノベーション推進策に偏っており、基礎研究への配慮が足りない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
120	4	2	-2	予算配分の「集中と選択」は悪いことではないが、度が過ぎていると感じている。また、任期付き教員が増えたため、若いころにしかできないであろう、長期的視点を持った挑戦的な研究がしにくくなっていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
121	4	2	-2	学会での評価が画一的になりがちである(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
122	3	1	-2	インパクトファクターで評価されるとなると、一見地味な基礎研究で、さらにポジティブな結果が出るかどうか分からない研究には、挑戦しにくいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
123	5	3	-2	選択と集中が強まり過ぎて、(基礎)研究の裾野が狭まった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
124	3	1	-2	できる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
125	3	1	-2	一分野に偏っていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
126	5	3	-2	十分な予算が与えられる分野に偏りがある。地味で基盤的な分野に対しても長期継続的に予算が与えられるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q304. 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	76	214	578	487	377	162	22	1,840	3.7	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.7	-	-0.58	-0.35	-	-	-0.92
大学等	51	164	486	414	332	143	17	1,556	3.8	2.4	3.8	5.5	4.7	4.1	3.8	-	-0.58	-0.31	-	-	-0.89
公的研究機関	25	50	92	73	45	19	5	284	3.3	2.0	3.3	5.0	4.5	3.9	3.3	-	-0.57	-0.55	-	-	-1.12
イノベーション俯瞰グループ	33	48	180	173	96	45	11	553	3.8	2.5	3.8	5.2	4.5	4.0	3.8	-	-0.50	-0.19	-	-	-0.69
大企業	5	10	61	60	34	15	2	182	3.9	2.6	3.9	5.3	4.3	4.1	3.9	-	-0.20	-0.21	-	-	-0.41
中小企業・大学発ベンチャー	13	12	36	40	17	12	7	124	4.0	2.5	3.9	5.5	4.7	4.1	4.0	-	-0.55	-0.09	-	-	-0.63
中小企業	6	5	19	22	11	6	4	67	4.2	2.7	4.1	5.6	4.7	4.1	4.2	-	-0.58	0.06	-	-	-0.52
大学発ベンチャー	7	7	17	18	6	6	3	57	3.9	2.4	3.8	5.2	4.6	4.1	3.9	-	-0.52	-0.26	-	-	-0.78
橋渡し等	15	26	83	73	45	18	2	247	3.6	2.4	3.7	5.1	4.5	3.8	3.6	-	-0.70	-0.22	-	-	-0.92
男性	92	220	688	605	428	191	32	2,164	3.8	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.8	-	-0.55	-0.32	-	-	-0.87
女性	17	42	70	55	45	16	1	229	3.4	2.0	3.4	5.2	4.2	3.6	3.4	-	-0.65	-0.24	-	-	-0.89
社長・役員、学長等クラス	20	36	123	123	83	43	5	413	3.9	2.6	4.0	5.6	4.5	4.0	3.9	-	-0.50	-0.01	-	-	-0.50
部長、教授クラス	32	96	325	272	173	80	17	963	3.7	2.4	3.7	5.3	4.6	4.1	3.7	-	-0.57	-0.36	-	-	-0.93
主任研究員、准教授クラス	40	81	210	167	134	50	8	650	3.6	2.3	3.7	5.4	4.6	4.1	3.6	-	-0.55	-0.42	-	-	-0.97
研究員、助教クラス	12	44	79	83	72	29	3	310	3.8	2.4	4.0	5.6	4.7	4.1	3.8	-	-0.62	-0.30	-	-	-0.92
その他	5	5	21	15	11	5	0	57	3.6	2.4	3.6	5.3	4.4	4.1	3.6	-	-0.31	-0.46	-	-	-0.78
任用形態	33	89	240	213	147	71	5	765	3.7	2.4	3.8	5.4	4.6	4.0	3.7	-	-0.58	-0.31	-	-	-0.89
任期なし	76	173	518	447	326	136	28	1,628	3.8	2.4	3.8	5.4	4.6	4.1	3.8	-	-0.55	-0.31	-	-	-0.86
業務内容別	2	11	25	40	34	14	0	124	4.2	3.0	4.4	5.8	4.6	4.3	4.2	-	-0.34	-0.05	-	-	-0.39
学長・機関長等	10	8	48	49	32	14	1	152	4.0	2.7	4.0	5.5	4.7	4.1	4.0	-	-0.63	-0.12	-	-	-0.75
マネジメント実務	59	179	451	372	279	119	21	1,421	3.7	2.3	3.7	5.4	4.7	4.1	3.7	-	-0.59	-0.41	-	-	-1.00
現場研究者	5	16	54	26	32	15	0	143	3.7	2.3	3.4	5.6	4.5	3.9	3.7	-	-0.62	-0.22	-	-	-0.84
大規模Pの研究者	33	120	340	295	232	106	14	1,107	3.8	2.4	3.9	5.5	4.8	4.2	3.8	-	-0.62	-0.32	-	-	-0.95
国立大学等	7	8	34	20	20	5	0	87	3.5	2.3	3.5	5.3	4.4	4.0	3.5	-	-0.37	-0.48	-	-	-0.85
公立大学	11	36	112	99	80	32	3	362	3.8	2.5	3.9	5.5	4.5	4.1	3.8	-	-0.48	-0.22	-	-	-0.70
大学グループ	7	31	70	55	60	23	5	244	3.9	2.4	4.0	5.8	4.7	4.2	3.9	-	-0.56	-0.26	-	-	-0.83
第1グループ	5	34	115	93	69	44	3	358	3.9	2.5	3.9	5.6	4.8	4.2	3.9	-	-0.64	-0.31	-	-	-0.94
第2グループ	12	46	132	101	64	30	5	378	3.6	2.3	3.5	5.1	4.6	4.0	3.6	-	-0.63	-0.41	-	-	-1.05
第3グループ	23	49	151	146	131	38	3	518	3.9	2.6	4.0	5.5	4.6	4.2	3.9	-	-0.46	-0.29	-	-	-0.75
第4グループ	6	18	61	48	44	18	3	192	3.9	2.5	3.9	5.6	4.8	4.2	3.9	-	-0.59	-0.26	-	-	-0.85
理学	12	53	127	116	85	36	6	423	3.7	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.7	-	-0.57	-0.39	-	-	-0.97
工学	8	25	55	42	31	13	1	167	3.5	2.2	3.5	5.2	4.7	4.0	3.5	-	-0.77	-0.49	-	-	-1.26
農学	13	42	133	103	83	31	5	397	3.7	2.4	3.7	5.4	4.6	4.1	3.7	-	-0.51	-0.39	-	-	-0.90
保健	23	40	144	140	81	43	11	459	3.9	2.5	3.9	5.4	4.6	4.0	3.9	-	-0.56	-0.10	-	-	-0.66
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	8	36	33	15	2	0	94	3.3	2.4	3.5	4.7	4.1	3.9	3.3	-	-0.17	-0.64	-	-	-0.81
なし	10	19	75	67	39	16	5	221	3.8	2.5	3.7	5.2	4.2	4.1	3.8	-	-0.09	-0.31	-	-	-0.40
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	16	13	53	58	28	13	4	169	3.8	2.6	3.9	5.2	4.6	3.8	3.8	-	-0.75	0.01	-	-	-0.74
なし・分からない	109	262	758	660	473	207	33	2,393	3.8	2.4	3.8	5.4	4.6	4.1	3.8	-	-0.56	-0.31	-	-	-0.87
全回答者(属性無回答を含む)																					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q304. (意見の変更理由)我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

	2017	2018	差	
1	3	5	2	基礎研究に基づくノーベル賞獲得実績を見ると成果は高い。ただ現在は基礎研究への投資は少ない。つまり2050年ごろ日本はノーベル賞を取得できない国家となる。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	2018年も含め,毎年のようにノーベル賞受賞者の輩出をしている。しかし,将来に不安がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	ノーベル賞受賞者を輩出している日本では,これまでの基礎研究によって国際的に突出した成果が十分に生み出されていると判断する。しかし,現状は基礎的研究遂行が困難な状況と判断せざるを得ない。今後も基礎研究への支援を継続的に縮小することなく維持する必要があると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	過去30年間全体を見れば突出したものも数多く生み出されています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	成果を出している分野はある。但し,十分はない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	ノーベル賞受賞が健闘している(過去の基礎研究によるが)(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
7	3	4	1	最近2年連続してノーベル賞を受賞したことからは,突出した成果が十分に生み出されていると言えるが,一方,直近10年の間は厳しくなっているとも言える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	分野による。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	新興の中国やインドに負けているし,英国,ドイツ,フランスにも遅れをとっている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	偏っていた研究費の配分に多少の分散が期待されるようになった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	研究者の努力(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
12	4	5	1	今年度は,国内にノーベル賞受賞者がいた為,変更したが,現在の研究者の状況を鑑みると,今後は厳しいと感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
13	3	4	1	少ない予算で研究者が頑張っていると思われます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	バイオ・量子物理等で徐々に成果が出始めていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	分野によるが,ノーベル賞受賞者が継続的に出ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	日本人のノーベル賞受賞が続いているところより,現在は国際的に突出した成果が生み出されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	ノーベル賞の受賞者が増えてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	医学といった分野での成果は確かに進んでいると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	研究費を巡る状況がさらに厳しくなっている割には生み出されていると思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	本庶先生のノーベル賞受賞のように,昨年度よりは成果が評価された。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	5	5	0	過去に(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	3	0	粗密あり。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	残念ながら国際的な水準から遅れをとっている。国際共同研究への参画や研究交流が減少しているので研究者が受ける刺激が少なくなっていると思われる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
24	5	5	0	今は出ているかもしれないが,この先は分からない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	6	6	0	本庶先生のノーベル賞のように,その結実には時間がかかりますが,国際的研究は,我が国の少ない研究費の割には十分に生み出されていると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
26	4	4	0	生命系ではIPS関連の研究の一部(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	分野により対応が異なっていると感じている。様々な分野の基礎研究の支援を考えてほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	再生医療にだいぶ予算を投入しているので,突出した成果が得られるはずである。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	流行を追ったものが多い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	4	4	0	過年度の積み重ねが効いている状況(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	ノーベル賞は20年後には得られないかもしれない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	3	3	0	本年,本庶先生がノーベル医学生理学賞を受賞したが,その成果は以前のものであり,近年は基礎研究に対する投資は少ないように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0	ノーベル賞の連続受賞など,インパクトはあるが時代が変わったと感じる。現在で結果がでなくても40年間投資してくれるような研究費や研究機関はあるだろうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	5	5	0	マスコミをはじめ報道機関の質が年々悪くなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	5	5	0	ノーベル賞の受賞をみれば明らか。ただし,将来が懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	6	6	0	一部では,人類史を変える,基礎研究の成果もあります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	個々の突出した成果はあるが,総合的には不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	研究能力と文章作成能力(申請書の体裁を整える能力)とは必ずしも一致しないので,そのギャップを埋める方法も検討していただけると,優秀かつ尖った能力を有する研究者による日本初の偉大な研究がこれまでよりも生まれやすくなると思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

39	4	4	0	若干のタイムラグはあるが、国際的にも突出した成果が、以前よりは出てきていると考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	2	2	0	日本独自の特徴ある分野の研究も必要ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	2	2	0	日本が諸外国をリードしてイノベーションを生み出す事例はほとんどないと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	2	2	0	IoT分野での遅れ(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	5	5	0	ライフサイエンス分野が長年の実績に結びついている。その他の分野は「選択と集中」の方針で基礎分野が途絶た感を持つ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	3	3	0	今までのノーベル賞の結果を見ると、今はそこそこ成果があると思われる。今後は？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	3	3	0	ノーベル賞級の研究者の方々が何人もいらっしやるので十分に生み出されてきたのかと思いますが、世界の研究者人口が増えているので、厳しくはなりつつあるかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
46	4	4	0	将来的な持続性には疑問があります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
47	2	2	0	独立行政法人化により、目の利益も追わざるを得なくなっている現状を鑑みて(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	3	0	分野によって強弱がある(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
49	1	1	0	突出した研究、構想が感じられない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
50	3	2	-1	国際的に突出した研究を担うだけの余裕がなくなっている(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
51	4	3	-1	10年前と比べ突出した成果の得られ方は減少している感が否めない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
52	5	4	-1	少し審査の公平性は疑問ですが、理系分野でノーベル賞が出ていることはその証かと思います。一方で、経済学賞がでていないことにも目を向けるべきかと思います。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
53	2	1	-1	全ての分野については知らないが、生物学に関しては近年他国より優れた成果が出ているとは思えない。(大学, その他, 男性)
54	3	2	-1	政策的に科学技術支援を減らしているため、突出した成果は減少気味である。(大学, その他, 男性)
55	5	4	-1	研究者人口の減る中、がんばっているとは思いますが、研究環境は悪化していると思う。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	基盤研究費の減少によって状況は悪化している。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
57	2	1	-1	論文数が低調である点など、国家間で見ると他の国に後れを取っている。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	2	1	-1	0を1にするような研究が減っている。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	4	3	-1	国際的に突出した成果はあるが、十分かは議論が分かれる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	2	1	-1	近年の基礎研究への配分が減ったことから、近年徐々に外国との競争に負けている。(大学, 第1G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
61	3	2	-1	ここ数年の地盤沈下が明確になりつつある。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
62	5	4	-1	基礎研究の多様性が失われつつあり、また、先導的な位置付けで設定されているテーマでも突出した成果が報じられていないように思います。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
63	2	1	-1	どんどんくだらない大学内イベント、大学内管理の要請が増え、ますます研究時間が減っている。事務方の繰り出す管理対応依頼や、雑用の多さは、間違いなく国際的に突出している。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	4	3	-1	閉塞感があります。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
65	6	5	-1	現在は、将来は少し暗雲。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
66	5	4	-1	過去は良かったが、現状はこの点においては悪化している(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
67	3	2	-1	段々先細りしているように思う。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
68	3	2	-1	十分には言い切れない。業績でも中国にずいぶん追い抜かれている。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
69	4	3	-1	日本の基礎研究は、全ての分野・レベルにおいて急速に衰退しつつある。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
70	4	3	-1	競争的資金に頼りすぎ、研究者が短視眼的な応用研究に走る傾向が強くなった。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
71	3	2	-1	研究費不足のため研究そのものが劣化している(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
72	3	2	-1	最近の成果でなく昔の成果が実を結びつつあると感じます。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
73	4	3	-1	一部の研究者はゆとりのある研究環境が設けられており問題ないように思いますが、多くの研究者は論文を出すことが優先され、「通すための論文」「通すための学術成果」が優先されているように感じております(主観であり、知り合いの研究者を見て印象です)(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
74	3	2	-1	学内・学外における一人あたりの業務量が増加し、成果が出しにくくなっている。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
75	3	2	-1	国際的に突出するまでの時間差があり、それが実る前に研究から去っていつているように思う。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
76	3	2	-1	将来が心配である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
77	4	3	-1	諸外国の成果が相対的に高まっているように見受けられる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
78	4	3	-1	応用などでは良い成果が出ていると思うが、基礎研究は明らかに先細りである(大学, 第4G, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
79	3	2	-1	ここ数年の日本人のノーベル賞受賞は過去の研究環境の成果ではないか(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
80	2	1	-1	長期的視点で種がまかれていない。今後は、実力がある若手研究者は海外で種を見つけ芽を出してから日本に帰国しないと、個性ある研究はできないとおもう。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

81	5	4	-1	人工知能,情報分野での成果,国際プレゼンスが,データ量や,若手研究者の少なさから減少気味.学生,研究者の増強が望まれる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	成果が減少している(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	研究環境の悪化,特に,研究時間の大幅な減少が大問題である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	バイオマテリアルやDDSの研究領域は,一部の既存の研究を除いて,停滞しているように感じます.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	4	3	-1	近年は,基礎研究に研究費がつきにくくなっている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	4	3	-1	大学にお金がないことから人材も不足してきており,弱くなってきていると感じる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
87	5	4	-1	昨今の新聞記事(〇〇新聞)(国際的な日本科学研究の存在感の低下を指摘)を読んで.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	5	4	-1	基礎研究より応用(実用)研究が重視され,将来,大きな成果が現れにくくなっているように思う.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	中国などの学会のアクティビティと比べると,日本の研究は自由な発想やチャレンジが少なくなってきたように感じる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	過去10年に突出した成果が不十分であった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
91	3	2	-1	かなり減少している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	若手から中堅研究者の不安定な雇用環境,および基礎研究マネジメントの能力不足と連動した課題であると思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
93	4	3	-1	国際学会等において,日本の研究者のプレゼンスがより低下している,と感じられたため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	3	2	-1	年々悪化しつつある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	2	1	-1	現在評価されているものは過去の遺産であり,今後減るものと思われる.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
96	2	1	-1	基礎研究がやりにくい状況になっている(公的研究機関,その他,男性)
97	5	4	-1	相対的に落ちているように思える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
98	3	2	-1	基礎研究力低下(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
99	3	2	-1	減っているように思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	2	1	-1	基礎研究の特許,論文の伸びは,先進国の中で最低レベル(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
101	2	1	-1	全く不十分.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
102	4	3	-1	個性的ではあるが,突出した成果がでるかは今が分からない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	いままで垂流と批判されてきた分野が,ノーベル賞を受賞されると,それまでの状況が変わる.相も変わらず外側からの評価に,事態が左右される気質はやめにした.そうでないと,外への成果も著しく遅れる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	3	2	-1	さまざまな指標を見ても,研究論文の出版数,引用数が低下している.(民間企業等,その他,男性)
105	4	3	-1	生命科学分野に限って見れば,世界のトレンドをキャッチアップして成果を競う傾向がやや強まっているように感じられる.(民間企業等,その他,男性)
106	4	2	-2	研究者が研究に使うことができる時間が年々減少しているように感じる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
107	4	2	-2	産業界からの要請が多すぎ,今後に期待薄.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
108	3	1	-2	肩書のある人に高額な研究費を配分し,その一門のみが潤うような土壌を何時まで続けているのだろうか.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
109	5	3	-2	国際的に見て,人口に対する基礎研究の論文数が多くはない.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
110	5	3	-2	応用研究が優先され基礎研究が軽視されているように感じるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
111	4	2	-2	目の前の研究費獲得が最大の目標となっている現状では,将来を見据えた研究成果は出にくいと思われる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
112	5	3	-2	産業に直結する研究成果が求められ,高い評価軸が設けられており,技術の基盤となる研究に取り組み難くなっている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
113	5	3	-2	いずれの先進諸国にも当てはまることだが,基礎研究は実施しにくくなってきている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
114	5	3	-2	他国に抜かれつつある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
115	4	2	-2	大隅教授のノーベル賞受賞以来あまり優れた結果が出ている様子が見られない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
116	4	2	-2	新しい分野での成果が乏しい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
117	4	1	-3	研究人材に対する報酬が少なすぎ,研究費も少なすぎ.こんな現状でも,「基礎研究」云々を語ること自体が問題.日本は,研究者・技術者の社会的プレゼンスが低すぎる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
118	5	1	-4	一部の研究者が突出した成果を出されているが,全体的には不十分(大学,部長・教授等クラス,男性)
119	6	1	-5	外部資金においても成果・産業化が重視されるトレンドのままでは20年, 30年後に評価されるような基礎的な研究は衰退していくと思う.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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

	2017	2018	差	
1	2	6	4	一般にイノベーションにつながっていないと思われがちだが、それは評価期間が短いだけであると思うようになりました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	工学・医学・農学を見ると十分であるが、その他の分野の貢献は低く感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	数十年前のネタがノーベル賞になっていると考えるとそうかもしれない。今の研究が今後同様になるとは思えないが。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	3	1	事業化を意識した大学への国策など、徐々に良い方向に向かっていると思います。工学分野により多くの実践的な経営学者や政策学者を混ぜることが、今後の課題かと思えます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	実用性や応用性に富む研究開発が重視されることが浸透していると感じるため。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	基盤的な(長期的な)イノベーションに繋がる研究は、蓄積(基礎)研究もしっかりしている。やはり基礎研究が重要ではないか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	成果自体はまずまずイノベーションに結びついている例も増えつつある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	将来発展が期待される事例が身近でも求められるようになってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	もう一押しです(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	ノーベル賞に湧く裏側で次が生み出されているか不明(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	3	4	1	徐々につながってきていると感じます(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	最近では実用的なものも多く出てきている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
13	2	3	1	バイオ分野において徐々に繋がりがつあると思います。実用化への障壁をある程度低くする必要を感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	大学発ベンチャーが増加傾向(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	徐々に改善がみられていていると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	十分ではないが、成果は出ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0	大学の教員の研究時間が不足しており、社会実装する時間を確保することができない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	基礎研究を「無理やり」イノベーションに結びつけようとする短絡的思考をやめるべきである。(大学,その他,男性)
19	1	1	0	イノベーションの定義が定かでない。(大学,その他,男性)
20	1	1	0	時間的余裕と忍耐の無い日本社会がイノベーションに繋がる真にハイリスクな挑戦的研究を阻害している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	医学についてはわかりませんが、基礎生物学の観点で評価しました。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	3	3	0	基礎研究がすぐにイノベーションにつながると思うのが甘い。基礎研究は文化であると思うくらいの余裕が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	1	0	テーマ設定が固定的で、新規性が希薄。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	基礎研究の成果がイノベーションの創出に繋がるには長期間の開発研究が不可欠です。その様な事例を未だ見ていない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
25	2	2	0	基礎研究に配分する予算が年々削られているので、このままではイノベーションにつながらないのではと危惧する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	2	2	0	基礎研究とイノベーションを同じ人が行うのはとても負担になる。分業体制が出来るとよいが。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	1	0	流行りに流されイノベーションにつながらない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	企業との連携が弱い。大学発ベンチャーの体制強化が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	応用研究が不足しているから、理由の一つと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	イノベーションばかり求めすぎ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	4	4	0	しかし、現在は過去の貯金でなんとかこなっている印象である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	2	0	基礎研究とイノベーションは別物(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	基礎研究事体ができない中、イノベーションなんて、語ることもできない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	2	0	問3-03とも繋がりますが、基礎研究は一定程度の多様性を有しているものの、それがイノベーションとして実用レベルにまで達するところまでいくかどうかという点、そこは弱いと思います。(イノベーションではなく)イノベーションを生み出すような面白い研究を発想する研究者は往々にして実用のことまで考えていないと思いますので、そこはサポートが必要かなと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
35	3	3	0	これはなかなか難しい。大学は多くの場合素人集団である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	大学の研究は知的基盤の構築が主であり、あまり有用性を強調すると、ガセネタ研究が増える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	お金を産めないレベル、=アカデミアではそれなりだが、産業レベルでは全く不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	企業側の受け皿、連携が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	イノベーションを理解している大学側とそれを利用する企業側にギャップがある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	1	1	0	起業家精神を尊重する社会になっていない。先端技術の可能性を理解し, 起業を支援できる投資家 (VC) が居ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	3	3	0	「イノベーション」をどう捉えるかによるが, 「いろいろな意味で社会から認知されるインパクト」という観点でみると, 現状は「3」と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
42	1	1	0	基礎研究に滞留する傾向が強い。社会に成果を生かそうとするモチベーションの欠如。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
43	3	2	-1	研究成果の社会還元は以前より進みつつあると認識しているが, まだ十分にイノベーションに繋がっているとは言い難い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
44	2	1	-1	基礎研究と応用研究の乖離が目立つ(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	5	4	-1	イノベーション推進の政策が現場の状況とうまくマッチングせず, かえって現場の作業増加をもたらし, 創造的活動を阻害する傾向がある(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	2	1	-1	技術力のグローバルな新興企業が育っていない。特にソフト技術。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	3	-1	欧米で行われた研究の後追い研究が多いように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	3	-1	適切な評価と継続性への保証がほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	3	-1	基礎研究と企業の応用研究との間のギャップが大きいと感じる機会が増えた。企業は真に新しいことはリスクが大きいのでやりたがらない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
50	3	2	-1	基盤研究費の減少によって状況は悪化している。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	5	4	-1	基礎研究はそもそもイノベーションを実現するためにおこなうものではない。従って, 十分につながっているというのが望ましい状態ではない。(大学, 第1G, 研究員・助教クラス, 男性)
52	4	3	-1	閉塞感があります。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
53	3	2	-1	研究者による自由な発想の下で学術研究を遂行することは可能であるが, 短期的成果が求められるために, イノベーションに繋がるチャレンジングな研究は進めにくくなってきていると感じる。(大学, 第2G, 農学, 研究員・助教クラス, 女性)
54	2	1	-1	欧米がますます勢いづいている(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	3	2	-1	二番煎じの研究をしている研究者が大半だと感じる。(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 女性)
56	4	3	-1	一握りのトップクラスの研究者のおかげでそう感じるが, 平均的に考えると, 厳しい部分もある。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	4	3	-1	一部の研究者はゆとりのある研究環境が設けられており問題ないように思いますが, 多くの研究者は論文を出すことが優先され, 「通すための論文」「通すための学術成果」が優先されているように感じております(主観であり, 知り合いの研究者を見て印象です)(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
58	3	2	-1	現在はつながっているが, 近未来の状況はかなり厳しい。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
59	4	3	-1	諸外国のイノベーションが相対的に進展しているように見受けられる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
60	4	3	-1	基礎研究を基にした応用研究(イノベーション)は, 時間が必要である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
61	4	3	-1	企業は大学との協力に消極的であるためイノベーションに繋がらない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
62	3	2	-1	現在, 基礎研究そのものを実施しづらい状況にあり, 基礎研究により力を入れていく必要がある。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	ノーベル賞の受賞など, 過去の基礎研究の成果は素晴らしいが, 他国の科学研究への力の入れかたを鑑みると, 今現在の基礎研究は, 厳しい国際競争下に置かれている。(大学, 第4G, 工学, 社長・学長等クラス, 女性)
64	2	1	-1	基礎研究をイノベーションへとつなげるためには, 誰かがいわゆる「死の谷」を越える必要があります。日本の研究者にはこの部分のモチベーションが決定的に欠けており, イノベーションにつなげることができていないと思います。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
65	3	2	-1	研究が, 社会の要請に沿わず, 研究者自身の思想や趣味でもって行われていることが多いように思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
66	3	2	-1	イノベーションに引き上げてくれる人材が少な過ぎる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	4	3	-1	基礎研究は本来産業のために行う訳ではないが, それはそれとして, 研究成果を産業化するための橋渡しが不足しているのは事実(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
68	4	3	-1	大学にお金がないことから人材も不足してきており, 弱くなってきていると感じる。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
69	4	3	-1	そもそもの基礎研究が不十分ではないか, と感じている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
70	4	3	-1	近年, 基礎研究部分が深掘りされず, 将来のイノベーションにつながるか不安。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
71	2	1	-1	時間軸のズレ, すなわち, 今の成果は30年前の施策の結果であり, 今の施策の30年後の結果を考えるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
72	4	3	-1	他国に抜かれつつある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
73	3	2	-1	現時点でつながるべくしてつながったと言えない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
74	3	2	-1	昨今基礎研究の衰退が加速しているように見える。博士号保持者の冷遇がその根源にあると思う(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
75	4	3	-1	基礎研究の成果(特に, 医薬関連)が, 社会貢献していると思います。ただ, イノベーションにつながっているのかというと, 単純につなげて考えるのは難しいと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
76	4	3	-1	基礎研究をイノベーションにつなげる産業界の努力が足りない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
77	2	1	-1	研究成果の共有が少ない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
78	5	3	-2	基礎研究力の低下は, さらに進行していると感じる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)

79	4	2	-2	投資に対する技術の回収効率が悪いように感じる。研究者の人事評価において、論文数以外の、技術移転に関する指標も必要ではないか？(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	5	3	-2	基礎研究の場が減少しつつある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	2	-2	欧米と比較し,長期的な視点を持った異分野融合研究が少なく,将来性のある知的財産が得られていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	ノーベル賞受賞者の多くが指摘するように,基礎研究をイノベーションに繋げるには,多くの研究と時間を要するものであり,そこへの資金投入が必要である。日本ではそれに対する理解が少ないように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	1	-2	大学研究とイノベーションとを橋渡しをする予算が不足している。使途制限の付いた予算ばかりで,臨機応変な対応が一切できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	5	3	-2	イノベーションにつながるために必要な基礎研究の裾野がいよいよ脆弱になっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	4	2	-2	最近,米国や中国の状況を知る機会があり不安を覚えたから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	-2	基礎研究の専門家ではないので分かりかねますが,海外,例えば私が留学したイギリスでは,医学に貢献する基礎研究の種が日本より沢山創出されているように感じました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	2	-2	「失敗を恐れずとにかく研究資金を投じる」ことをしなければ,イノベーションにはつながらないと思われる。中国の方が仕事をしやすいかもしれない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	1	-2	研究開発のイノベーションは,社会に出て初めて評価が視えることになる。科学・技術のみでは成果に結びつかない,それには社会への投下環境(資金・企業とのコラボレーション,支援など)が必要。そしてその後の評価でイノベーション進捗度合いが決まる。これで考えると,技術者・科学者の社会性のリテラシーが低い故に(開発や一部試作品で終了),イノベーションに結実していないケースもあり残念である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q306. 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に十分に果たしていると思いませんか。

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	202	254	478	470	351	137	24	1,714	3.7	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.22	-0.24	-	-	-0.46
大学等	163	210	407	393	293	119	22	1,444	3.7	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.23	-0.22	-	-	-0.45
公的研究機関	39	44	71	77	58	18	2	270	3.6	2.2	3.8	5.3	4.1	3.9	3.6	-	-0.20	-0.37	-	-	-0.56
イノベーション俯瞰グループ	49	58	137	174	115	47	6	537	3.9	2.6	4.0	5.5	4.4	4.1	3.9	-	-0.27	-0.21	-	-	-0.48
大企業	22	6	40	59	44	16	0	165	4.3	3.1	4.4	5.7	4.6	4.5	4.3	-	-0.14	-0.19	-	-	-0.33
中小企業・大学発ベンチャー	16	19	38	39	17	5	3	121	3.3	2.2	3.5	4.8	3.9	3.5	3.3	-	-0.43	-0.15	-	-	-0.59
中小企業	14	6	19	21	9	3	1	59	3.6	2.4	3.7	4.9	4.2	3.8	3.6	-	-0.38	-0.26	-	-	-0.64
大学発ベンチャー	2	13	19	18	8	2	2	62	3.1	1.9	3.2	4.7	3.7	3.2	3.1	-	-0.46	-0.11	-	-	-0.57
橋渡し等	11	33	59	76	54	26	3	251	3.9	2.5	4.1	5.6	4.5	4.2	3.9	-	-0.29	-0.26	-	-	-0.55
男性	210	281	556	590	424	165	30	2,046	3.7	2.4	3.9	5.4	4.2	4.0	3.7	-	-0.24	-0.23	-	-	-0.47
女性	41	31	59	54	42	19	0	205	3.6	2.2	3.7	5.4	4.0	3.8	3.6	-	-0.20	-0.23	-	-	-0.43
社長・役員、学長等クラス	32	46	99	132	95	26	3	401	3.8	2.6	4.0	5.4	4.2	4.1	3.8	-	-0.15	-0.27	-	-	-0.42
部長、教授クラス	75	134	278	260	176	63	9	920	3.5	2.2	3.6	5.2	4.1	3.8	3.5	-	-0.30	-0.27	-	-	-0.57
主任研究員、准教授クラス	83	93	150	163	128	61	12	607	3.8	2.3	4.0	5.6	4.1	4.0	3.8	-	-0.09	-0.19	-	-	-0.29
研究員、助教クラス	55	36	76	72	53	26	4	267	3.8	2.3	3.8	5.5	4.4	4.0	3.8	-	-0.38	-0.21	-	-	-0.59
その他	6	3	12	17	14	8	2	56	4.6	3.2	4.6	6.2	4.8	4.5	4.6	-	-0.30	0.15	-	-	-0.15
雇用形態	84	94	185	211	161	57	6	714	3.8	2.4	3.9	5.5	4.4	4.1	3.8	-	-0.33	-0.28	-	-	-0.61
任期あり	167	218	430	433	305	127	24	1,537	3.7	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	-	-0.18	-0.21	-	-	-0.40
任期なし	2	10	31	37	38	8	0	124	4.0	2.8	4.3	5.7	4.3	4.0	4.0	-	0.09	-0.30	-	-	-0.20
業務内容別	14	8	36	52	38	13	1	148	4.2	3.0	4.3	5.7	4.5	4.4	4.2	-	-0.07	-0.24	-	-	-0.30
学長・機関長等	178	212	367	354	252	98	19	1,302	3.6	2.2	3.7	5.3	4.0	3.8	3.6	-	-0.26	-0.21	-	-	-0.47
マネジメント実務	8	24	44	27	23	18	4	140	3.7	2.1	3.5	5.7	4.5	4.2	3.7	-	-0.29	-0.46	-	-	-0.75
現場研究者	107	149	303	278	205	82	16	1,033	3.6	2.3	3.7	5.4	4.1	3.9	3.6	-	-0.27	-0.23	-	-	-0.50
大規模Pの研究責任者	11	11	20	26	15	9	2	83	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	4.0	3.9	-	-0.12	-0.10	-	-	-0.21
国立大学等	45	50	84	89	73	28	4	328	3.7	2.3	3.9	5.5	4.1	3.9	3.7	-	-0.13	-0.20	-	-	-0.34
私立大学	23	45	70	52	41	18	2	228	3.3	2.0	3.3	5.2	4.0	3.6	3.3	-	-0.36	-0.31	-	-	-0.68
第1グループ	38	40	109	79	57	33	7	325	3.7	2.3	3.6	5.5	4.2	4.0	3.7	-	-0.25	-0.24	-	-	-0.49
第2グループ	40	51	103	104	67	22	3	350	3.5	2.3	3.7	5.1	4.0	3.7	3.5	-	-0.33	-0.18	-	-	-0.51
第3グループ	54	64	110	143	115	45	10	487	4.0	2.5	4.1	5.7	4.2	4.2	4.0	-	-0.05	-0.19	-	-	-0.24
第4グループ	39	28	52	35	31	10	3	159	3.4	2.0	3.3	5.2	3.9	3.5	3.4	-	-0.38	-0.13	-	-	-0.52
理学	45	55	97	113	77	39	9	390	3.9	2.4	4.0	5.6	4.5	4.2	3.9	-	-0.30	-0.33	-	-	-0.63
工学	21	27	45	42	26	13	1	154	3.4	2.1	3.5	5.1	3.9	3.5	3.4	-	-0.39	-0.04	-	-	-0.42
農学	39	63	120	97	65	21	5	371	3.3	2.1	3.4	5.0	3.7	3.5	3.3	-	-0.16	-0.21	-	-	-0.36
保健	30	47	115	146	96	42	6	452	4.0	2.6	4.1	5.5	4.4	4.1	4.0	-	-0.24	-0.19	-	-	-0.44
産学官連携活動あり(過去3年間)	19	11	22	28	19	5	0	85	3.6	2.4	3.9	5.2	4.4	3.9	3.6	-	-0.46	-0.28	-	-	-0.74
なし	18	20	47	81	45	19	1	213	4.0	2.8	4.1	5.4	4.3	4.1	4.0	-	-0.17	-0.12	-	-	-0.28
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	29	14	45	48	37	10	2	156	3.9	2.6	4.0	5.5	4.4	4.2	3.9	-	-0.24	-0.33	-	-	-0.57
なし・分からない	251	312	615	644	466	184	30	2,251	3.7	2.3	3.8	5.4	4.2	4.0	3.7	-	-0.24	-0.23	-	-	-0.47
全回答者(属性無回答を含む)																					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q306. (意見の変更理由)資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

2017	2018	差	
1	1	6	5 挑戦的であったり、大規模であったり、最先端であったりするものは、もう十分。知的好奇心を満たす、学術的なことへ、方向性を移した方がよい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2 適切な(リスクの少ない、応用性が見込まれるという意味で将来有望な)研究に投資することに関しては以前よりも進んでいるように思われたため。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	4	1 間接経費をもっと増やすべきと考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1 各配分機関は頑張っているが、縄張り争いに陥らないよう望む。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1 ボトムアップ的な科研費に対して、JSTなどの研究助成事業は明確な戦略目標を設定したボトムダウン的な課題が多く、互いに相補的な関係になっているようです。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 評価方法に事業性,将来性を客観的に見る仕組みが入ってきたことで良くなってきたと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 将来有望な研究開発テーマの発掘は行われている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 目標の策定などはますます明確になっていると思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 最近のAMEDの取り組みは良いと感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 目的指向の観点で重要な成果をあげている。ただし、これ以上増やす必要は無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 応用研究が中心ですが、Visionが明確化してきているように感じています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 ライフサイエンス分野ではAMEDが主に取り扱うことで一部改善されていると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 徐々に改善がみられていると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 特にAMEDへの期待を込めて(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 挑戦的テーマへの取り組みがみられる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1 専門家に裁量権を与える仕組みが増えている。(民間企業等,その他,男性)
17	2	2	0 研究テーマが評価が確立した時代遅れの研究テーマが多い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	4	4	0 AMEDは特に有効に機能していると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
19	3	3	0 あまり、一か所に巨額の資金を集中させることには反対である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	1	1	0 PDが必ずしも目利きでないcaseが多々あるように思われる。どのようにしてPDを決めるのかが明らかではない。(大学,その他,男性)
21	1	1	0 これらの機関には一流研究者がほとんどいないため、基本後追いの資金配分となり無駄が多い。(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
22	2	2	0 テーマ探索が偏っている？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0 特定の部局,講座,研究室に集中的に予算が投与される。幅広い基礎研究への投資や底上げはなされていない。日本が欧米中国より先駆的研究分野は根絶すると推測される。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	3	0 一定の機能を果たしていると思われる。ただ海外の例を(一巡遅れで)参考にしている印象が強く、我が国発の研究テーマの香りがしない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
25	1	1	0 決まった人にしか予算が配分されません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	1	1	0 はっきり言って犯罪。多くのプロジェクトは、使ったお金に見合う成果が出ていない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	1	1	0 資金配分機関の課題設定は良いが、そのテーマを構成する研究者を見ると、ある種ギルド化が進行している。公正な公募審査がおこなわれているかに疑問がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0 あまりにも短期的な視点です。3年ないし2年では何も出ません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0 PDの知り合いにばかりお金が流れているように思えてならない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0 AMEDは失敗。日本版NIHといったことは噴飯ものである(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0 PDがちゃんとしたバックグラウンドを持っていないとImPACTのチョコレートのような件になる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0 採択基準がよくない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0 いまだ採択理由が不明確(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0 間接費の浪費！無駄なイベントによる消費が多すぎると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 私ども地方大学の研究者にとっては、資金配分機関の戦略的な資金配分は、結局のところ「中央の一部著名研究者の言いなり」だと思っています。戦略的な資金より、科研費をもっと手厚くしてほしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0 短期的視点にすぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0 偏りも目立つが。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	1	0 視点が短期的すぎる。資金配分が特定の研究テーマに偏りすぎである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	2	0 領域設定に十分な根拠がない。一部の研究者しか応募できない恣意的な領域設定が目につく。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

40	4	4	0	配分機関のリーダーの質が低下しつつある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
41	1	1	0	該当分野のJSTのワークショップを2回実施したが, いまだにプロジェクト化の動きが全く見えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
42	1	1	0	政策的な要請に基づく課題設定が重複と集中が深刻化している。この面でCSTIが機能していない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
43	1	1	0	第二次のSIPの領域項目は企業からのファンドのように即物的になり, 国からのファンドとしてはひどいものとなったと認識。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
44	1	1	0	少なすぎる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	3	3	0	結果が明確に出ていないので, 不十分と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
46	1	1	0	機関間の役割に応じた研究配分になっているとは思わない。類似の研究にそれぞれの機関が投資をしている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
47	1	1	0	組織が肥大化し, 官僚的になっている。組織運営に大事な研究予算が食われている。スリム化必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
48	3	3	0	資金配分にあたり, 「失敗も当然あるもの」との発想がもっと普及してほしい(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
49	2	2	0	企業の場合, 将来有望で, 比較的短期間の開発だと判断すれば, 独自に研究開発を進めるのだと思います。なので, 資金配分機関の役割は限定的にならざるを得ません。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
50	1	1	0	資金配分は基礎研究を中心に幅広く行い, その先はベンチャーキャピタルと産業界にまかせればよい。JST・AMED・NEDOは統合・合理化すべきだ(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
51	4	3	-1	一部の研究者に偏在する傾向(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
52	2	1	-1	分野・テーマごとに, 閉じたコミュニティのつながりの中で, 資金が配分されているように伺える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
53	4	3	-1	重要課題への配分が足りない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	2	1	-1	特にJSTとAMEDの役割の違いが分かりにくくなった。資金配分機関としての, 職員教育や人材確保の努力が不十分である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	2	1	-1	例えば, もともと有名な研究者出会った人を除いた場合, どれだけ発掘できたか疑問がのこる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	2	-1	特定の大学に資金が配分されるような組織構造・委員選定やテーマ設定になっているように思われる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	2	1	-1	目利きの教育と多様性の確保が必要であろう。評価者の能力の低さが配分に悪影響を及ぼす例があるようだ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	3	2	-1	基盤強化に対して, 更なる工夫が求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
59	5	4	-1	特定の領域に重点的に配分する傾向が強すぎる感がある。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	3	2	-1	本当に広範な知識を有し, 国際的に有名な研究者が「目利き」としてPDに選ばれているとは思えない。なぜあの人がPDなのか, という思いを研究者に抱かせたらその時点でそのプロジェクトは失敗である。(大学, その他, 男性)
61	3	2	-1	PDの選定がカギを握っている。日本人では適切な人は少なくなってきた。外国人に任せることも考えた方がよい。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
62	2	1	-1	産学連携やイノベーションや役立つ研究によりすぎている。基礎自然科学が応募できるものがない(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	4	3	-1	募集事業によっては, 評価が厳しすぎて制約が多く, 自由な発想のもと, 果敢なチャレンジができていない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
64	3	2	-1	ある程度軌道に乗った目先の成果が期待できる研究課題採択が行われている。テーマ発掘は行われていない。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
65	5	4	-1	諸外国に比べて, 資金配分のスピードが遅いように感じる。(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
66	5	4	-1	プロジェクトによりまちまち。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
67	4	3	-1	Too Competitiveになったように思う。PDの目利きと言いつつも, 第2期SIPでは下手に利益相反などを言い出すものだから, 実質的な成果がでるとは思えない。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
68	3	2	-1	テーマ設定が海外に対して固定的(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
69	2	1	-1	出来レースが多すぎる(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
70	3	2	-1	毎年, 個人への運営交付金が減額されるのでそうとは言えない。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
71	3	2	-1	言葉のマジックに踊っているだけのようにも思います。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
72	2	1	-1	短期でのプロジェクトの実現性を求めた結果, 先行する海外企業の既存技術を国内で検証するだけの事例を目にしたため。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
73	3	2	-1	特定の大学に集中したり, 特定の大学や研究機関に偏って配分されている, ということをししばしば耳にするようになったため。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
74	3	2	-1	配分機関が細分化されることで, 資金の集中に関するチェック機構が働かなくなっている。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
75	3	2	-1	限られた研究者のみへの情報提供や機会が与えられていると考えられ, 実際, そのように話す大御所の方も多いうように思います。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
76	3	2	-1	むしろ研究の多様性を制限する方向に働いている可能性がある。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
77	2	1	-1	大型プロジェクトに属さなくて研究・開発が行えるように, 3年間で1500万円程度の資金配分がなされるようにしてほしい。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

78	3	2	-1	JSTの国際戦略等で諸外国に資金をばら撒く制度は本当に実効性があるのかを吟味すべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	2	1	-1	JSTやNEDOと比較し,AMEDの予算配分には多くの研究者が疑問を持っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	4	3	-1	資金配分機関でさえも,研究資金を十分に持つものではなく既存の研究を支えるのに四苦八苦しているように見える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
81	5	4	-1	AMEDの立ち位置がよくわからない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	特定のものに配分しすぎ。”目利き”しすぎ。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	イベントへの参加はしたことがあるが,その後につながりにくい(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
84	5	4	-1	似たようなテーマをそれぞれで立てていることが多い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	米国企業が実用化したいという技術提案には予算がつかない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	我が国の産業育成の実績をみるに,将来有望と判断された研究が価値を持つ確率が極めて低い。そのため,資金配分を偏重化させることの弊害のほうが深刻である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	3	2	-1	研究者の独りよがりな主張に,配分機関もチームに入っている企業も,流されているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	2	-1	一部のPDが密室で決めるのではなく,いっそ若手も含めたオープンな議論でテーマ発掘をしてはどうか?(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
89	3	2	-1	研究費は大きい,それにともなう事務量も多い。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
90	5	4	-1	申請を十分にしていないので,判断ができない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	あまりに少額で,報告者がうろたえすぎ。チェックしている人の人件費を研究費に回した方がよい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	テーマに対する制約が強く,より広いテーマ発掘を可能にする考えが欠けている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
93	2	1	-1	JST・NEDOなどは恣意的な資金配分に感じられ,もっと公平な科研費のような資金配分により多くの財源を割くべき(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	2	1	-1	資金配分に見合わない成果であっても,次の資金配分が保たれることは,おかし。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	4	3	-1	資源配分機関の応募に際して,面接を受けた時の質疑応答の内容から判断。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	2	1	-1	PDの目利きが偏っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
97	3	2	-1	研究開発テーマは大型になればなるほど,失敗しないように,ありがたいテーマで,予定調和の内容になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	2	1	-1	テーマ発掘,資金配分においても国際的な視点が不足していると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
99	3	2	-1	何をもち「有望」と考えるか。発掘する人材の不足・時間の不足を感じる,十分とは言えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
100	3	2	-1	テーマ採択,資金配分だけではなく,成果の活用,アピール等の研究戦略的なフォローが足りないように感じるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	2	1	-1	あまりにも特定の分野に偏りすぎている。イノベーションは,多様な基礎研究の基礎体力があつてこそであるが,1点豪華主義的な本当に役に立っているのか怪しい,仰々しい課題のみに研究資金が投入されている。広く薄く,研究資金をいきわたらせることが重要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	2	1	-1	資金配分機関が独自の発想を生かせず,本省に大きく影響されている。SIPなどさらに悪化の傾向。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
103	2	1	-1	少数の民間企業出身者の意見が反映されすぎている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	2	1	-1	もっと幅広く配分すべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
105	3	2	-1	公募段階でテーマの絞り方をもう少しゆるくすると良いと思うこともある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
106	3	2	-1	何を目的とするのか,明確性が少なくなっているように感じている。(公的研究機関,その他,男性)
107	3	2	-1	成果の評価をもっと厳しくすべきと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
108	2	1	-1	PDの機能は研究方向性への示唆であり,細かい文章表現訂正はしごとでない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	2	1	-1	採択の基準に斬新の特徴が欠けるようにも思われる。難しい話ではあるが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	5	4	-1	結果としての成果が必ずしも明確ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
111	3	2	-1	大きなテーマやトレンドのものに傾注してはいないか。小さなテーマも中長期的には効果を発するものがあるのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
112	3	2	-1	環境変化についていけないと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
113	2	1	-1	明確なビジョン,将来展望があると思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
114	4	3	-1	将来性の点で疑問があるテーマが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
115	2	1	-1	PDの高齢化?若返りが不可欠。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
116	6	5	-1	審査が大変そうです。事業性ある案件には,規格対応など周辺サポートも(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
117	2	1	-1	特に,AMEDの戦略は表面的な成果を求めすぎ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
118	3	2	-1	グローバルな視点での確固たる中長期的な戦略や具体的な戦術が見えてこない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
119	5	4	-1	生命科学分野に限って見れば,成果を強調する傾向が,以前より若干強まっているように感じられる。(民間企業等,その他,男性)

120	3	1	-2	JSTが出口指向に偏りすぎ。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
121	3	1	-2	AMEDの研究費の多くは出来レース.以前の厚生科研よりも悪くなっており,広く大学民間の技術や取組を評価できてない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
122	3	1	-2	短期的な成果を求めすぎているので,近い将来我が国発のイノベーションは激減します。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
123	5	3	-2	NEDOなどは民間主体で採択される物が多く,研究的要素や成果のレベルが低いものも見られます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
124	5	3	-2	十分に果たしているとは言い難いと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
125	4	2	-2	これは本学だけかもしれないが,JSTの予算が大型化し,本学のような小規模大学で獲得できるような制度は減っているように思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
126	4	2	-2	採択に関わる専門家が固定的であり,もっと多様性を持った評価を行い,配分にも多様性も持たせるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
127	3	1	-2	ポリシーは見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
128	5	2	-3	「将来有望な研究テーマ」の判断基準の見直しが必要なのではないかと考えることが増えました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
129	5	2	-3	長期的な研究と短期的に成果を出す研究が区別なく扱われている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
130	5	1	-4	JSTは基礎研究に主眼をおくべきであるのに,最近ではNEDOのごとく早急な実用化を求めるようになっており,基礎研究軽視が問題である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	188	281	524	503	324	84	12	1,728	3.4	2.1	3.5	5.0	3.8	3.6	3.4	-	-0.28	-0.21	-	-	-0.49		
大学等	158	225	439	424	275	75	11	1,449	3.4	2.2	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	-	-0.26	-0.20	-	-	-0.46		
公的研究機関	30	56	85	79	49	9	1	279	3.1	1.9	3.3	4.8	3.8	3.4	3.1	-	-0.38	-0.28	-	-	-0.66		
イノベーション俯瞰グループ	58	61	158	180	96	30	3	528	3.6	2.4	3.8	5.0	4.0	3.7	3.6	-	-0.27	-0.17	-	-	-0.40		
大企業	28	5	45	62	38	9	0	159	4.0	3.0	4.1	5.3	4.2	4.1	4.0	-	-0.03	-0.10	-	-	-0.17		
中小企業・大学発ベンチャー	17	18	35	43	17	5	2	120	3.4	2.2	3.6	4.8	3.8	3.4	3.4	-	-0.39	-0.06	-	-	-0.45		
中小企業	15	5	17	24	8	3	1	58	3.7	2.6	3.8	4.8	4.2	3.8	3.7	-	-0.39	-0.13	-	-	-0.52		
大学発ベンチャー	2	13	18	19	9	2	1	62	3.1	1.9	3.3	4.7	3.5	3.2	3.1	-	-0.38	-0.05	-	-	-0.44		
橋渡し等	13	38	78	75	41	16	1	249	3.4	2.2	3.5	4.9	3.9	3.6	3.4	-	-0.26	-0.26	-	-	-0.53		
男性	211	290	626	628	383	104	14	2,045	3.4	2.3	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	-	-0.25	-0.20	-	-	-0.46		
女性	35	52	56	55	37	10	1	211	3.1	1.7	3.3	4.9	3.7	3.2	3.1	-	-0.47	-0.16	-	-	-0.63		
社長・役員、学長等クラス	35	44	120	148	72	13	1	398	3.5	2.4	3.7	4.8	3.8	3.6	3.5	-	-0.19	-0.14	-	-	-0.33		
部長、教授クラス	70	139	313	274	157	39	3	925	3.2	2.2	3.4	4.8	3.8	3.5	3.2	-	-0.27	-0.24	-	-	-0.51		
主任研究員、准教授クラス	82	104	165	167	130	36	6	608	3.5	2.2	3.7	5.3	3.9	3.7	3.5	-	-0.21	-0.18	-	-	-0.39		
研究員、助教クラス	51	47	72	74	53	20	5	271	3.6	2.1	3.7	5.3	4.1	3.7	3.6	-	-0.39	-0.15	-	-	-0.54		
その他	8	8	12	20	8	6	0	54	3.7	2.4	3.9	5.1	4.6	4.0	3.7	-	-0.57	-0.30	-	-	-0.87		
任用形態	86	88	217	242	123	40	2	712	3.5	2.4	3.7	4.9	4.0	3.8	3.5	-	-0.27	-0.27	-	-	-0.54		
任期なし	160	254	465	441	297	74	13	1,544	3.4	2.1	3.5	5.0	3.8	3.5	3.4	-	-0.27	-0.17	-	-	-0.44		
業務内容別	3	12	39	51	21	0	0	123	3.3	2.5	3.7	4.7	3.6	3.5	3.3	-	-0.10	-0.14	-	-	-0.24		
学長・機関長等	13	9	45	57	31	6	1	149	3.8	2.7	3.9	5.0	4.1	3.9	3.8	-	-0.18	-0.11	-	-	-0.29		
マネジメント実務	164	232	393	358	252	70	11	1,316	3.3	2.1	3.5	5.0	3.9	3.6	3.3	-	-0.31	-0.21	-	-	-0.52		
現場研究者	8	28	47	37	20	8	0	140	3.0	1.9	3.2	4.7	3.7	3.4	3.0	-	-0.27	-0.39	-	-	-0.66		
大規模Pの研究責任者	101	174	311	306	192	49	7	1,039	3.3	2.1	3.5	4.9	3.8	3.6	3.3	-	-0.26	-0.24	-	-	-0.49		
国立大学等	13	10	26	21	16	6	2	81	3.7	2.3	3.7	5.4	3.9	3.7	3.7	-	-0.24	0.01	-	-	-0.23		
私立大学	44	41	102	97	67	20	2	329	3.6	2.3	3.7	5.2	4.0	3.7	3.6	-	-0.29	-0.13	-	-	-0.43		
大学グループ	16	50	71	62	42	10	0	235	3.1	1.9	3.3	4.8	3.8	3.5	3.1	-	-0.28	-0.42	-	-	-0.70		
第1グループ	30	43	114	89	65	21	1	333	3.5	2.3	3.5	5.1	3.9	3.7	3.5	-	-0.22	-0.25	-	-	-0.47		
第2グループ	37	66	99	110	61	13	4	353	3.3	2.0	3.5	4.8	3.8	3.4	3.3	-	-0.37	-0.15	-	-	-0.52		
第3グループ	66	57	141	141	101	29	6	475	3.7	2.4	3.8	5.3	4.0	3.8	3.7	-	-0.20	-0.11	-	-	-0.31		
第4グループ	34	39	50	39	26	10	0	164	3.0	1.7	3.1	4.8	3.6	3.3	3.0	-	-0.22	-0.35	-	-	-0.56		
理学	44	57	107	109	87	23	8	391	3.7	2.3	3.8	5.4	4.2	3.9	3.7	-	-0.31	-0.25	-	-	-0.55		
工学	15	28	53	42	31	6	0	160	3.2	2.0	3.3	4.9	3.6	3.2	3.2	-	-0.44	0.00	-	-	-0.44		
農学	41	59	123	99	65	21	2	369	3.3	2.1	3.4	4.9	3.8	3.6	3.3	-	-0.27	-0.25	-	-	-0.51		
保健	36	49	131	153	84	26	3	446	3.6	2.5	3.8	5.0	4.0	3.8	3.6	-	-0.19	-0.17	-	-	-0.36		
産学官連携活動あり(過去3年間)	22	12	27	27	12	4	0	82	3.2	2.2	3.5	4.7	3.9	3.4	3.2	-	-0.44	-0.17	-	-	-0.61		
なし	23	16	59	85	36	11	1	208	3.7	2.7	3.9	4.9	3.9	3.8	3.7	-	-0.07	-0.12	-	-	-0.19		
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	30	17	47	49	32	9	1	155	3.6	2.4	3.8	5.2	4.2	3.8	3.6	-	-0.43	-0.16	-	-	-0.58		
なし・分からない	246	342	682	683	420	114	15	2,256	3.4	2.2	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	-	-0.27	-0.20	-	-	-0.47		
全回答者(属性無回答を含む)																							

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

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

2017	2018	差	
1	1	4	3 個人的にはボトムダウン的資金から一旦ボトムアップ的資金に切替えて研究継続性を維持した経験があるので、これらの相補的な研究助成事業のあり方は評価したいと思います。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1 自身の例しか分からないが、AMEDのACT-MS&ACT-Mなど、浅く広く撒いて、段階的に狭く深くしていくタイプの一貫性ある事業が増えるといい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	3	1 予算間の連携について経験が積み重ねられ、良くなってきたと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 改善は見られる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
5	1	2	1 最近,継続性が保持される割合が徐々に増えていると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1 目的指向の観点で重要な成果をあげている。ただし,これ以上増やす必要は無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 評価は,国家的な立場から,比較的オープンでフェアに行われていると思う(クロスチェックが機能)。研究の発展段階に応じてテーマを絞って予算を厚く(年予算アップまたは期間の長期化)するのは妥当だが,国だけでなく企業の支援も必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1 経産省主体でWEFとの4IRの活動拠点が整備された。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	4	4	0 科研費はうまく機能していると思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	2	2	0 「進捗の段階ごとに成果を確認」のサイクルが短く,結局,成果の見えやすい研究・開発の仕方にシフトしてしまっているのではないか?(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0 きめ細かい対応は出来ておらず,お手盛りの部分がある感は否めない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0 評価システムはよいが,評価者の資質をあげる必要があるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0 stage gateをもつプロジェクトはあるが,有効に働いているかを検証することが必要。(大学,その他,男性)
15	2	2	0 例えば,科研費に継続性がない。米国NIHの予算には継続が審査をパスすれば認められている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0 決まった人にしか予算が配分されません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	2	2	0 目新しいことに向かいがちで,継続性はもう一つである(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0 例えば,10~20年継続してモニタリングするといった研究に関する理解はないと思います。過度に,挑戦性や斬新性のみを求められており,継続性を対象とした研究テーマは十分にフォローできていないと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	1	0 偏った研究支援が行われているように感じる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0 テーマが良くないものが多い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	1	0 2年や3年の科研費では難しい(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	2	2	0 長期計画に応じた長期型の研究費があると良い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	4	4	0 できている公募型研究は結構ある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0 成果発現の時間軸のズレを意識した目利きの評価者の育成が必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0 「優れた研究」という評価に,海外の科学者も含む国際的視点を入れる必要があるのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
26	3	3	0 成果の評価を厳しくすれば,成果は上がる。民間では当たり前のことである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	3	0 複数年の提案型の公募を増やすべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0 もっと傾斜をつけてはいかがか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0 インハウスでできているとは思えない。制度はできていても運用が確実になされているとは思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0 資金配分機関が,独自の自由で裁量できる予算を持っていて,その決定プロセスの透明性が担保できれば,資金配分機関が臨機応変に支援できるのかもしれない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0 産業界の立場では,リスクの高い研究開発に対するインプットはし難い環境にあるため,公的資金で産官学でオープンイノベーション環境を整備してほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1 短期的な成果につながる研究に偏りつつあると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1 研究期間がおわたあとに繋がっていない,つながる仕組みが弱い(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1 見かけ上のステージはありますが,漸進的な成果を常に期待できるテーマが優先される点が懸念されます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	5	4	-1 選考基準が不透明のように見える(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 リスクの高い研究に対するサポート体制が整っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1 いわゆる「ハイリスク・ハイリターン」という内容の課題を選定したはずのプロジェクト成果は公開されているのだろうか。例えばFIRSTの成果を国民に広報しているのか,ハイリターンを広報しつつ継続を図るべきであろう。(大学,その他,男性)
38	3	2	-1 継続的に研究費を確保することが非常に難しくなっている。申請の度に大きく異なるテーマを考える必要があり,発展を阻害している部分もある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1 若手にも5年程度のプロジェクトがあっても良いと思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

40	3	2	-1	基礎研究から応用研究への連続性がないと感じる(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
41	3	2	-1	期間が短く,資金が先細る。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	とても体系的とは思えない。省庁横断で内閣府が音頭をとるとはいいものの,常勤の研究のわかる議員がいない状況で継続性を担保できるとは思えない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	挑戦的な研究に対する資金確保は望ましい事ではあるが,プロジェクトリーダーの過去業績をチェックする程度で分かる明らかな非科学を落とせない審査には問題がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
44	5	4	-1	3~5年のプロジェクトが多く,継続評価が必要な研究には向かない側面もあると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	現在頂いている予算が年次更新で長期計画が全く立てられない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	5	4	-1	研究成果の確認,評価に至るタイムスケールが短くなり,短期的成果に向けた圧力が高くなっていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	AMEDに関して,ステージゲート制の設定に,ステージ間での格差があり,段階的に支援というには,短期間でとてもステップアップが困難に思われる(例としてシーズAからシーズB)(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	あまり配慮されているとは思えない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	世界ランキングでも分かるように,全体的に日本の研究力が低下している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	研究者個人が窓口になっているとき,地方大学では組織の支援が得られにくく,中間ゲートや最終ゲートの事務量の増大が研究を圧迫する(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	科研で言えば,基盤研究(B)以上の課題を連続して採択されることは極めて困難である。採択率を上げて欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	優れた可能性を秘めていても,3-5年で結果を求められるのでは上手くいかない。年間の額を減らしても期間を長くすべき。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	省庁による考えの違いが大きすぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	とにかく芽を出す研究に費やすお金がない。シニア研究者が新しい発想で新しい分野の研究を行うための予算もない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	制度の変更が頻繁におこなわれ,研究計画がたてにくい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	優れた研究と判断する確度が極めて低い。採択された研究はほぼ優れたと判断されている。捏造まがいの研究が,順調にステップアップしてERATOのプロジェクトが走っているの心配である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	一度採択した研究に対して,継続支援しすぎのように思う。うまく行かない兆しがあればもっと柔軟に支援を見直す必要がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	少額,分配できない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	大きな資金を投入された研究に対するアフターケアがない。JSTのトップ判断で支援対象分野が変更されるケースについては,特に,終了するテーマをシャットダウンすることでせっかく育てたテーマが宙ぶらりんになってるケースが見受けられる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
60	4	3	-1	10年以上という継続性の観点で課題が残る。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	判断がだんだん怪しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	継続性は研究者に委ねられており,各プログラムの連携が薄いように思われる。これはとくにアメリカのシステムと比較してそう思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	5年間で研究開発を完成させろ,という研究費ばかりで,実質継続不可能(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
64	2	1	-1	公募型研究費とあるが,公募型コンサル費用的な資金が多すぎる。すなわち,結果ありきのストーリー昇華型の研究ばかりで,本当の意味での研究とは言えない代物が多数ある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	優れた研究者の定義が現状における成果のみで判断されているのが問題。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
66	2	1	-1	農林水産省の公募型研究費では異なる研究グループの似たような課題に資金が投入されており,無駄を感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
67	5	4	-1	分野が少し集中しているように感じます。研究分野の偏りを少し感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	研究が進展し,研究開発のリスクは減少しても,実用化段階・実証段階での費用は逆に増大する。基礎研究から実用化フェーズ,実証フェーズと進むにつれ補助率が機械的に小さくなるのは実用化を阻害している面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	-1	本当にリスクの高いものは採択されにくく感じる。また権威主義的なところもあるのではないだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	結果としての成果が必ずしも明確ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	結果として勢いのよい新興国の後塵を拝していないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	4	2	-2	JSTやAMEDの公募型研究費は競争的なので仕方ないが,教授など実績の既にある研究者に配分され,若手へのチャンスが少ない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	5	3	-2	研究期間3年は短い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	4	2	-2	特に政府の公募型研究では,産業界への応用に直結する研究成果ばかりが求められ,基礎研究への理解が足りないと言わざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	5	3	-2	前回の評価が高すぎた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
76	3	1	-2	当施設では,国のプロジェクトとして大きな予算を配分され,それを大成功させ,国内国外へとその成果が普及している。しかし,前事務理事が,「そのプロジェクトを当施設が,今後続ける必要はない」と職員に対して言及すること自体,大きな矛盾が起こっている。また,このようなコメントをここにかいても,回答の集計と発表のみであり,詳細を聞こうと言うこともないと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

77	4	2	-2	コンセプト確認・原理確認を重点化されているが、実用化や技術普及のための開発リスクを企業が負えないケースが多くなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
78	3	1	-2	そもそもドクタークラスの雇用期間が短い(契約)ため,十分な評価がでてこないのではないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
79	5	3	-2	ステージゲート型でスタートした公募で,探索研究期間終了後に予算が削減され,本格研究で予算枠を絞ることを考えないといけない状況になることなどが見受けられた。(民間企業等,その他,男性)
80	4	1	-3	ほとんどが一回ボッキリの予算であり,継続性がない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
81	5	2	-3	各研究テーマの進捗や課題を理解し,広い視点からの支援や提言を行うことがより重要になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6											16→17	17→18	18→19	19→20		
大学・公的研究機関グループ	169	353	644	468	216	61	5	1,747	2.9	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.14	-0.12	-	-	-	-0.26	
大学等	142	275	540	398	193	54	5	1,465	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	-	-0.13	-0.10	-	-	-	-0.23	
公的研究機関	27	78	104	70	23	7	0	282	2.4	1.5	2.7	4.0	2.8	2.7	2.4	-	-0.18	-0.24	-	-	-	-0.42	
イノベーション俯瞰グループ	79	91	217	136	51	11	1	507	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	-	-0.07	-0.08	-	-	-	-0.16	
大企業	38	16	80	36	15	2	0	149	2.8	2.1	2.9	4.1	2.9	2.8	2.8	-	-0.08	-0.06	-	-	-	-0.14	
中小企業・大学発ベンチャー	21	28	46	28	9	5	0	116	2.6	1.7	2.8	4.1	2.7	2.5	2.6	-	-0.25	0.11	-	-	-	-0.14	
中小企業	16	13	24	11	4	5	0	57	2.7	1.8	2.7	4.2	2.7	2.5	2.7	-	-0.11	0.19	-	-	-	0.08	
大学発ベンチャー	5	15	22	17	5	0	0	59	2.4	1.6	2.8	4.0	2.8	2.4	2.4	-	-0.37	0.02	-	-	-	-0.35	
橋渡し等	20	47	91	72	27	4	1	242	2.8	1.9	3.0	4.3	3.0	3.0	2.8	-	0.00	-0.19	-	-	-	-0.19	
男性	216	388	779	554	247	67	5	2,040	2.9	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.13	-0.11	-	-	-	-0.23	
女性	32	56	82	50	20	5	1	214	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	-	-0.11	-0.13	-	-	-	-0.24	
社長・役員、学長等クラス	48	59	148	124	48	6	0	385	2.9	2.1	3.2	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.19	-0.02	-	-	-	-0.21	
部長、教授クラス	70	158	388	254	92	30	3	925	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	2.8	-	-0.08	-0.02	-	-	-	-0.10	
主任研究員、准教授クラス	73	152	212	139	88	23	3	617	2.8	1.7	2.9	4.5	3.2	3.1	2.8	-	-0.12	-0.28	-	-	-	-0.40	
研究員、助教クラス	49	67	89	71	34	12	0	273	2.8	1.7	3.0	4.5	3.0	2.9	2.8	-	-0.14	-0.11	-	-	-	-0.25	
その他	8	8	24	16	5	1	0	54	2.8	2.0	3.0	4.2	3.5	3.2	2.8	-	-0.26	-0.43	-	-	-	-0.69	
雇用形態	102	122	276	190	92	16	0	696	2.9	2.0	3.0	4.4	3.2	3.0	2.9	-	-0.13	-0.16	-	-	-	-0.30	
任期なし	146	322	585	414	175	56	6	1,558	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	-	-0.12	-0.08	-	-	-	-0.20	
業務内容別	3	13	49	48	13	0	0	123	3.0	2.3	3.3	4.4	3.4	3.1	3.0	-	-0.26	-0.15	-	-	-	-0.41	
学長・機関長等	13	15	53	55	22	4	0	149	3.3	2.4	3.5	4.7	3.1	3.1	3.3	-	0.01	0.18	-	-	-	0.19	
マネジメント実務	145	291	486	337	166	50	5	1,335	2.8	1.8	3.0	4.4	3.1	3.0	2.8	-	-0.15	-0.14	-	-	-	-0.29	
現場研究者	8	34	56	28	15	7	0	140	2.6	1.7	2.7	4.2	2.9	2.9	2.6	-	-0.09	-0.21	-	-	-	-0.30	
大規模Pの研究者	93	206	388	280	132	38	3	1,047	2.9	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	2.9	-	-0.15	-0.11	-	-	-	-0.26	
国立大学等	11	15	29	21	13	5	0	83	3.1	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	3.1	-	0.04	-0.19	-	-	-	-0.15	
私立大学	38	54	123	97	48	11	2	335	3.1	2.1	3.2	4.6	3.2	3.1	3.1	-	-0.09	-0.05	-	-	-	-0.15	
大学グループ	19	65	79	45	29	13	1	232	2.7	1.5	2.7	4.4	3.1	2.9	2.7	-	-0.22	-0.19	-	-	-	-0.41	
第1グループ	37	53	125	91	44	13	0	326	3.0	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	-	-0.02	-0.13	-	-	-	-0.15	
第2グループ	28	73	144	89	47	8	1	362	2.8	1.9	2.9	4.4	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	-0.04	-	-	-	-0.25	
第3グループ	49	77	169	160	65	18	3	492	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.3	3.1	-	-0.08	-0.12	-	-	-	-0.20	
第4グループ	28	44	48	41	27	9	1	170	3.0	1.6	3.1	4.8	3.1	3.1	3.0	-	0.01	-0.13	-	-	-	-0.12	
理学	35	76	140	114	53	14	3	400	3.0	2.0	3.1	4.6	3.4	3.2	3.0	-	-0.23	-0.17	-	-	-	-0.40	
工学	17	31	71	32	17	7	0	158	2.7	1.9	2.8	4.2	2.8	2.8	2.7	-	-0.03	-0.04	-	-	-	-0.07	
農学	40	73	146	90	46	14	1	370	2.8	1.9	2.9	4.4	3.1	3.0	2.8	-	-0.14	-0.13	-	-	-	-0.27	
保健	49	78	176	120	49	9	1	433	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	-	-0.13	-0.07	-	-	-	-0.20	
産学官連携活動あり(過去3年間)	30	13	41	16	2	2	0	74	2.4	1.9	2.6	3.5	2.2	2.5	2.4	-	0.32	-0.19	-	-	-	0.13	
なし	39	31	95	45	18	3	0	192	2.6	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	-	-0.04	-0.04	-	-	-	-0.08	
産学官連携活動あり(過去3年間)	35	30	65	37	13	5	0	150	2.6	1.9	2.8	4.1	3.0	2.6	2.6	-	-0.38	0.02	-	-	-	-0.36	
なし(分からない)	248	444	861	604	267	72	6	2,254	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	2.9	2.8	-	-0.12	-0.11	-	-	-	-0.23	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	3	5	2	科研費の制度の改革、特に申請書のフォーマットの変更は非常に適切な変更だったと感じた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	申請書が簡略化されてきた傾向にあり,望ましい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	科研費の申請書が書きやすくなったと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	例えば,科学研究費補助金申請に関しては,研究業績欄がなくなり,Researchmapに一元化されたので,これからは申請時の研究者の負担は軽減されると思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	科研費等では改善が見られた。しかし,より大型の資金に対して行っているヒアリングもさらに減らすべきであろう(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	内情をよく知る機会があり,見直した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	低減されてきたものもあるし,そうでないものもある(大学,部長・教授等クラス,女性)
8	1	2	1	申請や審査過程のオンライン化などで若干負担は減っている。しかし,学内でのフォーマットなどのチェックが厳しすぎる傾向がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	科研費の審査システム改革(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	科研費の申請及び審査方法が一新されたようなので,期待したい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	各種データベースの整備,および相互の連携が進みつつあることは良いと感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	今年度の科研費申請書はフォーマットが改善されてわずかながら研究者の負担が軽減されました。一方,その他はほとんど変わっていないと思います。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	努力されているように思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	電子申請の整備,研究業績入力簡略化(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	科研費の審査ならびに成果報告については,合理化が進んでいると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	今年の科研費申請の変更点は,これに相当すると思う。個人的には重要な一歩だと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	科研費の書類申請に関しては,申請者の負担が緩和されたように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	申請者の負担は大きく改善された。致し方ないが審査員の負担は相変わらずである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	データベースの利用は良いと考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	科学研究費の申請書式が記入しやすくなった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	業績記入について改善。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1	eRadが(少し)使いやすくなった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	科研費改革により,科研費申請システムの利便性向上や研究計画調書の簡素化など,申請者の負担は一部低減したと思われるが,政府の公募型研究費を全体的に見ると,負担が十分低減されているとは感じられない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	まだ,改善の余地があると思うが,多様な審査方法や明快な基準の公開など,改善は進んでいるように感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	研究費申請における,審査員および研究者の負担低減はいろいろと実施されていると思うが,まだ十分ではない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	ResearcherIDのような業績管理が少しずつ普及しつつある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	3	4	1	科研費の申請書式や審査形式については年々改善されているように感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	2	3	1	少しずつ改善されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	研究者の負担を低減しようとする努力を認める。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	コンソーシアムの設立など手続きが煩雑化している気がする(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	申請書が複雑で作成に時間がかかる場合が多く,申請する意欲がなくなる。また審査員を引き受けると,審査に時間がかかる場合が多い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0	審査システムに問題はありますが,審査に値しない申請が多いのも事実である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	研究代表者は研究にはほとんど携われず,手続きや評価対応に追われているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	競争的資金拡大の弊害は申請・報告書類の増大。科研費の業績欄がデータベース連動になったのは良い。他の競争的資金も追随してほしい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0	審査員の先生方は,相変わらずご多忙で,研究などの時間が少ないようにお見受けします。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	申請書ページを最小限にするような工夫がなされていない。研究者は申請書ばかり書いて論文を書く時間を割かれている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	4	4	0	応募期間が短いことが多い。制度設計も十分時間をかけて検討されていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	科研費電子申請の,他の研究費の自動入力(修正も可能な形式で)を希望します。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	4	0	申請手続きについてはやや改善している。一方,審査員になると正月返上という話を聞いた。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
41	1	1	0	せめてAMED内部での申請書のフォーマットを統一してください。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	無料で膨大な審査を依頼するには限界がきている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	2	0	今年も,正月は審査業務でつぶれる予定です。誰かがやらなくてはならないので,頑張ります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	5	0	事務部門に申請をサポートする人材が追加で配置されたのはいいのですが,経験不足なのか,研究者に丸投げすることが多いように感じます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	双方にとって負担になっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	2	2	0	経費の算出などはフォームが整備されてきている。しかし,研究者番号で紐づけして基本事項の記入が必要ないようにするなど,工夫が必要である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
47	1	1	0	全くなされていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	研究費使い道の融通が利かない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	成果がでるかどうかわからない不安な上部のための責任転嫁的・不安解消的な作業を現場に下ろすのは間違っているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	取組が行われているのは理解しているが,(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	農林水産省の公募型研究費の申請,採択後に要する手続きがあまりに煩雑でひどい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
52	3	3	0	評価を厳しくすればかえって負担は減ると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	4	4	0	研究者は申請書作成のため数週間かけるのは当然。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	2	0	研究費の額によって,検査,監査の精度を変えてもいいのではないかと,大きい予算案件では現在程度の厳密さを維持し,小予算案件は今より軽くして研究者の負担を軽減する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	2	0	事務的な処理が複雑なため,ある程度の合理化が必要だと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	申請資料準備,事前調査など時間的負担が依然として大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	2	2	0	難しいことかもしれませんが,少しづつ修正していければいいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	1	1	0	資料を作るために数か月もかかる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	1	1	0	この点での改善は見られず,相変わらず申請者の負担が大きいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	2	2	0	NEDOなどは,担当者のスキルにより研究者が手続きや資料作成で振り回されるように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
61	4	3	-1	申請書の作成の負担は大きいと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	私立大学では厳しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	手続きの簡略化が十分に進んでいない。高度研究支援には,厳しい審査が当然であるが,研究の芽をうむ研究費について,より簡略化が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	審査員の負担はやむを得ないので,審査員への報酬(直接の手当てというよりは,研究費の優先的支給や事務補助員の配置など)をもっと考慮すべきだと思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	審査員はある程度の負担は仕方がないと思う。審査がいい加減だと研究進捗が期待できない。申請が採択された課題のマネジメントには「雇い止め」をなくして十分なケアを求めたい。(大学,その他,男性)
66	2	1	-1	審査員がどのように選ばれているかが不明。多くの審査を引き受けているケースもある。申請者への負担を軽減することが必要。(大学,その他,男性)
67	2	1	-1	詳細な審査結果が要求されるため,審査員の負担が非常に重い。現役の研究者では自身の研究時間が圧迫されるのは。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	AMEDへの失望を多く聞く。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	審査の負担軽減のために,審査がおざなりになっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	申請者はいいとして,審査員の負担はかなり大きいと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	3	-1	シンプルに書類作業が増えている印象を受けたため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
72	3	2	-1	JSTの申請法は毎年変更されて,非常に負担が増えています(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
73	2	1	-1	ますます煩雑になってきている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	意味のない変更はやめてほしい。役人の書く書類ではないのだから。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	政府系の予算の支援を受けた場合の手続きの負担に関しては目を覆いたくなる場合があり,とても研究どころではなくなることもある。改善を期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	手続きや評価が却って増えている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	大学の雑用が増加している分を穴埋めできるよう,さらなる低減が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	2	1	-1	審査員の負担が増加している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	科研費申請書類のフォーマット変更はよりよくなったとは思えないため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80	4	3	-1	科研費の成果報告をresearchmapからインポートできるようになったことはよかった。しかし、審査については、科研費の申請書に研究業績を書く欄がなくなり、代わりに審査員がresearchmapを自らアクセスする必要が生じ、余計な手間が増えると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	2	1	-1	記載を要する書類が多い(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
82	3	2	-1	負担が軽減されているような実感はない(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
83	4	3	-1	やはり評価における負担は大きい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	5	4	-1	研究者の負担を低減するような取組が行われているのは感じるが、まだ改善の余地がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	3	2	-1	事務の仕事の軽減が研究者の事務仕事の増加になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	複数の様式について、同じ内容の作文が必要である状況が改善されていない。申請書の様式が読みにくく、プロジェクトごとの統一も図られていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	3	2	-1	書類審査に加えて面接審査を必須とする事により、両者の負担が軽減され、更に審査精度が上がると考えます。是非とも、ご検討をお願いします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	2	1	-1	公募から申請までの期間が短すぎる。産学共同案件においては、双方における協議・調整が間に合わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
89	2	1	-1	内容が複雑、個人情報まで求められるケースあり(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
90	3	2	-1	手続きが煩雑で時間がかかる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
91	5	3	-2	申請者の留意点をより明確化する必要あり。(大学,その他,女性)
92	5	3	-2	科学研究費の審査体制の変更にもない、審査員の負担が増加したように思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
93	5	3	-2	手続きは低減化している感じもするが、すべて情報管理となってしまう、その都度、情報登録など要求され、結局は仕事量が増えている認識。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	3	1	-2	報告書の内容を理解できない審査員がいるので説明が幼稚になる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
95	4	2	-2	書類等の負担は益々増えているように感じる。(公的研究機関,その他,男性)
96	4	2	-2	今年度から省庁のプロジェクトに関わる機会ができたが、研究開始に至るまでの事務手続きが非常に非効率。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
97	4	1	-3	AMEDは英語要約を付記するようになっており、明らかに申請時の負担となっています。外国人による審査に十分生かされているのでしょうか？科研費は、費目の入力がかかり面倒です。分担者の承諾は、申請時ではなく交付決定時ではないのでしょうか？(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	4	1	-3	テーマが良くないので、無駄な研究になっている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

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

(301) 現代的要請に応えることが重要な領域もあるがそこから距離を置くことも時に必要。現代的な要請にこたえる研究も増えてはいるが、一見要請とは無関係に見える多様な研究を行うことが重要である。日本全体で見ると、私見では、国際性はあるが、挑戦性・総合性・融合性に改善点があるように見受けられる。むしろその点を短期的に気にし過ぎなのが問題。出口指向のfunding組織が多く、短期間で社会の要請に応えなければ研究費を得ることができない状態。全く新しい発想であり、実現可能性は低いかもしれないがとにかく挑戦してみる長期視点に立った研究提案を出せるところが極めて少ない。(302) 問3-01の中でも、科学研究費助成事業は挑戦的な課題を出すことができる数少ないfundと感じる。国内の既存学会の境界線に沿わない領域横断的研究は評価しきれない側面もある。寄与していることは間違いないが、支援期間が短いことや少額である場合が多い。(303) 出口指向のfunding組織が多く、短期間で社会の要請に応えなければ研究費を得ることができない状態。全く新しい発想であり、実現可能性は低いかもしれないがとにかく挑戦してみる長期視点に立った研究提案を出せるところが極めて少ない。「将来的なイノベーションの源」と期待される時点で基礎研究の多様性は確保困難。近年の大型予算による選択と集中により、多様性は失われる傾向にある。問2-11で述べたように、現状では、良いアイデア創出・遂行のための研究時間が削られているため、日本全体として、基礎研究の多様性が十分に確保されていると言いはれない。ニーズ主導の研究予算の割合が増えている。(304) これまでは出ており、これがノーベル賞等に繋がっているが、現状が続けばこれが無くなることは必至。現状は数十年前の成果に基づき突出した成果が生み出されているように見えるが、多様性を確保できなければ今後難しいと思われる。外部資金獲得の必要性とそれに伴う目的指向型研究がより重視されている背景もあり、基礎研究の成果が出づら環境になってきていると考えられる。ニーズ主導になる前の時代の研究開発成【続く】

果が、昨今のノーベル賞等日本の科学的地位向上につながっている。この時間差を認識することが重要である。現在中国などに大きく後れを取っている我が国の論文数が、この先日本の科学的地位にネガティブなインパクトを与えることを危惧している。(305) 研究としてよいことを行ってもイノベーションにはつながりにくい状況にある。基礎研究は必ずしもイノベーションに直結する必要はないと考えられる。すなわち、①基礎研究→②研究成果を基にした学生への教育→③以前に最先端だった基礎研究を当たり前の学問として学修した研究者によるイノベーション創出、という流れが重要と考えられる。具体的な近年のイノベーションの例として、有機EL技術が挙げられる。契機となった論文は、1999年、2000年に発行されているが、有機ELの基となる燐光発光現象は、1980年代に体系だった基礎学問として学生への教育がなされた。この際、燐光発光現象を学んだ学生たちが、これを有機ELに適用してイノベーションが創出されている。その成果が現在の国際的な賞を受賞ラッシュである。イノベーションとは何であるか、安易な議論は危険である。(306) AMED、NEDOは出口指向であるのは仕方が無い。JSTには挑戦的な課題を募集することを念頭に置いて開発目標を設定し続けて欲しい。引き続き現在の取り組みを促進すべき。(307) 挑戦的な研究開発にステージゲート制はそぐわない。10年単位で少ないながらも長い助成があって初めて挑戦的な課題に取り組める。数年でのステージゲートではなく、途中で自主的に細く長い助成を切り上げて、より大きな研究費にトライするやり方が良いと思う。SSM調査のようなプロジェクトは本来最優先されるべき。相当に努力されていると思う。引き続き現在の取り組みを促進すべき。(308) 審査員の負担はバカにならないほど大きい。peer review制度で行うか方法は無いので、あきらめて受け入れるしかない。ある程度の負担は必要と考えられる。審査員の負担は大きいと思います。「一年中書類を書いている」というのが多くの教員の印象である。電子申請システ【続く】

ムの改善など、相当に努力され、成果を挙げていると思う。(309) 日本の研究テーマの設定や予算配分は欧米の動向を見て、それに振り回されて決定されている。日本独自の視点で、何が長期的に必要なかをよく考え、戦略を練る必要がある。トップダウン型の大型予算と、ボトムアップ型の小型予算(科研費など)のバランスが非常に重要である。企業の経営戦略と異なり、研究費に対する過度な選択と集中は科学研究のすそ野を狭め、長期的には研究力の強化につながらない。特にjunior PIに対しては長い期間の助成が必要。公募型研究費における申請者や審査員の負担を低減する取り組みはなされているがまだ十分とはいえない。単年度の研究費では人件費として利用することがほぼ不可能に近いので最低3年の複数年度予算であることを望む。(大学、第1G、部長・学長等クラス、男性)

2 全体的に、応用指向の研究、時流に合わせた研究が増えていると思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

3 そもそも評価者の方の、質的担保がなされていない場合が多く、なんでこの人が、というような方が審査委員などの役割にあり、当然それでは優れた若手の研究は拾えないことになります。評価者(特に大型予算)の評価がきちんとされるべきです。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

4 大型予算が蔓延するようになって、自らの発想で小さな基礎研究から大木までを育てる研究が困難になっている。企業から大学に研究費を落とすようにとの方向であるが、大学の独自性、オリジナリティをどのように担保していくつもりなのか、心配である。大学は大学独自の研究体制、企業は企業の研究が必要である。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

5 国立大学は、大学、学部の窓口当たるセクションには有能な事務官が配置されているが、学科単位の事務室が弱体化している。多くは女性の非常勤である。ここを改善しないと現場教員のフラストレーションはたまる一方である。さて、私立大学では、同じ大学卒業のなんと修士号を持った事務官が担当してくれていて、親身になって手伝ってくれる。国立大学の事務の在り方を改善すべきと考える。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

6 チャレンジングな基礎研究が減少傾向にあり、成果が出る分野に研究者が密集する傾向がある。競争的資金の制度は充実していると思うが、競争的資金で人を育てるのは難しい。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

7 政府の公募型研究費は出口戦略を重視するあまり、結果ありきの研究になっている。その一方で運営費交付金のような基盤的な経費は削減されている。これではイノベーションも結果の見えない独創的な研究も今後期待できなくなる危険性が大きい。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

8 あまりにも多くの場当たりの形式的な事務作業に研究者が忙殺され、肝心の研究に一体どれだけの時間が取れるかの評価ができていない。形式的なものweb入力等で不要な人との遣り取りや、ご都合主義的な処理を排除すべきである。出向組の担当者が替わる度にやりかたが変わり、また要求も替わる。さらには、研究内容にPD等が介入しすぎである。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

9 JSTなどの戦略目標は、「流行っていること」に集中しており、全く10年・20年先を見ていないと思う。流行っていることは、10年もすれば消えることであると認識してほしい。「流行らせた本人とその周辺の少人数が」持続的にノーベル賞を目指してやれば良いことであり、巨額の予算をつけて興味をそちらに引くようなことではない。勘違いしていると思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 10 既に定まった研究戦略による研究費だけが存在する状況になりつつある。自由な研究を支援する状況には、この国の研究者はおかれていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 AMEDなど企業との共同研究が必須の公募の審査の公平性に疑問の声が多い。統括の選択方法など抜本的改革が必要。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 科研費システム改革などを見て,年々改善を進めて頂いているように感じます。ぜひ継続していただきたいです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 ハイリスクと謳いながら,短期間で成果を求める傾向にある。基礎研究といいつつながら企業とのマッチングファンドを課すプログラムなどもあり,評価側にも意識改革が必要ではと感じる時がある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 研究室の運営上,額よりも連続性が大事である。ライフサイエンス分野の一つのプロジェクトのスパンは3-5年だとすれば,その間の人員確保が非常に大事だと思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 15 基礎研究のさらなる支援が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 基礎研究を行うためには,研究経費ももちろんだが,機関の人的余裕も根本的な条件となる。人員削減,仕事の多様化の中で,余裕を持って研究人員を確保することが出来なくなっており,基礎研究もおろそかにならざるを得ない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 真にハイリスクな研究(挑戦的な研究)とは,誰もやっていない極めて独創性の高い研究のことであると私は考える。顕在化している課題を解決する研究,或いは,ハードルが高いとは言え多くの研究者が既に取り組んでいるポピュラーサイエンスのことを意味するのではない。人工光合成や元素戦略などの課題解決型の研究が重要なことは十分に理解しているが,0を1にするような基礎研究を育てることも今の日本には必要不可欠である。しかしながら残念なことに,今の日本社会は出口志向になり過ぎていて,ニーズ・オリエンテッドになっている。「リスクが高く企業が取り組むことが出来ない課題を大学は研究すべき」というのは理解できるし,私もそうあるべきと考える。でも,国全体が企業ニーズに寄りすぎるのも困る。誰もやっていない極めて独創性の高い挑戦的な研究の芽を摘みかねないからだ。さらに最近では,拠点型(Center of Excellence)やネットワーク型(Network of Excellence)の研究プロジェクトが重視されている。個々の研究を連結させ,シナジー効果によって最大限に効率化しようとするもので,天然資源の少ない我が国では必要不可欠なプロジェクト型である。しかしながら,殆どは既に顕在化している大きな課題に取り組む研究プロジェクトであり,未開拓で独創性の高い挑戦的な研究とは言えない。しかも,多くの若手研究者がその課題に引きずり込まれ,本来自由闊達であるべき若手の研究が大きく左右されてしまい,さらには若手研究者の顔が外に見えない状況をつくってしまう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 日本の研究費は中央指導のプロジェクトものが多く,多様性に著しく欠けると思う。科研費やJSTでいうなら,新学術やAMEDなどのテーマが決まった大型プロジェクトに充てる予算を基盤などの小口で多様性のあるものに振り分けるべきだと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 いまだに,実力以上に研究費を取ることの”上手いor下手”が目につく。上手に研究費を取れなければ,民間などからの受託研究費を持つ人と共同研究を行うなど,様々な工夫をして時間を使わなければ生きていけない。それが一概に悪いとは言わないが,プロフェッショナルになる過程で遠回りを強いられるようにも思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 様々な資金が,期間を区切られていて,それが終わると良い研究も続けられない。データベースなどの重要な知的資産も維持できなくなるというのを聞いていて,非常に問題があると感じる。成果が出ている研究でも,新しい資金を獲得しようとする,前の研究の継続,ということでは認められないために,新たなテーマを無理やり生み出す必要が生じて,時間や労力の無駄である。一方で,全く新しいテーマへの挑戦に当たっても,これまでの業績を求めると,矛盾が多い。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 21 予算の一極集中化が多すぎる(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 22 「役に立つ」かどうかとは別に,「基礎研究として将来有望」な研究テーマに継続的な資金配分をするべきだと思う(高額ではなく,1年に100-200万円程度を10年間)。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 23 限られた予算内でどうセレンディピティに結び付けるかという点が課題だと考えられる。現状の予算の使用状況を鑑みると,継続的な研究や先行研究と近寄った方向で研究を行うことが結果の見通しを立てるということで重視せざるを得ないということがあり,新しい研究や挑戦を推奨する形になっていないと考えられる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 24 基礎研究から応用研究への連続性がないと感じる。基礎研究を実施する人材と外部との交流や流動性の不足が原因と考える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 25 科学研究費補助金の審査体系が変更されたが,それによって従来の科研費配分システム(適切な研究に適切な配分がされているかという問題も含め)が改善されたのかどうかについては,まだ判断ができないので,評価には反映させられていません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 26 研究者の内在的動機に基づく研究をサポートする運営費と科研費を手厚くしてほしい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 各資金配分機関やプログラムなどは拡充していると思う。しかし,審査員の判断基準が曖昧であったり,知見が最新ではないと感じることが多い。具体的には,審査員やプログラムディレクターが海外の研究動向や最新研究成果を把握していないため,既に発表済み・解明済みのテーマを最新・最先端であるかのように焼き直したテーマが高評価を得る場合が多い(既に,結果が明らかなので,見栄えのよい研究計画が準備できる。)一方で,最先端で勝負を挑むテーマやゼロから挑戦するテーマなど,本当の研究が評価されにくいという弊害が顕著に目立つようになっている。一方で,審査員に広い分野で最新知見を求めることは困難である。したがって,制度疲労が生じているような気がする。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 学術的に優れた研究をしているからといって公的資金で支えられるのが当たり前だ、というのは基礎研究者の傲慢である。資金配分機関や政府に陳情するのではなく、広く納税者の共感と理解を得るようになる必要があるのではないか。一部の研究者が社会特権の
- 28 に好きな研究を自由に行っていたのはそれが社会のごく一部の存在だった時代の名残であり、現状の様に研究者が何万人もいる時代に同じような特権が得られて当たり前だと思うのは勘違いであり、世界的にもそうした特権は無くなりつつある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 20年後の日本を見据えた研究費マネジメントが行われていないことを危惧します。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 研究費の採否の基準が不透明。また、落ちてしまったときのインパクトが大きすぎる。そのため、年に複数回のチャンスを与えるなどの工夫がほしい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 個人レベルでは挑戦的な研究をしている方はたくさんいると思います。海外勢を含め、横の連携を促すような予算施策がもっとあった方がもっと必要だと思います。一方で、さきがけ・CRESTなど一部の分野に偏っていると感じることがあります。新学術領域よりも少し小中規模で、研究者同士の連携を促すような予算があってほしいと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 JST・AMED・NEDO等の大型プロジェクトへの予算の重点的な振り分けにより、予算の利用効率が悪化していると感じる。大型プロジェクトはそれを差配するボスの研究者のビジョンに従って進み、若手研究者から裁量を奪い、自由な発想からの研究を難しくしている。これは与えられた制度の中で最善を尽くしている個別の研究者の問題ではなく、制度設計の問題である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 トップダウンとボトムアップのバランスが悪い。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 3年・5年といったこま切れの研究費では、よい成果は生みにくい。かといって、10年・20年スパンで漫然と研究費を渡すのはモチベーションを低下させ、不正を生む。そこで、科研費のように「ばらまき」ではなく、JSTのように綿密なフォローと評価を定期的に行い、成果を出している研究を安定的に続けるような考え方が必要である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 最近ようやくプログラムマネージャーが研究の推進に役立つと思ったケースに遭遇した。しかしまだ少ない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 36 内在的動機は本来外部の要請に縛られないものである。設問3-01は矛盾しているように思う。設問3-05について、イノベーションがどの時期のどのような基礎研究の成果であるのかという情報に乏しい。しかも、1対1の対応は困難であろう。その意味で、目先の応用にとらわれずに多様な基礎研究を推進させることは重要であると思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 37 ライフサイエンス系研究は試薬が高額なため、常時申請書を書き続けないと研究活動を維持できない。自身の研究と関係ないカテゴリであっても、強引にそちらにテーマを寄せて申請せざるをえないこともあり、研究費獲得が研究活動の目的となってしまう。過度な競争的資金化はやはり研究者の疲弊を招く。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は必要であり、研究資金を十分に確保するべきである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 「選択と集中」によって巨額の競争的資金を配分している現状が、本当に適切なのか再考すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 研究費について選択と集中がいきすぎていると思います。少額でも多くの人に研究費を配った方がブレイクスルーとなる研究が生まれると思います。このような意見はノーベル賞受賞者をはじめ多くの人が口にしていても関わらず、一向に変化の兆しが見えないのは何故なのでしょう。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 41 科研費に関して、基盤C程度の研究費は、ほとんどの研究者に行き渡り、業績出した人にはもう少し出すくらいの研究費は必要だと思う。それに対して、年間1億もの予算を一つのチームに付与する必要はないと思う。だいたい、そのようなチームは他の予算も獲得しているので、少なくとも科研費に関しては、もっと広く薄くばらまいた方がいいと思う。新学術のような試みは、日本はコラボレーションが下手だと思うので、研究者を強制的にくっつけて話あわせるという意味では、意義があると思うが、予算獲得のテクニックみたいになってくると、また制度を考え直す必要があると思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 42 目的志向型の研究費が主体となり、科研費の様な自由研究を行える研究費が不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 科研費以外の資金で基礎研究を推進することはかなり困難だと考えられる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 44 JST・AMED・NEDO・内閣府を含む各ファンディングエージェンシーの研究開発テーマは重複しているものが多数存在する。府省間を跨ぎかつ段階的にステップアップしていくような体系的な研究助成の仕組み、いわゆるグランドデザインを描く必要があると考える。また、研究費マネジメントに関してはアワードイヤーの制度などを設け、準備段階及び資金の切れ目がなくなるような具体策も必要と考える。同時に、研究マネジメント人材であるURAを有効活用するため、URAを安定雇用する公的助成の継続と拡充が必須である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 45 我が国の持続的発展には、外国にはない研究分野や技術の創出が重要である。欧米の後追いではない領域・分野を見出すには、将来をみとおすことのできる人材の育成が重要である。このような目利きの育成は一朝一夕ではできず、研究費採否の審査の場に有望な若手研究者を同席させるなど、工夫が必要と考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 46 21世紀に入ってノーベル賞の受賞が続いているが、これらは20年に及ぶ大学改革(科学技術政策の転換)の前に行われた研究成果である。選択と集中を進めた成果はこれから出てくると思われるが、世界の科学技術の傾向(例えば、中国の論文生産数がアメリカに匹敵し始めていることなど)をみると、少々心配である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 47 「我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか」について前回と同様5をつけた。これは過去の財産である。いわゆる校費を削減し、直ぐに成果を求める競争的研究資金を拡大させてきた現在の取り組みの結果、本項目は今後評価が下がる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 ドイツの例と比較すると、ドイツでは優秀な主要ポジションにある教授、簡所長などには、秘書、スタッフ(研究費管理を含む)などがつき、効率的に運営されているが、日本では重要なマネージメントと、雑務を一人でおこなっているケースが多くみられる。そのためにマネージメント全体がおろそかにならざるを得ないケースが多い。オーバーエンジニアという職位がドイツには存在していた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は研究成果を求めるあまり、将来有望な研究開発テーマであっても十分にサポートできていない。ガバニングボードが研究テーマの重要性を正しく把握できているのかわからない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 科研費の申請書、審査が大幅に改定されたが、これは改悪としか思えない。最近の研究実績がなくて、作文が上手であれば、採択されるという状況は、日本の科学技術のレベルの低下を追い打ちするような施策である。論文を投稿できる人材の数を増やし、底辺層のレベルアップを行い、全体のレベルを上げていく必要がある。一旦、ポストに着いたら、その後の研究活動が停滞している人材が多すぎる。そのような人材を活性化するための研究環境、研究資金を真剣に検討すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 本来であれば企業が実施すべき、応用研究への予算が多くなってきているように感じる。もう少し、科学的、原理的、萌芽的テーマへの助成を増やしていかないと新しいアイデアが生まれなくなれば、技術の空洞化を招く恐れがあると感じる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 52 基礎研究とイノベーションを必ずつなげて考えるという評価基準があることは多様性を低減させるだけである。イノベーションありきの基礎研究など無い。基礎研究の多様性の中でイノベーションは生まれる。イノベーションの低下は基礎研究の多様性がなくなっている証拠である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 大型研究のマネジメントや目利きについて、マネジメントする側も評価されなければならない。また、評価についての説明が不十分なことが多い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 54 JSTが管理する課題設定型の公募が出来レースで事前に当選する人が決まっているのはおかしい(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 科研費の公募制度は多様な研究を推進する上でよい制度と思うが、科研費に応募する前段階の基礎的、予備的研究は、基盤経費がないと行えない。研究の多様性を維持するためにも、基盤経費は欠かせない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 基礎研究と応用研究、大学と企業の役割分担が曖昧になり、大学における基礎研究が蔑にされている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 特に内閣府直轄系の予算配分に正当性を欠いた大きな偏りを感じている。その予算をもっと有効に使うべき。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 政策的なトップダウンによる研究課題に対する研究経費は、金額が大きく選択集中的に投下されている割には、あまり成果が出ているように見えない。やはり研究者によるボトムアップ型の研究課題を拾い上げていくタイプの研究費を今後充実させるべきではないかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 大学の経営が年々圧迫されていることから、大学から交付される個人への研究費が毎年減額される。もう少し、国として大学を支える取り組みができないものかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 基礎研究の多様性が必要でないとされているように感じる。一部の分野や人に研究費を分配したいように見えます。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 一昨年3月のNatureの記事を指摘するまでもなく、我が国の「科学研究力の凋落」は深刻である。NISTEPの本アンケート集計を見ても同様の結果が読み取られる。NISTEPの資料は6月に閣議決定されたが、科学技術政策に反映するかどうか不明である。新自由主義に基づく経済成長の論理を文教政策と科学研究に持ち込むのは大きな誤りだと考えられる。規制緩和と競争原理を学術研究に持ち込んだ事の総括が必要な段階に来ている。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 62 いろいろと改善はされつつあると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 資金の集中を排除すべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 科研費などの公的補助の一部では、研究後の評価を実施しているが、これをすべての補助に対しても実施すべきである。申請と実際の乖離が著しい研究もみられます。申請する際に、それを承知で大風呂敷を広げる場合もみられます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 科研費公募について、過去の関連論文記載が削除され研究環境のみの記載となったことは、過度の実績主義が排除された改善点であり大いに評価できる。新規研究を推進する上での障害がなくなったという点で、今後の進展に期待したい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 これだけコンスタントにノーベル賞が輩出している状況は、我が国の基礎研究が国際的に突出した成果を十分に生み出している証拠。特に、科研費は審査体制や配分方法などかなり改善されてきており、関係者の尽力に感謝いたします。一方で、JST等は、研究課題の設定とその過程、予算化などから、現状では領域代表が実施する大型研究のように見受けられます。予算規模は一領域で数十億円以上にもなるので、戦略的なトップダウン方式に加えて、ボトムアップ的に裾野を広げる工夫も必要に感じます(チーム編成の大型研究+1億円くらいの多数の個人研究とか)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 新規の革新的な学術研究には基礎研究が欠かせないが、短期間で成果をあげ、実利に偏重した予算が組まれるために、実績を有する既存の研究機関へ研究費配分が偏る恐れがある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 68 もっと多様な研究を実施できるように、基盤的経費を増やして欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 高齢化等,様々な社会問題が現れている中で,これまで日本が強かった産業分野ではなく,全く着目されていなかったような分野でのイノベーションに期待すべきだと思います。そういった分野で活躍できる科学技術は,潜在的に,多数,存在していると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 資金が当たることは有り難いことではあるが,配分機関相手の提出書類や管理,義務の数が膨大になる。もう少し「配る側の論理」ではなく「研究をするほうの論理」に立ってもらえないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 申請が採択されても,年次進行ごとに減額されることも多く,当初の想定より尻すぼみのプロジェクトになる場面を多く見ている。減額ありきが当たり前になっている状況を危惧している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 研究だけでなく,授業など様々な大学関連業務のサポートしてくれる人材の雇用について,研究を行う時間を生み出すための費用として,一定程度認めて欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 73 先にも述べたが,ムーンショットみたいな公募をやめるべき。大風呂敷を広げるような計画しか出でこず,結果的に成果が上げられず,不正の温床になる。このような形にすると,研究費が切れると研究ができない状況になり,若い優秀な人間は,この分野もしくは日本の研究分野に残らなくなる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 分野によって資金の過度な傾斜がついており,基礎研究などの将来の大きな成果の基礎となるような研究への資金が不十分である。目先の研究成果にとらわれた配分や業績評価が日本の基礎研究力を衰退させているように感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 75 科研費以外の多くの研究費が,具体的なアプリケーションや出口を想定したものになっており,大学での基礎研究に使いやすいものが少ないと思います。研究成果のイノベーション(ビジネス展開)に取り組む人材が不足しているように思います。例えば大学と企業の共同研究の場合,大学側はビジネス展開は企業の責任だと考えていますが,企業側も(資金援助をしているのだから)大学が自社の利益につながるような貢献を自らしてくれるものと思っており,責任を持って取り組む人材がいない状況が起こりがちです。イノベーションを起こす事により得られる参加者の立場から見たメリットをしっかりと作ってゆく事が重要かもしれません。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 76 先般の日本学術会議が発表した「軍事的安全保障研究に関する声明」は,研究者として考えるべき重要な項目なので,来年度からアンケートに加えていただきたい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 マネジメントを行う支援システムの充実が必要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 大学教員は研究費を科研費などの資金に頼らざるを得ない状況になっている。採択され続ければよいが,不採択となれば研究を中断せざるを得なくなる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 各省庁から研究費を頂くのですが,それぞれマネジメントが違います。とくに農林水産省は報告書が膨大です。報告書の作成に追われるので,文部科学省が報告書の提出の仕方をコントロールしてほしい。前頂いた研究費で全部合わせ2センチ程度の報告書および計画書を年3回,共同研究者と作成した。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 今注目されている研究はすでにイノベーションが終わったものであることをいわゆる有識者は認識すべき。先を見据えた広い視野からの学術研究についての指針を示すべき。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 科研費が採択され,それに対して間接経費が外付けで配分されるが,この間接経費の配分方法は研究機関に丸投げされている。いわゆる領収書のいらぬ部分,出せない部分に使われてしまっているのが現状である。直接経費は1円単位で報告を求められるにもかかわらず,間接経費にはその義務がない。これは,国費を使った研究費のあり方としていかなものかと思う。間接経費を何に使ったのか,研究者および資金配分元に報告するよう義務付ける必要がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 大型研究を実施のみならず,多数(10以上)の中少額研究費を運用する場合も,研究費マネジメントの優遇処置が必要。大型を一つの場合と,中少額を多数の場合,後者の方が,マネジメントが難しく高度である。そちらをサポートする仕組みも必要。現時点では,大型研究については,評価されるが,中少額を多数は,評価されていない。多様性を確保するためにも改善すべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 マネジメント関連の作業でもっと効率化または簡略化できるのではないかとと思われるものは多い。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 84 学術研究は,以前に比べると自由度が高まり,進めやすくなってきているように感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 85 多くの突出した研究は,その研究が行われていた当時には海のものとも山のものともわからないような,誰も見向きもしないような研究だったという事実にもっと目を向けるべき。すぐに役に立つ応用研究ばかりがもてはやされ,役に立たなそうな基礎研究は切り捨てられる傾向にあるが,これは日本の科学技術にとって致命的な方向性だと思う。もっと一見役に立たないかもしれない基礎研究を,研究者の発想に従って自由にできる環境(予算配分)がないと,今後日本の科学は衰退の一途をたどると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 86 AMEDのテーマ創出が特定の学閥の退官した教授で占められ,出来レース的な要素も大きいと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 87 大学等の基盤的経費(内部研究費)の安定化を図り外部資金の申請に費やす時間と労力を研究開発に回すことができれば,日本の大学のランクや科学技術力はもっと向上すると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 88 科学研究費など,他の省庁に比較して,単年度あたりの研究費額が少なくチャレンジングな研究ができない。大型機械などは難しい上,大学間での共通機器整備の格差が大きく,研究の推進に差が出る。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 89 申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手续・評価等にかかる研究者の負担は年々増加している。資金配分機関は報告書を統一し例えば論文や資金使用実績は一回の入力でデータを共有できるようにすべき。eRadなどはそれを目指しているのかもしれないが未だ粗悪なまま。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 90 回答者自身が関わっているAMEDの幾つかのプロジェクトについては,PD, PO, コーディネータ等の機能が十分でなく,力量も低い方が多い(特に,企業からの転職者)ことを実感している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 応用研究に偏った資金配分になっていると思う。応用研究自体は良いことだが,その費用は企業が賄うべきではないかと思う。国が支援する研究は50年,100年後を見据えたものであるべきではないだろうか。基礎と応用をつなげるかどうかは優秀な目利きの存在の有無であり,応用研究に補助金を出せばよいものではないと思う。fMRIもiPSも,日本人の基礎研究の可能性を単に見抜けなかったことが問題だと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 応用研究に発展しやすいように見える(応用例を示しやすい)基礎研究ほど研究費が与えられやすい印象を受ける。たしかに,応用の可能性を示している論文はインパクトファクターが高い雑誌に掲載されやすい。しかし,「基礎研究」をしている研究者が示す建前としての「応用例」と,本当の「応用研究」や「開発研究」の間には大きな溝がある。質問文にあるイノベーションにつながる基礎研究とは何か,審査される側だけでなく,審査する側も再考すべきである。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 93 新学術領域のような,多数のグループで行う研究費は廃止した方がよいと思います(新たな共同研究を生み出す場として機能していますが,審査は一般的には甘く(知り合いだと通りやすいなど),研究費を配分する計画班の形成や,公募を通してやや政治的な力関係を生む背景になっているという面もあり,公平な競争を妨げている弊害の方が大きいと思われます)。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 94 基礎研究の研究力は国のプレゼンスに影響するとともに,それに基づく応用技術の展開にも直結するため,研究基盤の整備に国としての支援を期待したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 研究費を増額すべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 財政上の困難は理解しつつ,日本の革新的技術開発力を維持し強化していくためには,短期的成果にとらわれない研究活動を可能とする基盤的研究費の支援が必要と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 研究マネジメントにおいて研究者間の差が気になるほど目立つようになってきた。このことが学生に対する教育の差につながるものが少し懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 新たな課題への挑戦や異分野融合研究を促進すること自体は否定しないが,そのような要素を盛り込まないと競争的資金の採択に繋がらないというプレッシャーが各研究者の中に潜在していて,研究者の自由な発想・内在的動機に基づく真に革新的な研究が生み出される芽を阻害しているのではないかと感じる。少なくとも科研費に関しては,過剰な誘導的施策の導入には慎重であるべきではないかと感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 短期的な結果に繋がる可能性が少ない基礎研究を中長期で支える仕組みの充実が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 上にも書きましたが,学術研究が,研究者の内在的動機に基づく以上,国の科学技術施策である国力の源となることを,全ての学術研究に求めるのは如何なのか。応用研究や開発など実用化研究ならいざ知らず,基礎研究の多様性を如何に保って行くかが,今後持続可能なイノベーションを生み出す上で不可欠かと思えます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 学術研究・基礎研究といえども,成果のリターンが期待されており,採択されるのは容易ではない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 ステージゲート制度などでの目標値設定によるマネジメントでは,研究者サイドの設定だけではマネジメントがむづかしい。研究者サイドとはPD(プログラム・ディレクター)等の目利きをする方も含む。例えばステージゲート評価では,専門性が高いとどうしてもその専門分野に近い基礎研究を行った研究者が評価に係り技術的な評価視点が多くその方々が目標設定してしまう。産業界ではどのような投資を行うのか,投資者からの目標設定を積極的に参考にすべきである。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 103 研究費マネジメントの重要性は年々増している。予算獲得には,経験と実績が必要であり,研究者間の明暗はより広がっている。現場主義・現場感覚のわかるシニア研究者による多方面での研究マネジメントの推進が不可欠である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 104 テーマを絞った政府の公募型研究費を完全に否定するわけではないが,現在のような集中投資的な資金は減額し,テーマを絞らない,基盤的な資金を増額すべき。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 公募型研究を審査する側の知識・能力が優れた研究を発掘するのに十分かどうか疑問である。AMEDやNEDOなどすぐに応用に繋がる研究に重点をおく研究資金が多い。国内外で流行している研究テーマ・技術に対抗,あるいは後追いする研究に資金が配付されやすい傾向にあるが,それでは独創性の高い研究は生まれない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 電子ジャーナル購読料の高騰により,各部局での研究費による購読維持が年々困難になりつつある。国内の研究組織に所属していれば誰でもアクセスできるように,国レベルで整備されるべきではないか?(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 研究費の不足の問題は,研究時間の不足の問題ともリンクしている。政府や管理する側の責任逃れとしか思えない,現実離れた法の大学法人への適用,書類作成のための書類,安全のためと称した意味のない様々な規制と書類提出などが,研究者の活力を確実に奪っていると思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 「基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は,イノベーションに十分につながっている」ことを認知していないことが一番問題。これがないかのように扱われ,ゼロから増やすような施策がされるが,わずかに実在する部分をどう拡張するか,という視点は決定的に欠けている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 社会への還元と基礎研究についての国の考え方がみえてこない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 110 国の研究費の総額は増えているのかもしれないが、大きなプロジェクト、流行りの研究、すぐに役に立ちそうな研究に集中して配分されているように思われる。基礎的な研究課題で予算を獲得するのが非常に難しくなっている。これでは研究の多様性が確保されず、長い目で見た場合、学術的競争力を下げることになるだろう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 学術研究・基礎研究の予算は基本的に少額であり、近年の研究予算の減少も考慮すると、この内容だけで研究費マネジメントを行うのが非常に難しい。したがって、応用研究や戦略研究などにも目を向けた研究に比重をおかざるを得ない状況にある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 基礎研究の費用は本来、多くの分野で多様性を認めて配分されるべきと考える。分野によっては、必要性を強調しすぎる面がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 確かに、研究の発展段階に応じたプログラムが整っていることは研究者にとって非常に有効と思われる。現状では、企業との共同開発がスタートできる少し手前の段階が、制度として比較的手薄との印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 個々の研究者の研究成果、教育研究状況を数値化し抜けがないように支援していただきたい。国立大学だけでもできるのではと思います。例えば、30名の学生を指導している教員と3名の学生を指導している教員で支援額が極端に真逆になることがあるのであれば、次世代の技術者、研究者の卵である学生の実践教育において大きな損失になります。単純に教員の努力不足と片付けてはあまりにも人的資源を無駄にしすぎです。そもそも、意思がある教員に確実に最低限の支援をするようにどこかでバランスを取る配慮はされているのでしょうか？(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 審査が厳しくなっている印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 所属機関からの研究費の配分は事実上ないに等しくなっている。にもかかわらず、継続的な外部資金の獲得は非常に困難であるのが実状である。そのために、成果の出やすい研究・開発を行わざるを得ない。改善を求める。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 JST,NEDOのようなトップダウンの研究費よりも科研費などのボトムアップの研究費を充実させるべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 昨今は様々な不正利用等から使用が厳密化されており、その分諸手続き等も煩雑になっている感がある。これらによって研究が阻害されるのは非常に許しがたいことで、十把一絡げな対応をするのではなく、真に有効かつ本来の目的を阻害しない施策をお願いしたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 額が少なくてもよい代わりに安定的・長期に予算配分できる仕組みがあれば底上げされるのではないかと、特に、若手向けに自分で自分を雇える仕組みが必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 私は基礎研究に対して企業から沢山の共同研究契約依頼を受けている、非常に恵まれた状況です。これは、高分子化学という産業界に結びついた研究を専攻しているからで、他の分野であった場合、現状どうなっていたかを考えると、ぞっとします。旧帝大から地方大に移り、運営費の少なさ(桁が違う)に驚きました。私は初めからこういう事態を想定して研究していましたが、多くの若手研究者は純粋に科学的な興味で研究を進めているので、いずれ資金的にショートしてしまうのではないかと心配しています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 多様性、長期的視点に立った研究計画の立案ができなくなりつつある。短期的、実用性、成果主義の研究費が多く、研究マインドをそちらを向かざるを得ない状況の様に感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 競争的資金も重要だが、ベースとなる通常の運営資金の不足が問題(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 一貫した戦略も投資もない中で、全体的な国際的競争力は低下する一方だと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 大型の実験施設が必要な分野においては、その施設運営のための資金の捻出が課題となっています。運営のためのお金を稼ぎ、そして基礎研究を行うことに、限界があるように思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 研究者は、現代的な要請(挑戦性,総合性,融合性及び国際性)に十分に答えるよう内在的動機に基づく研究(学術研究)を行いたいと考えていると思う。しかし、研究費獲得のために、結果のでやすそうな研究を進めている、進めざるを得ないという面もあると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 126 申請,報告,審査に掛かる手続きが煩雑なものが多く、ただでさえ研究に充てる時間が少ないものがさらに少なくなっている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 127 学際分野,新規分野の予算がとくに少ない。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 128 研究の多様性を高めるための研究費配分が不十分(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 挑戦的研究・萌芽研究が、採択率を絞り資金の充足率を高めるようになったが、逆だと思ふ。金額は下げても、良いアイデアには広く資金をサポートしないと、研究の多様性は失われ、将来のイノベーションの芽が育まれない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 科学研究費は、大学において基礎研究を持続的に行う上で不可欠な外部資金である。科学研究費のさらなる充実を期待する。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 特に研究費の審査については、現役研究者だけではなく、引退した研究者の活用をもう少し考慮してはどうか(例えば希望者を登録して活用する等)？(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 132 予算の縮減によって、人件費が減り、研究とは異なる業務の量が増加し、研究に割く時間は着実に減少している。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 133 基礎的な資金が全く足りていない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 突出した研究成果を望むなら,多様な研究課題を認めても良いのではないかと。現在は選択的集中により,多様性が失われているように思う。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 135 チャレンジングな研究のファーストステップを踏ませるため,短期間,低額で採択率の高い研究費があると良いと思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 136 AMEDでも研究費のマネジメントに多大な労力が必要とされます。具体的には,年に何度も進捗報告その他があり,短期的に急ぎ立てられます。もっと問題なのは,個別AMEDグラントは最大でも3年間が通常と短期間で,しかも前述のように常に進捗をチェックされ,進捗が遅れば途中で次年度予算が認められない,ということです。税金を原資とするので,公正な成果の評価は必要ですが,あまりにも短期的な評価で,長期の研究事業計画が立てられないということが問題です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 科研費申請におけるResearchmapの利用など,申請の方法については,少しずつ改善はなされているように思います。ノーベル賞受賞者の大隅先生,本庶先生がおっしゃるように,基礎研究に手厚いサポートをお願いしたいです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 自分が外部資金を取れていないので,半分ひがみが入っているかもしれませんが,マスコミ世論等では言われているにもかかわらず,成果がすぐに期待できるような応用研究に配分が偏り,将来どうなるかわからないような基礎研究への配分が年々減っているように思われます。私が所属する私学はまだ自由に使えるお金が多いですが,国立大学の先生方は,応用研究をしない限り,研究活動が低下してしまって日本全体の研究の多様性と新しいもの研究分野を生み出す能力が低下してしまうのではないかと危惧しています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 139 現行のAMEDでは,研究費マネジメントの事務員を雇うことができません。大きな矛盾です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 140 世界的に見て求められる研究レベルは年々上昇しているが,日本では大部分の研究者は研究費が年々減少している。日本の研究レベルを維持するのは将来的には無理だろうと予想している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 141 過去,様々な資金配分がなされており,その中でも大型の資金について,その成果について,特に社会貢献度についての振り返りを行う必要があるのではないのでしょうか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 142 基礎研究分野のプロジェクト課題,研究費配分が狭くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 143 研究費申請書類の業績欄については,PUBMEDとリンクさせ,インパクトファクターと引用数を自動的に表示するなど客観性のあるシステムが必要。今年度から業績は外部リンクさせているが,中途半端であり意味がない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 問3-05イノベーションとは社会に還元するという意味であれば,還元する人材が他国に比べて少ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 短期間での成果を求める仕組みになっていると感じます。また,国際的な潮流と日本国内での流行がズレる印象を持つことが多いです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 科研費ですら結果が求められる傾向にあり,挑戦的な課題に取り組みにくい。斬新な研究が出てきにくい印象がある。再生医療,IPSへの予算偏重が目立つ。莫大な予算を投入しているので,突出した成果が得られることを強く希望するとともに,偏りを少し是正してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 戦略的な資金配分等に関して,狙いや継続性向上などの方策自体は問題ないと思うが,中間評価,事後評価にかかる書類を複数のプロジェクト分行うのに多大な労力がかかっている。人的リソース不足から,複数のプロジェクトに一人の研究者が関わることが多く,その事務処理が研究活動自体を阻害してしまうのを改善しないと成果に結びつかないのでは?たとえば,研究に関わる直接経費の他に,研究費ごとに研究費配分機関付きの熟練した事務員を措置する,などはできないか?(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 科学研究費の基盤研究を取得してしまうと,それ以外の研究費の申請がしにくくなるという傾向がさらに強まっていると感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 プログラム・ディレクターをちゃんとした研究実績を持っている人にしてもらいたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 現状日本では研究者の数を増やさなければよい基礎研究は生まれないと感じている。その理由としては,大学業務の多忙さ,人員の少なさに加え,大学への予算配分の減少が挙げられ,このままでは基礎研究に希望を持たず研究を離れる人が多くなり,より基礎研究者が減り,レベルも下がってしまうと危惧している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 151 競争的資金が採択された場合の充足率は低下傾向にある。研究費を削減せざるを得ない状況が,大学の研究力の停滞の原因と考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 研究者に係る負担(研究費マネジメントに費やすエフォートが大きすぎるように感じる)。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 基礎研究のための資金は,基盤経費として措置されると,その分を確保した上で配分できる。大学自体の裁量に任されても,もとのパイが小さすぎて,研究費マネジメントと呼べるような采配ができない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 テーマ選定が適切に行われていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 155 JST・AMED・NEDOのマネジメントについて、現在以上に出口志向を求めると、基礎研究レベルの維持・発展を第一に考える研究者は対応できない場合が多くなると危惧を抱いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 将来役にたつ基礎研究への投資は必要であるが、将来役にたつことを評価する合理的な方法を明示出来るようにすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 大学院生を中心とした研究マネジメントの必要性を感じ、その具体策を検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 158 世界における、日本の論文数や被引用数の順位は軒並み低下している。このままいくと、日本の科学技術の将来が危惧される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 159 科研費挑戦的研究などの区分の予算額が少なすぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 160 JSPS→JST→NEDOのような研究成果の進展に伴って橋渡しできる体制の強化をお願いしたい。特に府省連携に係る連携強化を強く要望する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 161 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントについては、大きな大学はURAの数が多くて研究費獲得に成功しているが、地方大学はURA雇用の余裕がなく、格差が益々大きくなっていると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 科研費審査システムが大きく変わった。より公正な審査を期待している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 研究費を獲得すると、その後書類提出などの義務が多過ぎる。簡潔にしてほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 164 科学研究費助成事業は、研究者ならばだれでも申請できるし、研究実績や研究企画力があれば採択される可能性も高くなるため、研究者の評価の重要な指標であると同時に我が国の基礎研究に多大な貢献をしていると思います。ただ、どの大学も申請を義務化しており、申請件数の増加への対応が問題になってきているため、AIを活用して申請内容が、ある一定の水準以上を審査員の審査にまわすなどの工夫が必要だと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 165 資金配分機関の人事・運営内容等をもっと透明にして、もっと柔軟な考え方が反映される様になるとよい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 166 選択と集中はシステムとしてはわかりやすいが、ベースロードの確保が問題。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 167 「過去の人」であるPDの目利きに頼ろうと考える時点で、時代遅れになるのは必定。世の中のイノベーションで、上から起こしたものはない。薄くていいのもっと広く配分し、種を蒔き芽を育てる支援が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 168 公的資金のマネジメントに最近では民間の方も増えているようであるが、彼らと話をしていると大学の研究者が考える基礎研究との間に開きがあるようであり、公的資金においても益々、シーズを蓄えていくような基礎研究に関する予算が縮小しているのではないかと思っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 169 かつての昭和～平成初期で、多くの分野で日本はリードし、ノーベル賞をはぐくんだ時期に、余計な”目利き”はなかったのではないだろうか。もう一度、冷静に分析する必要があるかと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 特定の研究者に資金が集中しているという話(事実)を耳にする。そうした研究室では資金が無駄に使用されているとも聞く。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 171 自分自身の過去を振り返ると、比較的面白い発見は、少し「遊び」を含んだ研究(例えば、本筋とは少し違う、お試的な意味合いの強い実験・失敗する可能性はかなり高そうだが、うまくいけばインパクトの高い実験など)から生まれるケースが多々あったように思う。現在、研究費が少なくなる状況で、そのような「遊び」を含んだ研究を行うことが難しくなりつつあるように感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 少額の科研費でさえ、私大等にはハードルが上がってしまっているように感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 基礎研究が年々しにくい状況になりつつある。短期的に成果を求められる。研究費獲得のため、いわゆる役に立つ研究をするように進めざるを得ない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 研究費の過度の選択と集中で、研究者の創意に基づく自由な研究が圧迫されている。集中的に資金を受けたプロジェクトは、結果を過大に宣伝する傾向にあり、真摯な学術研究から逸脱し始めている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 JSPS, JST, AMED, NEDO など、様々な公募型研究費が用意されるようになっていて、審査し、主導するものが、〇〇大学、〇〇大学など一握りの大学に偏っているために、お友達クラブの中での審査になっている。審査委員として外国人を多数導入し、真にグローバルな視点で、独創的なテーマを選ぶ仕組みを作るべきである。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 大型外部資金などの場合、事務局およびPOなど口を出す人たちが、よくわからずに威張るので、人材をよく考えてほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 177 基礎研究と一口に言っても、経済的な効果が見込まれる応用に近い研究テーマとまったく自由な発想による基礎科学の根幹のようなテーマまで存在し、JST, AMED, NEDOでは応用につながりやすいテーマに資金を投入してきたように思われる。今後は、基礎科学の根幹のような、研究者の自由な発想が生かせるようなライン、枠などを設定して、応募できるようなくみを考えてもらえればと希望します。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 178 挑戦することには寄与しているが、一方で研究費が獲得できなければ実験動物の飼育さえできないため、申請者にとって研究費が獲得できない状況はあってはならない。したがって、大きな挑戦は実施しにくい環境にある。また、資金配分機関からの研究費は、特定のコミュニティに入っているかどうかが大きく左右すると度々耳にする。公平に審査された上で採択される課題は極めて少ないような印象がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 研究の継続性を保障できるシステムがあってもよい(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 基礎研究,新しい研究,面白いだけの研究に対する評価が非常に低いと思われます。ある程度うまくいくとわかっている研究に対しては助成金が充実しています。リスクであることはわかっているのですが、面白みにかけるマネジメントだと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 昨今のノーベル賞受賞者が度々言及しているように、研究費が年々削減され、それに伴い基礎研究よりも目に見える成果の出やすい応用研究に重点がおかれるようになっている。地方大学はその傾向が特に顕著で、地方の学生が基礎研究に触れる機会が奪われているように感じる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 182 草の根的研究が大事だという主張もわかるが、政策にもとづいた重点配分を強化しない限り、日本の研究力は国際的な競争に勝ち抜いていくことが困難ではないだろうか。研究者が好んで集まってくる、科学技術の拠点とは言い難い状況である。企業の資金を大学等の学術研究に投入することは大きな可能性を示しているものの、産業界の低下が科学技術レベルの低下に直結するおそれもある。科学者や研究者の給与や社会的地位も高くないことが、日本人学生の博士進学への伸び悩みにも通じていると思われる。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 183 外部資金獲得に要する時間と労力が、研究者本人にとっては全く見合っていない。無いと研究を始められないが、取ってきてもマネジメントで時間が取られて本人が研究できない。地方大学にとって、研究の質を維持するための学会や研究会出張旅費の負担も大きい。全体に疲弊しつつあり、このままでは研究を続けられる人や新規参加者がさらに減ることが危惧される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 学術研究・基礎研究を行う教員は、研究費マネジメントから分離することで、雑用からも解放される。また、研究費マネジメント専門職の位置づけも、明確化されると思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 忙しすぎる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 個々の研究者は十分なサポートを得られない中、頑張っている。悲しい状況である。この後継へと学生を鼓舞することはできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 種をまいて芽を出すところへの国からの投資がとにかく足りない。発想だけでは予算を得ることは不可能であるのは当然のことなので、大学から与えられるべき基盤的資金の額が一定金額以上なければ、実験系の研究で新しいことに取り組む余地がない。ここがないとあらゆるレベルの予算獲得ができず、育てることなど無理である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 基礎研究,特に理学系研究への研究資金を増加するべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 国立大学の研究者に求められているのは、広く色々な研究を行い、様々な「種」を生み出すことだと思っています。研究の多くは実を結ばず失敗しますが、まれに大きな果実を生む、ということで十分だと思います。そういう意味で科研費の基盤研究の仕組みは、最もうまくいっている研究費補助だと思います。そのうえでわが国の基礎研究の問題点は、研究成果の評価が一方的であること(つまり論文としてのみ評価され、論文を出したらおしまいになってしまう)、そして成果を実用化に持ち込むために必要な死の谷を越える努力を研究者がしていないこと(実用化に持ち込むための努力が評価されない)だと思っています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 科研費はある程度フェアに配分されていると感じるが、他の資金(JSTなど)は必ずしも学術的に新規であったり、有望な若手に配分されているわけではない。研究のお仲間配分されている傾向がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 基礎研究は広く薄くが基本ではないか。ある程度の「無駄」は必要であり、簡単に予測できるものからは革新的なものは出てこない。また省庁間の壁により学際的な研究を阻害することは避けて欲しい。例えばAMEDが管轄するライフサイエンス系はJSTでは中々できない、など。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 研究費のマネジメントはもちろん重要であるが、研究時間が確保できるよう、手続・評価の負担の軽減を進める必要がある。また、大学の雑務の占める時間があまりにも多い。研究能力のある教員が研究に専念できるよう、教員の役割分担を進める必要があるはずなのだが、地方公立大学では、いまだに、悪平等主義(むしろ逆平等主義)がはびこっている。研究の出来る教員は講義のレベルも高く、組織運営においても有能である。研究ができない教員は、教育も組織運営も全くできない。研究費配分の方法や運用方法の工夫はもちろん重要だが、教員のリストラが一番効果的ではないかと思う今日この頃。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 社会の目を気にしすぎて、本来の研究が出来ていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 研究費のマネジメント状況について、選択と集中という名の下に、結局のところお友達による審査か、もしくは、ブランド名の方に頼ることにより決まった大学や研究機関にのみ予算が配分されている状況は、小手先だけの改革では改善されていないように感じています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 195 基本的には研究費マネジメントに時間がさかれている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 学術研究や基礎研究が充実することは良いことであるが、本当に実用化している研究に予算がつかないことにも疑問を感じる。社会貢献のために使わなくて良いのか?社会実装や国益の重要性は重要視されない。また科研費の執行が毎年夏以降になっており、半年は研究できないのに、成果を強く求められて非常に困っている。研究費の執行も検収制度で剛直化しており、前期の研究ははばできない状態が続いている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 197 ・コスト削減の煽りで情報系の研究者が増殖しており、若年層の基礎科学の実験系研究者が不足している。かなり危険な水準である。他国にない優れた計測器が多くあったことが、我が国の科学技術や産業技術を支えてきたが、近年、基本的で主要な計測器が米国製、英国製、中国製に置き換わってきている。・イノベーションにつながるような基礎研究を行うことは難しい。イノベーションが起こるような社会情勢ができたときに、基礎研究は終わっていかねばならず、人に未来を正確に予測する能力が備わっていない以上、イノベーションを見越して基礎研究を行うことは難しいのではないかと。研究者が商業的なことを考えず、学問的に重要な基礎研究に専念していた時代の方が、基礎研究が産業に貢献していたのではないかと。我が国の産業育成の実績をみると、将来有望と判断された研究が価値を持つ確率が極めて低い。そのため、資金分配を偏重化させることの弊害のほうが深刻である。資金が集中している研究室では、あまり有効にお金が使われておらず、だぶついている。・優れた研究と判断する確度が極めて低い。採択された大型研究プロジェクトは不成功のうちにおわったことになることが通例になっている。捏造まがいの研究が、順調にステップアップしてERATOのプロジェクトになっているのを見て心配に思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 今年度(2017年募集)の科研費の審査は、今までと異なり、公平性が担保されたように感じました。今まで配分されていた人がもらえなかったと愚痴を聞きましたが、公平な評価のおかげであると個人的には感じています。とにかく一極集中型配分はやめるべきです。また、配分は、提案ではなく、学術論文などの実績につけるべきです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 運営交付金の削減のため事務組織の改変で人員集約化がなされ、一人の事務職員の担当事項が増加している。事務補佐員を新規雇用しても3年間しか在籍できず中・長期的な事項は問題共有が困難であると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 比較的高価な研究設備の更新時期が近づいているが、科研費ではこれらをまかなうことができず、また研究機関より支給される研究費もまたこれらを単独ではカバーできない。両者の合算執行が必要になる時期がきていていると感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 科研費の申請書も毎年毎年、変更があり、業績リストもなくなったり、杜撰な対応を言わざるを得ないと思います。少数意見をあまりに取り入れすぎお、大局的に対応出来ていないと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 学術研究の発展には、国からの基盤的資金の減少→教員の減少→教員一人あたりの仕事量の増加という流れを変えないと無理であろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 基礎研究へも研究費はあてられているが、科研費などの申請書類のフォーマットは出口(応用)を意識させるものが多く、新たに基礎研究をスタートさせるのは大変難しいと思う。既にネームバリューのある研究室(者)が資金を得ているのみのように感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 どの分野でもそうであろうと推測するが、計画書・報告書・アンケート・コンプライアンス関係などの書類雑務が増加し、また全体の人員削減のために、どの研究者も激忙の状況となっている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 個々の研究者の実力・能力を十分に発揮されて、自らで研究活動や研究費の獲得を目指すべきであるが、地方大学の一研究員では自らの実力だけでは、新たな研究分野やネットワークを開拓する時間、機会に恵まれていないこともあるかと思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 206 基礎研究、応用研究ともに、論文指向に偏りすぎて、社会の要請などからの乖離が高まっているように感じている。本学のような地域大学は、地域社会の課題を探索する必要があると思うが、それはまったく進んでいない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 科研費は、基盤A,B,Cなどあるが、申請者がどれにするかを選ぶのは日本全体で見ても非効率。Aがダメなら、Bでいいので必要となるに決まっているためである。Aに応募する内容は、申請時点で、Bよりも良いに違いない場合がほとんどだろう。AがNGとなりBならOKだなどという案件は、どうするか本人に打診し、研究計画の一部を削除し、B採択すればいいと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 任期付きの若手は、結果が出るのに時間のかかる基礎研究には取り組みづらいのが現状だと思う。5年任期のうちで、たとえば3年をじっくり結果が出るまで研究につき込むことはリスクが高すぎる。5年のうちに、業績リストにどれだけの業績を書き加えられるかで、次のポストを得られるかが決まると考えると、結果が出るまでに時間のかかる研究はやりづらい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 科研費は色々頑張っていると思うが、そもそも腰をすえて研究できるポジションを増やすと同時に、仮に科研費が取れなくても卒業研究程度は問題なく実施できる分配を行わないと新しい挑戦は生まれてこない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 210 トップダウン式の研究管理はうまくいかない。イノベーションが管理できるのならば、苦労はしない。イノベーションはランダムに起こるのだから、自由な試行回数を増やす予算分配をすべき。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 211 政府の公募型研究費(新規課題)の開始時期が遅すぎる。また、会計の締めが早すぎる。特に、植物を野外で扱う分野等では、開始時期の遅さは課題実行にとって致命的な損失を与えている場合が多い。また、全く繰り越しができない現状の予算執行体制も、経費の実質的効率的かつ柔軟な活用の制限となっていると思われる。この二つの問題は改善されるべきであると考えられる。特に開始時期については、早急に改善する必要がある。実際に、科学研究費では数年前に大きく改善された。課題の実施内容(成果)のチェックは厳密であるべきであるが、これと課題遂行のための予算の柔軟な活用とは分けて考えるべきである。繰り越しや前倒し申請など、科研費で可能となっている柔軟な運用の方が、より成果が得られやすいのではないかと。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 研究費申請と審査に関する仕組みは改善され続けていると思います。ただ、独創的な発想を広げられる仕組みが研究分野に不足していると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 基礎研究において、現場での要望と審査する側との乖離があると感じる。条件設定が難しい研究ほど、頭ごなしに否定するような審査する側に対して、その背景を理解してもらうことが難しいと思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 214 10年前に比べて校費が1/5となった。この状況では研究はおろか教育もおぼつかない。交付金は毎年1%づつ削減されているのに、研究費が1/5になるなんて馬鹿げている。緊縮政策はやめるべき。多くの公的研究費の選択と集中なんてナンセンス。何の研究が世の中に役に立つなんて誰にも分らない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 215 経済産業省などの行う海外との連携の規制強化のために自由な連携が阻害されているように見受けられる。次代に逆行しているようだ。そのような中で海外研究者との連名業績などであるのだろうか。日本の科学界への潤沢な資金がないなかで海外と連携しないで成果があがるか疑問である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 216 社会実装(応用的研究)につながる基礎研究が少ない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 イノベーションを生むためには研究領域の多様性が必要であり,その中には一見して無駄なものも含まれるという原則が理解されていない。内閣府をはじめとする大型プロジェクトには非専門家にアピールすることに長けているが専門家が疑問視するようなものが増加しており,審査,マネジメントのあり方を見直すことが望まれる。研究者のキャリアパスを冷遇してきた結果,若手の参入が減少していることも大きな懸念材料である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 よく言われるように,将来の種となる基礎研究を数多く出すためには,浅くても良いので広く手当が必要であると考え。分母を増やさないで成功例も増えない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 将来への投資という意味での基礎研究費は不十分であると感じます。5年以内での短期間で研究成果を上げることのできる研究テーマは極めて少なく,多くの優秀な研究者は本音と建て前で研究費の獲得に必死となっている。また,極めて優秀な研究者に対しては,NIH方式を採用するべきであると感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 将来を見据えた,また,今,日本がもつ技術を伝承し,高めていく取り組みが必要。知識は読めば深まるが,技術は教えが必要。しかし,現在は,実用が重んじられ,基礎が弱まっているように思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 若手教員が育ちにくい教育研究環境にある。資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)が,大型研究グループに配分され,一方,個人的な萌芽的研究,独創的な研究への配分が十分でない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 AMED,厚労省政策研究の報告書のチェックがうるさすぎる。こんなにチェックして,書き直させ,いったい何になるのかわからない。行政官の自己満足のようにまで思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 223 日本は,現在でも欧米主導の評価基準に合わせて評価する精神構造が(私も含めて)大変多くの研究者に根付いている,この価値観は,行政に携わる方も同じだ。日本は,現状では外圧や外国の基軸・価値観がベースになっており,容易に変わることができない。これが改善されると,もっと独創性のある研究が展開すると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 研究者は研究推進のためにその能力を使うべき。研究も教育も大学運営も……では全て中途半端に終わる。20年後には日本からノーベル賞は出なくなると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 崩壊しつつある基盤的経費と競争的経費のデュアルサポートの再構築を望みます。基盤的経費が改善すれば,競争的経費については現状で十分だと考えています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 基盤的研究費の削減と出版論文数の減少により,学術研究・基礎研究の状況は悪化していると感じます。これは,「選択と集中」の実施方法の誤りに起因します。国家財政を鑑みて「選択と集中」は必要です。しかし,誰が選択し,どう評価するかを間違えれば,ハイリスクなギャンブルと化します。学術研究・基礎研究の評価は数十年たってみないとできません。そのような研究においては,研究者どうしのピアレビューにて選択し,より広く基盤的研究費を充てることによって,リスクの少ない,新しいイノベーションにつながるものと思います。したがって,研究費配分をより広くし,研究者コミュニティが選択決定することが良いと考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 227 基礎研究に費やす研究費の配分が少ない。我が国の研究発展につながるためにも研究費の配分を増やしていくべきである。また間接経費の使用法については明確にしてほしい。個人が獲得した研究費がもとになっているのに,大学側が使用する間接経費の用途が不明であり疑問がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 228 基礎研究において助成を積極的に行うべきである。マネジメントにたいしての評価をもっと押し進めるべきである。(大学,第4G,その他,男性)
- 229 幅広く研究評価ができる人材が諸外国に比べて極めて不足しているのではないかと,学術行政を担当する人事も適切な評価基準を備えるべきである。研究に優れていると言うだけで,できる仕事では無い。(大学,第4G,その他,男性)
- 230 政府の公募型研究は,短期的な,ある分野に特化した成果が求められており,分野の拡がりにつながりにくいと思われる。基礎研究の多様性は,新しい分野の創成につながるものであり,そうした基礎研究のサポートを強化するべきである。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 231 「イノベーション」の概念をもっと明確・単純化すべきだと思います。例えば,イノベーション=儲かるビジネスモデルのようにして,ビジネスとの関係を強調すべきだと思います。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 232 イノベーションを推進するというのは,国がやることではない。国のやりかたではイノベーションを表彰したり,事業計画に基づいてイノベーションを起こすプロジェクトを採用したりするだろうが,そうして国が認めるイノベーション,というものを定義した時点でイノベーションは矮小化され,真のイノベーションとはなり得ないからだ。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 ある特定の財源に関しては,その審査方法が不透明であり,一部の有力な研究者の既得権益になっているものがあるように思う。その点,科研費は,良いか悪いかの判断は難しいが,利害関係のない研究者によるピアレビューがなされていて,公平性の確保にはつながっていると思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 公募型研究は斬新な研究が評価され地道な研究が評価されない。学術研究,基礎研究は地道な研究活動を継続することも必要であり,それを評価するシステムも必要。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 大型装置に科学研究費を投資したとしても,そこで働く個人研究者には自由な意思で研究をすることが実際には許されていないということを理解した上で投資しているのか,よく考えてもらいたい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 国の政策や,各種公的グラントの募集テーマをみると,ますます医学,応用寄りに偏ってきていて基礎研究の多様性をスポイルしている懸念を感じている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 237 研究期間が終わった後の装置の維持の費用が無いのは非常に困る。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 基礎研究については,長期間の取り組みが大きな成果につながることもある。しかし,長期にわたって安定した研究資金を得られる仕組みが十分でないと感じる。少額で良いので研究の継続に必要な予算がある程度の期間にわたって確保され,それにより研究に集中しつつ,成果に応じて大型の予算も取得できるような仕組みがあれば望ましい。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 239 5年間プロジェクト(実質4年半)が多いと感じる。KPI等を活用した実績評価に応じた継続支援制度も創設し,社会実装による知財の社会還元を確実に実行する事を日本社会の常識にして欲しいと思います。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 240 全体に科学研究費を含め,間接経費をもう少し増加させても良いかと思う。それと,資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)からの研究費については,あまりにも成果主義的に過ぎると思われる。大きな資金で成果達成への時間を買っているように見え,研究の継続性が担保されないような印象を受けている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 241 本年度の科研費の募集要項に「単に応募することを目的にすることがないように」との指示が挿入されたが,科研費の申請をすることは若手研究者の研究力向上に多大な貢献をしていると考えられる。申請比率を上げることは良いことだと思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 242 毎回,この質問には違和感がある。学術・基礎研究は,それ自体に(社会的にも)意義と価値があるのであって,イノベーションのためだけにあるのではない。また,(歴史が証明しているように)イノベーションがあって,初めて学術・基礎研究の真の進展がある。また,真のイノベーションのためには,(学術研究はなくてもよいかもしれないが)少なくとも基礎研究は必須である(ただし,それだけではだめである)。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 243 文科科研費は基礎研究を支える岩として,その配分に関して現在以上の選択と集中が進まないことを望む。今後もしっかり基礎研究の多様性を維持する研究支援機能を果たすことが求められていると考える。若干応用的なJST,AMED,NEDOからの支援については,イノベーションに結び付くように,これまで以上に公募様式と形式に工夫をこらし,同時に十分な公募内容の情報提供を研究者に対して行うことが求められる。ステップを踏んで真のイノベーションに至るように各段階の支援をすることが重要である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 244 各大学への予算削減を止め,大学に十分な研究費を配分し,基礎研究費を増額させることが必要。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 245 すぐに成果が出る案件に手厚く,基礎的な研究資金が不足していると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 萌芽的な研究について,例えば,科研費基盤B以上との併願が可能なところを,範囲を広げ基盤Cでも行えるようにし,将来性のあるテーマの発掘に積極的になるべきと考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 247 研究経費獲得のためのコーディネータの存在の重要性が顕在化しているが,現状としては経費の問題や人材の獲得に課題があり人材確保が難しい状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 昨年度と比較して,特に変化したとは思えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 産業界からの意見が強くなり,果たして本当のイノベーションにつながるのかが危惧する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 目指すは世界一のみとして,基礎研究や地域貢献などのような目的や用途を限定しないファンドの設置が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 学術,基礎研究の充実,科学技術立国を目指すならば,大変重要な問題であり,競争資金を減らしてでも行うべきである。ブームの波に乗るのではなく,オリジナルな波をつくるための試行錯誤なチャレンジを援助することが重要であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 研究費の不正防止のために多くの手間がかけているが,これが自由な研究発想の手足を縛る方向に向かっている印象がある。担当者個々人の意向・努力とは別に,経理の制度が独自の拘束を与えているように感じられる。裏側には,研究者のモラルも課題としてあるが,そのさらに裏側にはインセンティブなどでの研究者の意欲の源の管理の問題となる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 253 プログラムディレクターに方針決定をゆだねる方式は,役所から現場に(少しだけ)近づいたところにマネジメントが移るため,研究開発の実情に合わせた運営ができるようになってきていると思われる。一方,プログラムディレクターには,長期的な視点,国益的な視点,国益を超えたグローバルな視点でのビジョンを持つことが期待されるが,いまなお,米国の焼き直しの課題設定・アプローチ設定に偏しているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 254 科研費のマネジメントにおいて,国レベルでは柔軟性が確保されているが,現場の大学の事務において硬直的な運用がなされることがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 255 研究費をさらに引き上げないと,相対的に世界と競争力が低下する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 JST・AMED・NEDO・内閣府を含む各ファンディングエージェンシーの研究開発テーマは重複しているものが多数存在する。府省間を跨ぎかつ段階的にステップアップしていくような体系的な研究助成の仕組み,いわゆるグランドデザインを描く必要があると考える。また,研究費マネジメントに関してはアワードイヤーの制度などを設け,準備段階及び資金の切れ目がなくなるような具体策も必要と考える。同時に,研究マネジメント人材であるURAを有効活用するため,URAを安定雇用する公的助成の継続と拡充が必須である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 257 審査の労力に対して,支払われる対価はあまりに小さい。資金がないのなら何か別の方法でのリターンを考えるべき。今年から断ろうと考えています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 258 研究費マネジメント状況等,可視化できていないと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 259 地方私大でも獲得しやすい基礎研究に関わる少額の競争的資金の充実をお願いしたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 公募型大型研究の採択に当たっては,その分野の準備状況を学会,シンポジウムなど生の討論内容を調べてほしい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 マネジメントに費やす時間が多すぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 高い山は,裾野が広くないとつけれない,多くの若い研究者に,額が少なくてもいいので配分し,研究マネジメントを経験させることがないと,優れた人材を育成することはできない.頭角を現した人をつまみあげるのではなく,教えられることは教え,経験させてあげることを通じて,“育成”をすることを真面目にするべきであると考え。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 263 研究費の継続性が十分でないように思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 AMED 厚労省 文科省で同じようなテーマでの公募があり,それぞれの省庁がその時々々の旬の考え(つまり予算が取りやすいテーマ)に偏っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 競争的資金だけでなく,広く基礎研究をサポートする使い勝手が自由な資金があるべき(多額でなくとも良いが)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 短期で結果が出るものに特化しすぎ.長期の地道な研究も支援すべき.社会実証,臨床研究では3年間で結果を出すのは不可能。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 研究推進のためのマネジメントでなく,研究費の不正使用防止や短期的な成果を求めるマネジメントになっているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 NEDO;JSTなどの競争的プロジェクトにおいて,採択されたにもかかわらず,途中で予算が削減される状況が頻発している.そのため,この種のプロジェクトにおいて,特に,若手研究者を雇用することが難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 269 ある程度の余裕が無いと,良い研究は出てこないと感じている.現在,ノーベル賞などを受賞している人たちが育った時期は,ある意味,放し飼い状態で,何か面白いものを見つけ,それが研究成果につながっていると思う.それに比べ,現在は,いろいろな意味で,制限が多く,将来の可能性を殺してしまっているように感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 270 基礎研究の根源,自己の思索する問題点を深く追求する事の出来る資金,環境,などが大学法人化後,国立大学法人では著しく低下している.これが将来のイノベーション研究の衰退を招くものと考え。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 研究費マネジメントの専門家を育てるべき.URA, PMなど制度が先行しているものの, 全体的なバランスでのマネジメントが進んでいない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 基礎研究の研究費は競争的資金で賄うことがそぐわない.国立への予算配分,私立に対する私学助成などに関して,研究費に用途を指定した予算配分(例えば「基礎研究費補助金」など)をすることが基礎研究の推進に有効であると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 273 研究費マネジメントは官僚的・形式的で実質的な役割を果たしていないことが多いように感じています.科研の申請書類のわかりにくさも負担です。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 274 資金配分機関(JST,AMED等)の平成29年度分の実績報告については,従来の紙媒体での報告に加えて,e-Rad上での報告を求められており,2重の報告となり,研究者,事務部門の大きな負担となっていると感じる。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 275 Feasibility Studyへの門戸(イノベーションの芽)はもう少し広げてもいいのではないか?(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 276 本学(公立大学に共通していると思われる)における公募型研究費の申請,マネジメントを支援する体制が不十分である。(大学,その他,男性)
- 277 大型研究予算の日々の研究マネジメントについては「雇い止め」ルールを外すことができればうまく行くと思われる.ただ,巨額の税金を投入しているのだから,国民に「理解されやすい」広報をもっともって行く必要がある.新聞広告費をかけてでも行ったらどうか。(大学,その他,男性)
- 278 研究費マネジメントはきちんと担当できる仕組みをつくるのが重要で,それに必要な経費を担保することが望まれる。(大学,その他,男性)
- 279 研究費の申請を英語化しないと,良い研究が集まらない!(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 280 問3-04に関連して,ただし現在の「国際的に突出した成果」は,過去のシステムの成果という側面が大きい点,留意が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 281 行き過ぎた管理は研究を萎縮させる.計画通りに行かないことが研究の醍醐味であるにもかかわらず,計画通りに研究を進めることを強いることは弊害がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 282 従来大学に与えられていた交付金を文部科学省や内閣府などの省庁に吸い上げ,戦略的研究開発が大型競争的資金の名の下に実施される傾向にあるが,それらは,知る限り殆ど機能していない.先ず以て,そのようなTop-downの目標設定自体があまり合理的でないことが多く,さらに不味いことに,競争的資金の評価が,アメリカのように適切に行われぬことである.これでは,税金の無駄遣いであろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 283 科学研究費補助金に関しては、全種目に関して、一日も早く基金化していただきたいと思います。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 284 採択者が限定されることが多い。申請書の出来不出来(要領の良し悪し)に評価委員は左右される。十分な審査時間がない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 285 学術研究・基礎研究への予算配分は実用化研究より少なく、現在、ノーベル賞を受賞できているのは1980年代から1990年代の基礎研究に予算配分された成果である。これから先は2000年代以降に基礎研究への予算配分がなされなかったことによりノーベル賞は取れなくなると考えられる。このまま学術研究・基礎研究に予算が配分されないと10年後には科学技術立国は成り立たなくなる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 286 国の計画や戦略において、出口指向・目的指向や、一律に「KPI」を重視する傾向が過度に強まり、バランスを欠いたものになっている。その結果、特に、挑戦的な研究や、基礎的・基盤的な研究が行いづらい環境になってしまっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 287 研究費の配分、マネジメントに係る、質の高い評価者を育成する必要がある(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 288 学術研究・基礎研究の段階から、「応用や出口を示せ」という要請が多く、それが研究者の自由な発想や好奇心に基づく研究を阻害している。出口や応用を意識しておくことが重要なのは分かるが、現時点では「応用や出口」を示すことが困難な研究もあるということ、その割合を増やすことが将来の国力につながるということを社会全体で共有し、現状より学術研究・基礎研究をやり易くすることが必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 289 「出口イメージ」という言葉がきちんと定義されないまま独り歩きしており、学術研究や基礎研究をどのように評価するか、どのように社会実装に結びつけていくのかという方法論が見えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 290 評価が必要なことは認めるが、過度の負担となっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 291 選択と集中、競争的資金への依存が強まる傾向に反対ではないが、その一方で国研の運営費交付金による研究費をゼロにまで削減することに意味があるのか、疑問である。研究内容の幅も、研究費の配布も、裾野を広く、というのは、他国にない日本の強みでもあったと思うがいかがか？(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 292 資金配分機関は、資金配分の偏りを避けるため、新たな研究シーズの発掘にもっと積極的に取り組むべきではないかと考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 293 学術研究や基礎研究は、十分なサポートが国より得られております。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 294 研究費マネジメントを語るには、マネジメントに関連する研究費がないと語れない。それがいないために、研究者は疲弊している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 295 応用が大事なのは、良く分かります。ですが、一定の割合で、基礎研究に特化した予算を設けたほうが良いと思います。科研費がその役割を担うのであれば、科研費の総額を小さくすることはしないほうが良いと思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 296 若手が独立して基礎研究に没頭できるような体制・資金システムの充実が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 297 公募型研究の拡充が我が国の科学技術基盤の強化につながっているのか疑問。研究者が安心して長期的な研究に取り組めるような環境を提供できる仕組みが望まれる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 298 科研費などの競争的資金は、獲得する際の審査は充実しているが、終了後の成果の精査には甘い。そのため、良い申請書を書くことが、研究者の重要なスキルとなっているが、それは誤りだと感じている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 299 ビッグデータ、人工知能、など、その時々話題性のあるテーマに偏っており、数年、数十年先を見据えた配分が行われていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 300 教授・部長の単純な事務仕事が多すぎ、研究自体のマネジメントが不十分になりつつあります。知財管理・申請や事務的業務のサポートを専門にする人員配置をすることでより研究マネジメントに従事できると思います。働き方改革の中でその人しかできないことを絞ることが重要だと思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 301 関係する省庁間での調整が出来ていないため、小型で少しだけ違う資金が、一定の分野に集中する状況となっている。またCSTIの活動についても状況を改善するにいたらず、利益誘導的な審議会の答申とも相まって、研究現場でのマネジメントを困難にしている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 302 JSTのプログラムにおいて、企業連携を求める仕組みは無くてもよい。基礎はJST、企業連携はNEDOと役割を明確にした方がよい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 303 土壌として組織予算、選択的育成のために競争的資金があってはじめて相乗効果が生まれる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 304 運営費交付金や科研費の予算が削減されていることは、研究における多様性や挑戦的なテーマの減少につながっているように思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 305 基礎研究には世界的に見ても研究予算措置が十分になされているとは言えない。最近の日本の状況は最も顕著で、欧米が軒並み基礎研究をないがしろにしてきた時期に日本は頑張っていた。それがここ数年、特にアベノミクス以降、総合科学技術(イノベーション)会議が極めて産業者の研究誘導をするようになり、日本は欧米以上に基礎研究を置いてきぼりにした。研究費マネジメントは中途半端に研究をご存知の出しっぱりに任せるべきではない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 306 機関内の経費ですら、競争的に資金に近い形になりつつあり、研究者の自由な発想を妨げている。基盤的経費を、これ以上競争的資金に振り分けるのは、日本の科学力を著しく低下させるのではないかと懸念しています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 307 時間軸のズレ,すなわち,今の成果は30年前の施策の結果であり,今の施策の30年後の結果を考えるべき.それが考えられる目利きを見だし,それが潰されないように育成する事が重要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 308 現在,さまざまな科学技術がわれわれを取り巻いている.しかしながら,残念なことに我が国初ではなく,また,研究機関発でもありません.基礎研究から出口まで,一貫通貫して全体を本当に見通せる研究者が不足している.研究マネジメントに向いている人と,収集な基礎研究を行う人は必ずしも一致していません.特に,基礎課題の先生は,イノベーションの意味を新規の発見や,開発と勘違いしている.大型の予算のマネジメントは,非常に問題である.PD等の選択は,十分なご検討が必要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 309 審査でどこまで将来を見通せるか分からない.幅広くばらまいて跳ねる技術を探す~という方法論も,国のイノベーションシステムとしてはあり得ると思うが.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 310 ・ファンディングの評価が次につながる仕組みが必要.・一貫通貫とかバックキャストとか,幻想を言い過ぎる.実用化に近い部分への投資がイノベーションではないはず.卑近の成果を目指さず,次の世代に花開く部分への投資をきめ細かく行うべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 311 申請書や報告書の作成については非常に負担が大きい.ただし,日本だけが特別ではないのでやむを得ないと考えている.AMEDやNEDOについては,配分が一部の機関に偏っていると感じることがある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 312 省庁の事業費型の研究は,非科学的な非実用重視の補助金の傾向が強まり,研究の発展をむしろ阻害している(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 313 JST・AMED・NEDOの大型の研究費でどれだけの成果が出たのかのレビューをするべき.特に,最近では,社会展開を重要視しているものが多いが,実際にどれだけ社会展開につながったのか?(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 314 競争的資金の獲得に,疲弊している.申請書の作成に追われて研究が疎かになるという本末転倒な状況が起きている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 当研究グループが請け負う規制庁からの受託事業では,研究資金の用途や実験装置の運用,及び成果物の取り扱いについて制限が厳しく,研究における現場運用や成果公表について柔軟な対応ができない状況です.運営費交付金にはそのような制限がありませんが,年々減少していく傾向にあります.研究において自由で柔軟な発想を育むには,研究以外の運用面で研究者を悩ませるような案件を研究者から遠ざけ,研究に集中できる時間を確保することが重要と思います.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 単年度予算で購入できないような高価な分析装置などの購入ができるような工夫を認めて欲しい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 研究のすそ野を広げるため,少額の予算でよいので,より幅広い基礎研究を支援すべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 5年程度の大型プロジェクトについて,そこで得られた研究開発成果の社会実装率はどの程度だろうか?多額の予算をつぎ込んで研究開発して得られた研究成果を実用化するため,プロジェクト終了後もそれを支援する仕組みも必要なのではないだろうか?(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 319 公募型研究費を獲得しているが,3か月ごとにマイルストーンを設定し達成を管理するのは研究者の負担が大きすぎるように思う.せめて半年ごとにして欲しい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 まじめにやっている人には負担であるが,たまに不正で検挙されている報道を聞くと,適正なマネジメントは必用と考える.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 研究の価値を目利きすることができる人材が少ない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 選択と集中というのは研究には合わないと思う.将来の発展の芽を大部分摘んでしまうことに他ならない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 323 基金化するなどして柔軟性を確保することが必要.毎年方針変更を伝えられるのは理不尽.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)に研究をサポートする人たちが多すぎるのでは?この人たちが余分な仕事を作り,これが研究者の負担になっているようなことも見受けられる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 年度毎に決まった額の研究費が付与されることが最も基礎研究を進める上で効果的だと思われる.大学ではこのような体制がないので,大型資金を獲り続けられないと挑戦的なことがやりにくい状況.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 326 交付金が減っているため,それを補うように外部資金や企業からの資金を獲得しなければならない状況である.それ自体は理解しているが,外部資金などは,申請書や報告書,報告会など,研究以外に取られる作業,時間も多く,研究時間が減少する傾向が続いている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 327 研究費の適正執行に固執するあまり,使用用途を各研究機関に自主的に絞らせるような体制になっているように思う.無駄な手続きをローカルルールで付与しているような機関には,それを是正する方向の介入があってもよいのではないかと危惧する.プロジェクトの一部の研究者集団が集中的に巨額研究費を得ており,研究対象の多様性が失われているのではないかと危惧する.プロジェクトの確実な成功を求めること,またそうしたプロジェクトを間違えずに選ぶことは誰にもできない,と認めたくて,多様性をできるだけ確保する方が,集中的投資よりもずっと確実に成功プロジェクトを生むと思う.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 328 評価者の権限が強くなり、評価者の考え次第でプロジェクトが大きく左右されることも多い。評価の指標や指針を公募時にしっかり決めるべきと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 329 国家が科学技術、特に基礎研究に投じる予算が絶対的に少なすぎる。もっと基礎的な研究や結果の見えない研究に予算を投じることを検討してほしい。大切な国民の税金を無駄にできないという考えは理解できるが、研究テーマの100個中1個しか実らなかったとしても決して99個が無駄というわけではないということも理解してほしい。「結果が出ない＝無駄＝切り捨てる」という図式ではなく、たくさんの失敗の上に成功があることを理解してほしい。モノになるかどうかかわからないものにも挑戦できる環境が無ければ、もはや先進国とは言えないと思う。資金の配分・運用という観点でも問題が多い気がする。出資者(政府)が無駄を無くそうとするあまり、資金利用者(研究者・機関)は査定マージンを見越して多めの資金を要求し、結果として無駄遣いを誘発している。資金利用者は、一度獲得した予算は使い切らねば次年度分を減らされるという意識から無駄遣いをせざるを得ない。(科研費などでは改善されている部分もあるが。)必要な資金を必要ときにもらえる仕組みが欲しい。国プロなどの委託研究では余計なペーパーワークや評価等への対応が多く、“面倒なお金”と言わざるを得ない。“もらわなくて済むならもらいたくない”という組織も多いと思う。国プロを取りに来るのは、“面倒なお金”でももらわないと研究できない弱い組織か、過剰なペーパーワークに耐えられる強い組織のどちらかになっていて、本当に必要な組織にお金がまわっていない可能性が高い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 330 予算が限られているので、優れた研究を発掘し、育て上げるという方針では次の優れた研究が育つ環境を維持できないのが現状のようだ。したがって、支援する段階を初期に集中し、優れた研究が生まれやすい(無駄な研究ができる)ようにし、ある程度段階を経たあとは民間等から資金を得て発展させていくスタイルへの変更が必要だと考える。そのためには、民間企業等が共同研究ではなく寄付等の制約のない資金源となる必要がある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 331 科研費が新たな課題の探索・挑戦に対する寄与・取組みは十分かと思う。しかしながら、個別の課題の新規性・重要性の評価が難しいので、結局採択される課題はこれまでの業績等に依存する結果、従前の研究の延長が多くならざるを得ない。この結果、最終的な結果が予想できる課題が多く、多様性は低下し、突出した成果を生み出す機会は損なわれるのではないかと。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 332 一旦採択されたテーマを、寄ってたかって支援し続けるのではなく、新しいテーマ、研究者をどんどん活用し、ステージゲートをもっと厳しくし、継続する研究はかなり絞ることが望ましい。同じテーマで取り組んでいる別の研究者にチャンスを与えることも必要。基礎研究はよいが、研究規模が大きくなるにつれてマネジメントの能力が乏しい研究者がかなりいる。研究者はステージゲート審査で継続されなければ、違うテーマに転換する柔軟さも必要と感じる。(公的研究機関,その他,男性)
- 333 各所属で資金獲得のための検討会などが開催される状況に立ち会えることが多くなった。研究所や大学単位で説明会や勉強会など頑張っていると思う。(公的研究機関,その他,女性)
- 334 ・間2-06でのコメントに同じ。・日本全体の学術研究をさらに強化するためには、もっと府省連携(連携といっている間はNGか)を抜本的に強化し統率するためにも、内閣府の科学技術関連組織や立場/権限を強化し、リーダーシップをとれるようにしていくべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 335 基本的には研究の委託者(納税者)の意見や気持ち伝わるようにしなければ研究の効果も成果も上がらない。このシステムを確立するのが行政の役割であり、きれいごとで済まさないようにしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 336 山中先生のips細胞関連の研究に関しては、メディアで見聞きすることが多いが、それ以外のものの動向・成果(中間総括・経過報告等を含む)報道をほとんど、存じ上げない。研究に没頭するあまり、世間への公表が後回しになっているとは思いたくないが、基礎的な研究の“今”が分からないと世間の関心が薄れ、補助金の有効な活用・増額に関わる世論が喚起されないのでは、と懸念する。十分な基礎的な研究費及びこれらの研究・開発に従事する若い方のポストを確保することが困難な状況を世間に訴えることがまずは最初の一歩ではないか。ノーベル賞受賞決定に際して、本庶先生が文部科学大臣にご自身の研究分野への研究資金の増額の必要性を訴えられたことがメディアに大きく取り上げられたのは、“基礎的な研究に関する補助金の有効な活用・増額”への世の中での関心がほとんど無かったことの裏返しではないかと、愚考する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 337 大学の基礎研究がイノベーションに繋がるのは1/1000程度であるので、有益性を評価項目として強調すべきでない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 338 研究とは無関係な作業(管理)をスリム化して欲しい学術研究の人員も多すぎ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 339 研究開発のマネージャーが不足している。しかも質が低下している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 340 テーマの選択や評価についてもっと時間や費用をかけても良いと思う。特に評価は、ボランティアの評価者に頼るより、専門家に場合によってはスタッフを付けて、しっかり調べて評価してもらうような事も必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 341 日本国内の公募方法ではイノベーションの期待は少ないと考えられる。公募判定基準がイノベーションを生み出せるシステムになっていないように感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 342 NEDOの助成率が先導研究から実用化開発さらに実証開発と商品化のステージが進むにつれ100%→67%→50%と減っていくのは資金力に余裕の無い中小企業にとっては商品化に対する大きな障害となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 343 研究費のマネジメントの基礎的なデータを研究者自らが作成し、多くの時間を取られている様に思える。研究費の管理方法を簡略化できればと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 344 研究者の時間の効率的な使い方の環境整備や余裕を持たせた環境をもっと整えるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 345 単年度の研究助成が多いように見受けられ、腰を据えた研究開発に取り組みにくいのではないかと。また、予算執行ができるようになるまでの事務手続きに時間がかかり、年度後半に慌ただしく予算消化することの非効率さが目立つ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 346 学術研究や基礎研究の成果が応用され、実用化されるなど、実を結ぶまでには、時間もかかるため、タイムラグがあると思うが、最近、ライフサイエンスの分野では、その変化が感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 347 外資系企業が排除される傾向にあるように思われる(十分な根拠はないが、そのような意見を非公式に見聞きすることがある)。外資系企業も多くの利益を日本にもたらしており、その研究開発力を日本の国力として活用すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 348 当社では次世代開発に炭素繊維を含むスーパー繊維を用いた複合材料の開発に取り組んでいますが、JST主催のCOIストリーム無くしては進みませんでした。感謝しています。しかし、開発品の社会的実装、実用化にもっと踏み込んだ支援プログラムがあると良いと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 349 基礎研究で研究費を獲得するのはハードルが高いということをしばしばお聞きします。仕方ないこととはいえ、応用研究もしくは短期的に成果が出る研究に多くの研究費予算が使用されるとお聞きいたします。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 350 基礎研究への公募型研究が少なく、実証化を前提としたものが多い。基礎研究に対する評価のあり方を検討すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 351 政府は重点施策をより明確化し、選択と集中によって予算を効率的に使う上でのリーダーシップを発揮する必要がある。民間企業との研究テーマの棲み分け、連携の仕方にも工夫が必要ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 352 企業では確実かつ早期の利益化を求める傾向があり、基礎研究への資源配分が十分でない。公募型研究費では、成果への追求ではなく、将来に向けた内容の研究となっているかどうかの審査に基づき、支援する必要もある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 353 中短期的な製品開発に囚われた試験研究開発マネジメントとならないよう、中短期的に見て、製品開発に直結しないような学術研究や基礎研究領域の研究・開発についても検討が疎かにならないよう、研究設備等へ投資も含め、トータルマネジメントするように心がけている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 354 全体予算が不足しているため、配分は十分とはいえない状況だと思う。公的研究費の管理については、不正の影響で非常に管理が厳しくなっている。厳正な管理は必要だが、柔軟な運用ができるような仕組みも必要だと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 355 大学の先生が好き勝手に研究しているのに対して予算をつける、という今の制度は、国が目指す方向を決めて、そちらを育てる、というやるべきことには合っていない。国家プロジェクトを運営していても、大学の先生の研究テーマを変える、ということは難しいし、JSTで国家プロジェクトの審査をしていても、JSTの要望に合わせて公募書類は書くものの、言葉をちりばめているだけで、自分の研究はそのまま続けたい、という意味は変わらないと思う。国の方向性に対する研究の集中と選択は国家プロジェクトで予算をつけるだけでなく、きっちりと中身をマネジメントすべきと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 356 国は、基礎研究に広く分散投資することで、多様性による革新的なシーズ創出に注力すべきで、集中投資型は研究施設や成果基盤構築を重点に、社会実装についてはリスクを取る民間資金誘引を主とすべき。イノベーション創出を掲げた現在の大型投資は、殆ど成果を産んでいないどころか、産学双方に逆効果を産んでいることをしっかり総括すべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 357 研究費の有効利用を検討するならば、①審査員の選定方法 ②申請資料の作成負担 ③計画の進捗管理の徹底 が必要と感じる。特に審査員に関しては、特定の大企業のOBが散見される点が懸念される。中小企業も含め幅広い候補者から選定頂きたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 358 基礎研究費はもっとばらまきが必要ではないか？何が成功するのかわからないから、チャレンジを後押ししないとイノベーションにつながらない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 359 基礎研究に単にお金を出すだけでなく、社会実装の視点も加えて研究費マネジメントすると、より基礎研究の成果が効果あるように思える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 360 公募型研究費は申請から評価までのシステムが改革しなければならない。最終目的は応用と社会へ貢献とすべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 361 特に研究費マネジメントに関しては、今後地球に必要な研究テーマから、一個人が幸せになれるようなテーマをマネジメントされることになると思います。テーマがとてども幅広くなります。モノづくり補助金がありますが、更にもっと柔軟に活用できるようにして頂き、日本が○○○○と戦えるような企業力を持つために必要な短期間での基礎研究からビジネス確立までのビジネスモデルを研究するなどのテーマもあって良いかと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 362 JSTはがんばっている方だと思うが、NEDOなどの支援がイノベーションに結びついているかという点、世界の中では心もとない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 363 URA等のサポーティングスタッフの層が厚くなり、同時にそうしたスタッフの雇用が安定していくことを希望する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 364 不正が一件でも発生すると、他の真面目に研究している機関にまで、その対策を強いてくるので、やればやるほど目的外の業務が増える。余計な仕事が多すぎて、研究に専念できない。不正が発生すること自体は大きな問題であるが、その対策にそれ以上の労力や予算が使われているような気がする。そして、どんどん不自由で手間のかかる制度設計になっていると思われる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 365 ばらまき、と言われても、基礎研究には広くチャンスを与える必要があります。その中からイノベーションへ繋ぐ(選抜)には制度の制定だけではなく運用を確実に行う必要があります。また、研究開発の評価体制は時代の流れにより影響を受けますが、時流に乗るのか？流れを創造するのか？バランス良く丁寧に観ていく必要があると感じています。そのためには、「目利き」の若返り、専門家としての育成も必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 366 研究費のマネジメントは、研究者が行うには負担が大きいかと思います。研究費に関しては、資金配分機関の方にも担当して戴き、研究費を管理することができれば、負担軽減にもなるかと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 367 研究申請、予算管理など各種手続等にかかる研究者の負担は深刻で、十分な時間を研究に割けていないと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 368 お役所的なマネジメントであるので、それに耐える間接員の充実を図らなければならない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 369 AIやIoTなど、ベンチャー企業を支援する取り組みが増加してきたと考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 370 重点テーマの選択において海外の流行に影響されすぎているように思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 371 問2-06に記載した内容にも関連するが、純粋な研究活動に時間や労力を割けられるように公募型研究費の申請や研究執行における事務的手続きは極力簡素化して欲しい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 372 公的研究費は無駄に使ってはならないが、大学研究者が研究費を得るのに割く時間を減らすことも重要であり、申請の一層の効率化が望まれると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 373 研究であっても確実な社会実装の成果を求められる度合いが強いように思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 374 現在の研究費マネジメントは短視野な応用的価値に偏りすぎていないか、どうすればイノベーションにつながるのか答えもないままにイノベーションの言葉ばかりが踊っている感がある。自由な発想のもとに研究者が地道に取り組める基盤があってようやくイノベーションが起こるのではないか、学に対しては応用的価値を最優先に押し付けることなく、できる限り数多くの発見に取り組める環境を準備してほしい。発見を応用できるかどうか、最終的なイノベーションにつながるかどうかは産の手にかかっており、それをつなぐために官は一層努力してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 375 今年度から省庁のプロジェクトに関わる機会ができたが、研究開始に至るまでの事務手続きが非常に非効率。採択決定から予算執行まで、自分の感覚から考えると2倍以上の時間と労力が、数か月にわたり及ぶ。これは、研究者並びに関わるサプライヤーその他企業にまで非効率の悪影響が出ている。省庁の担当者も、研究者目線に立った効率のよい研究業務のさせ方を学ぶべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 376 政府の公募型研究費に関しては、原資が税金であることを理由に、合理性に欠けるほどの書類の提出や修正が求められており、改善すべき状態にある。資金配分機関は、研究開発テーマの発掘や政府戦略に基づく資金配分は概ね実施できていると認識するが、そもそも政府戦略の戦略性がまだ低い状態にあるため、十分な機能を果たせているとは言えない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 377 理学的な側面が強い基礎研究と工学的な応用研究との研究費バランスおよびそれらの継続的な発展研究についてのシナリオが描かれているとは見えにくい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 378 学術研究・基礎研究については、投資の選択と集中は不適切である。ある基準を満たす研究者に広く資金を配分した上で、その研究成果に応じて資金の配分量を調整する仕組みが望ましい。成果の評価基準は論文や学会報告等のピアレビューで行い、屋上屋を重ねるような評価体制や評価のためだけの報告書の提出は不要である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 379 日本の強みをより強く、弱みを補うような取り組みをしてほしい。企業の研究開発に繋がる基礎研究や学術研究も増加させてほしい。(企業のニーズを取り込んだ基礎研究)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 380 研究費の配分基準やプロジェクト参画可否判断基準が不透明。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 381 一般的に公募開始から応募締め切りまでの日程が短い為、その期間内で応募資料を準備するには研究員の負担が大きい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 382 基礎研究における多様性は理想的には重要ですが、リソース(金、人)が限られていることから、ある程度、絞られるのはやむを得ない、むしろ戦略的に絞るべきだと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 383 最近、報告された〇〇大学の「研究教授」のような取組みが、拡張されるといいますが、一方で評価基準の困難さを伴う。そのあたりは、各大学でうまく進めていただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 384 10年前などと比較して、ずいぶんしっかりとしたマネジメントをされている印象を持っております。基礎研究を含めた研究開発の成果の評価については、産業応用の短期的視点だけに偏ることなく、慎重に評価していただきたいです。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 385 大きな市場(自動車など)に結びつく研究テーマと違い、まだ未開の分野においてどのような資金確保と評価がなされているのか？実際のところ情報として出てこない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 386 応募時、又は研究初期に目標設定し、それに向けた研究開発を行っている期間の途中に研究資金の減額を行うよりは、研究が進む中で成果に応じて研究費が増額される方式に変更した方が良い。AMED調整費の研究加速を目的にした予算化の考え方は良いと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 387 イノベーションの源泉としてのシーズを生み出す仕組みとそのためリソースの確保がより一層望まれる状況にあると思います。競争的資金も含めて研究多様性の確保や挑戦的な研究の支援のためのプログラムも重要になっていると感じます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 388 産業界の将来に有益な学術研究、基礎研究の推進には、当該分野において重要で、かつ協調で取り組めるテーマの設定と企業単独では困難な研究体制および設備・施設を構築するに足る分の研究費用が必要である。一方で、基礎科学研究の様に純粋なる学理追求のための研究にも、将来の人材を科学技術分野に呼び込み、育成する意味も含めて研究費配分は必要である。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 389 将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は大学、民間ともにあまりあるとはいえないように思う。医療はノーベル賞などあるが、最新IT技術では劣るように思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

-
- 390 競争的資金偏重が改まっていない。官僚や一部の研究者が個別の科学研究の将来性を的確に判断できると考えるのは間違い。政策目的に適った分野に適正な規模の資金を用意することを全て否定するものではないが、出口（産業応用）に近そうに見える、ごく限られた分野だけに潤沢に資金を用意することは、科学技術の苗床である基礎科学を結局貧しく枯渇させてしまうだろう。学術研究に新陳代謝は必要だが、政府の思惑で無理やり誘導することは取り返しのつかない事態を招くかも知れない。将来に責任を取れない以上、資金分配での誘導は最低限にとどめるべきである。逆に、十分に発展していない段階であまりに潤沢な人や資金を付けることも健全な発展を阻害しかねないことにも留意すべきだ。(民間企業等,その他,男性)
-
- 391 研究開発と社会実装への道筋をより理解している人材によるマネジメントを必要としているのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 392 JSTやAMEDで働く方々は大変真面目に真摯に活躍いただいていると思うが、定員の割に業務が過重であるとの印象で。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 393 本庶さんのノーベル賞のように「基礎研究が国際的に突出した成果」を生んでいるのは、何十年も前の政策の成果であり、現在のように競争的資金の比重を増して具体的成果を求めるような政策では、将来は突出した成果は期待できない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 394 十分比較したわけでは無いが、異なる競争的資金の申請書の必要記載内容が微妙に異なると、申請の効率は落ちるように感じる。(もちろん、資金毎にポリシーが異なるので、仕方がない面もあるが)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 395 学術研究,基礎研究の研究費については研究を担当する研究室を中心にマネジメントされているのが現状で、趣旨からしてこの状況でよいと思う。ただし、これらの研究がイノベーションにつながる効果を期待するならば、研究費の配分段階からその期待を強く示すなどの政策誘導が必要だと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 396 今まで研究,特に学術研究に関わってこなかった民間人を運営メンバーに入れるなど、いろいろと工夫されている点を高く評価したい。ただ、一方,そのような民間人に対する報酬を含むリターンについてはさらに魅力あるものを用意できると良い。(民間企業等,その他,男性)
-

(裏白紙)

パート 4

産学官連携とイノベーション政策の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	129	107	343	511	471	285	70	1,787	4.8	4.8	6.3	4.8	4.8	4.8	-	-	-0.01	-0.01	-	-	-	-0.03	
大学等	112	91	292	430	395	231	56	1,495	4.7	4.7	6.3	4.8	4.7	4.7	-	-	-0.02	0.00	-	-	-	-0.02	
公的研究機関	17	16	51	81	76	54	14	292	5.0	5.0	6.6	5.1	5.1	5.0	-	-	0.01	-0.09	-	-	-	-0.07	
イノベーション俯瞰グループ	14	31	185	198	123	32	3	572	3.8	3.8	5.2	3.9	3.8	3.8	-	-	-0.08	0.00	-	-	-	-0.08	
大企業	3	4	54	74	41	10	1	184	4.0	4.0	5.2	4.2	4.2	4.0	-	-	0.00	-0.13	-	-	-	-0.13	
中小企業・大学発ベンチャー	5	11	48	44	20	8	1	132	3.5	3.5	4.8	3.7	3.4	3.5	-	-	-0.27	0.11	-	-	-	-0.16	
中小企業	3	5	27	22	9	7	0	70	3.6	3.6	4.9	4.1	3.6	3.6	-	-	-0.48	0.00	-	-	-	-0.48	
大学発ベンチャー	2	6	21	22	11	1	1	62	3.5	3.5	4.8	3.3	3.3	3.5	-	-	-0.06	0.20	-	-	-	0.14	
橋渡し等	6	16	83	80	62	14	1	256	3.8	3.8	5.3	3.8	3.8	3.8	-	-	-0.04	0.04	-	-	-	0.00	
男性	126	121	480	629	541	293	66	2,130	4.6	4.6	6.1	4.6	4.6	4.6	-	-	-0.02	0.00	-	-	-	-0.02	
女性	17	17	48	80	53	24	7	229	4.3	4.3	5.8	4.5	4.4	4.3	-	-	-0.11	-0.01	-	-	-	-0.12	
社長・役員・学長等クラス	10	21	103	139	116	37	7	423	4.3	4.3	5.8	4.2	4.2	4.3	-	-	-0.01	0.13	-	-	-	0.12	
部長・教授クラス	49	49	236	269	230	142	20	946	4.5	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	-	-	-0.04	-0.08	-	-	-	-0.13	
主任研究員・准教授クラス	49	41	118	197	166	88	31	641	4.7	4.7	6.3	4.7	4.7	4.7	-	-	0.05	0.00	-	-	-	0.06	
研究員・助教クラス	32	23	54	86	69	45	13	290	4.7	4.7	6.3	4.7	4.6	4.7	-	-	-0.10	0.04	-	-	-	-0.06	
その他	3	4	17	18	13	5	2	59	4.1	4.1	5.7	4.3	4.0	4.1	-	-	-0.28	0.10	-	-	-	-0.18	
雇用形態	49	47	162	233	201	90	16	749	4.5	4.5	6.0	4.5	4.4	4.5	-	-	-0.08	0.04	-	-	-	-0.04	
任期なし	94	91	366	476	393	227	57	1,610	4.6	4.6	6.2	4.6	4.6	4.6	-	-	0.00	-0.03	-	-	-	-0.03	
業務内容別	2	3	21	28	53	16	3	124	5.1	5.1	6.3	5.3	4.9	5.1	-	-	0.00	0.16	-	-	-	0.16	
学長・機関長等	4	5	31	43	53	23	3	158	4.8	4.8	6.2	4.9	4.9	4.8	-	-	-0.05	-0.02	-	-	-	-0.07	
マネジメント実務	114	93	266	413	328	209	57	1,366	4.7	4.7	6.3	4.7	4.7	4.7	-	-	0.01	-0.02	-	-	-	-0.01	
現場研究者	9	6	25	27	37	37	7	139	5.4	5.4	7.1	5.6	5.4	5.4	-	-	-0.18	-0.06	-	-	-	-0.23	
大規模Pの研究責任者	85	60	196	299	279	176	45	1,055	4.9	4.9	6.4	4.8	4.9	4.8	-	-	-0.01	0.01	-	-	-	0.00	
国立大学等	7	5	15	24	29	13	1	87	4.8	4.8	6.2	4.7	4.8	4.8	-	-	0.11	-0.09	-	-	-	0.02	
私立大学	20	26	81	107	87	42	10	353	4.4	4.4	6.0	4.5	4.4	4.4	-	-	-0.06	0.00	-	-	-	-0.06	
大学グループ	24	9	33	55	64	51	15	227	5.4	5.4	7.0	5.2	5.2	5.4	-	-	0.01	0.18	-	-	-	0.19	
第1グループ	34	22	56	97	92	50	12	329	4.8	4.8	6.3	4.8	4.8	4.8	-	-	0.00	0.01	-	-	-	0.01	
第2グループ	24	22	78	117	87	51	11	366	4.5	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	-	-	-0.05	-0.04	-	-	-	-0.10	
第3グループ	22	32	111	147	139	73	17	519	4.6	4.6	6.2	4.6	4.6	4.6	-	-	0.00	0.00	-	-	-	0.00	
第4グループ	50	11	38	54	27	14	4	148	4.1	4.1	5.5	4.1	4.1	4.1	-	-	0.03	-0.03	-	-	-	0.00	
工学部局分野	14	19	49	128	110	83	32	421	5.4	5.4	6.9	5.4	5.4	5.4	-	-	-0.01	-0.04	-	-	-	-0.05	
工学	7	9	35	46	43	30	5	168	4.8	4.8	6.4	4.7	4.7	4.8	-	-	0.05	0.05	-	-	-	0.10	
農学	25	40	99	112	86	41	7	385	4.1	4.1	5.7	4.0	4.0	4.1	-	-	0.01	0.01	-	-	-	0.01	
保健	7	24	147	164	108	29	3	475	3.9	3.9	5.3	3.9	3.8	3.9	-	-	-0.06	0.10	-	-	-	0.04	
産学官連携活動あり(過去3年間)	7	7	38	34	15	3	0	97	3.4	3.4	4.7	4.0	3.8	3.4	-	-	-0.17	-0.47	-	-	-	-0.64	
なし	5	12	61	85	50	17	1	226	4.0	4.0	5.4	4.1	3.9	4.0	-	-	-0.01	0.11	-	-	-	0.10	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	7	9	70	60	32	6	1	178	3.5	3.5	4.8	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.21	-0.08	-	-	-	-0.29	
なし・分らない	143	138	528	709	594	317	73	2,359	4.5	4.5	6.1	4.5	4.6	4.5	-	-	-0.03	-0.01	-	-	-	-0.03	
全回答者(属性無回答を含む)	143	138	528	709	594	317	73	2,359	4.5	4.5	6.1	4.5	4.6	4.5	-	-	-0.03	-0.01	-	-	-	-0.03	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	企業を社員とする合同会社を設立し,産学連携を推進している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	民間企業との共同研究を通じて新たな研究テーマにチャレンジするということがありうると感じた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	企業との共同研究件数が増えてきており,幾分かの成果が上がってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	昨年に比しかなり環境が改善している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	技術移転の数値が伸びはじめ,具体的な成果も出始めた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	100億円をかけて産学連携棟を建設中である。文科省「オープンイノベーション機構の整備事業」の採択によって「研究社会実装拠点」を新設し,企業とオープン/クローズドで共同研究を実施する環境を整備中である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	産学連携の仕組みは整いつつあると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	イノベーション推進のため,企業経験を持つ実務家を教員に一定数加えることは価値創造に有効だろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	大学によっては,連携が増えてきたと感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	産学共創のOPERAプログラムに採択され,コンソーシアムを形成して共同研究を実施中。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	iPS・データサイエンスを中心とした新たな治療法の開発が大きく進んでいる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	民間企業の資金援助による共同研究講座の開設が進み出したため。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	5	6	1	さまざまに変容する社会情勢に対応していると感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	100億円をかけて産学連携棟を建設中である。文科省「オープンイノベーション機構の整備事業」の採択によって「研究社会実装拠点」を新設し,企業とオープン/クローズドで共同研究を実施する環境を整備中である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	民間との共同研究を行っている教員の割合が比較的多い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	共同研究講座の設置等が増えている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	5	6	1	民間企業に頼るしかない現状です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	4	1	自分が学部長になり,組織改革を進めているため,少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
20	3	4	1	民間企業との共同研究を行う研究者が増加した。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	5	6	1	教育に支障が出てきている(発表ができない,学生の旅費に使いにくいなど)。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	産学官連携はより円滑になってきている感がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	4	5	1	進展している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	4	5	1	金融機関との連携を行っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	教育課程への産業界の参加が増えたことから,新しい産学共同研究の機会も増えた。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
26	2	3	1	民間企業が大学の技術を使おうとする動きが見られてきた。民間との共同(受託)研究が増えている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	産学連携,地域連携の強化を図る取組みが新たに始まった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	共同研究件数が増えたように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	2	1	民間企業との共同研究が起りましたが,まだ結果がでていない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
30	3	4	1	新たに民間からの資金支援に基づく研究室を立ち上げている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
31	2	3	1	最近自分自身が地元企業との共同研究を開始したので。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	4	1	利益相反に十分配慮しながら,積極的に民間企業との共同研究を進めている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	民間出身の理事長となり産業界との連携が強化された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1	異分野・異業種も含む民間企業との連携のための仕組み(コンソーシアム等)で,従来の方野では想定されない研究成果が出つつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	自分の研究においては,民間との連携に取り組み始めたところ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1	民間企業の知能レベルは高いと再認識(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1	行えている組織とそうではない組織に大きく分かれてきており,行えている大学・研究機関はこの1年でさらに連携し飛躍してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
38	3	4	1	組織の方針に変化(民間との連携強化)があった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	3	1	経産省主体でWEFとの4IRの活動拠点が整備され,その素地が出来つつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	少しづつではあるが委託しやすくなってきたと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	近年は以前に比べると増えているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

42	2	3	1	但し、企業側が求める科学レベル(価値創出に値する基礎研究成果)のアカデミアは少ない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
43	2	3	1	大学や公的研究機関は、民間との連携に積極的に動くようになってきており、成果も大きくなっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
44	3	4	1	いくつかの大学で意欲的な連携作りを目指す動きがみられる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
45	3	4	1	大学や公的研究機関の研究者の意識は次第に変わりつつある。(民間企業等、その他、男性)
46	1	1	0	大企業に偏っている(大学、部長・教授等クラス、男性)
47	2	2	0	民間企業(特に地方の中小零細企業)に対し、大学等との連携に関する税制上のインセンティブなどをもっと与えるべきかと思えます。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
48	1	1	0	「価値の創出とは何か」を考えていない研究者が多い。(大学、その他、男性)
49	3	3	0	民間企業は外国大学に投資はするものの日本の大学に投資しない。おかしなことである。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
50	3	3	0	連携・協働の仕組みは整備されているが、新たな価値の創出までには至っていない。(大学、第2G、理学、その他、男性)
51	1	1	0	企業に判断能力がない(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
52	2	2	0	知財部に有能な人材はいるが、全分野をカバーできない。そのため、十分な支援ができていない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
53	3	3	0	もっと盛んになるべきである。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
54	2	2	0	イノベーションを生み出しているかという意味ではまだまだ不十分だと思う。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
55	4	4	0	国の機関としては、現状で十分であり、これ以上増えない方が良い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
56	3	3	0	特定な大学に偏りがある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
57	2	2	0	基礎研究への取り組み意欲が低下している。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
58	3	3	0	もっと民間の力を活用すべきである(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
59	2	2	0	大企業依存で、中小企業やベンチャーとの連携が不足。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
60	2	2	0	大学側の予算があまりにも少なく(タクシー代も出ないくらい)、企業側からの協業ができてかわるケースがある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
61	4	3	-1	日本全体としては、まだ意識改善が十分とはいえないと感じる。特に企業は自前主義の傾向と外国の大学に安易に大型資金を投入する意識が残っているように感じます。(大学、社長・学長等クラス、男性)
62	2	1	-1	産学連携は、全体的には不足。企業の大学に対する理解不足と大学側も応用に対する理解不足がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
63	4	3	-1	分野にもよりますが民間企業が目指す研究と大学が行うべき研究が必ずしも一致していない分野でどのように組み合わせるかが問題だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
64	5	4	-1	民間企業の求めるものが、大学での研究活動とギャップが目立つ。協働をマネージメントする人材が、企業側にも不足してきている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
65	4	3	-1	民間企業に、大学等の研究にただ乗りしようとする意識がある。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
66	4	3	-1	民間企業の研究活力が、ここ数年で更に低下している感じがある。(大学、第1G、研究員・助教クラス、男性)
67	3	2	-1	民間企業との連携の話はあまり聞かなくなった。うまくいかなかったのかもしれない。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
68	4	3	-1	知識の移転は進むが、新たな価値の創出にはなかなかつながらないのでは。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
69	4	3	-1	大規模な連携が少ない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
70	4	3	-1	産学連携の状況は沈滞している感がある。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
71	3	2	-1	基礎研究を主としているため。(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)
72	4	3	-1	産学共同研究において徴収される間接経費の割合が増加した。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
73	5	4	-1	大学の基礎研究力が低下しているため新たな価値の創出が低下している。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
74	3	2	-1	民間がドクターまでいくのが当然の海外のグループに研究費を投入し、国内の大学を下に見ている。学生を青田刈りし、研究力をおとしめている責任を感じていない。自社さえよければいいという考えが強すぎ。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
75	3	2	-1	学術研究(基礎研究)の展開が叫ばれ過ぎている面もあり、研究成果の社会実装との乖離が顕在化してきたのではないだろうか。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
76	3	2	-1	不十分だと考える。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
77	4	3	-1	社会的要請に応じていくためには、さらに充実させていく必要があると思われる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
78	6	5	-1	先端的研究開発課題での民間との連携が不十分。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
79	4	3	-1	民間企業からの資金提供は受け難くなっている。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
80	3	2	-1	地方大学は大企業と組んで大きなお金で研究を行うことが難しいです。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
81	3	2	-1	民間企業と連携して研究を行っている研究者は、多くない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
82	4	3	-1	所属機関変更のため。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
83	4	3	-1	連携・協働に対する意識は非常に強まっているが、逆にそれが現場の負担となり実質的で有効な活動につながっていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

84	3	2	-1	欧米と比較し,少ないと思う.これが大学経営にも反映されている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	大学が組織として取り組んでいるか,という観点ではやや低い.個別研究者の自主性頼みという感覚.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	3	2	-1	民間企業から研究費を受け取る場合,請け負状態になりやすく,対等な連携・協働関係が築きにくい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
87	3	2	-1	新たな価値の創出に取り組もうとしているが,企業側はオープンに出来ないことが多く,成果を出しにくい環境にある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	5	4	-1	研究環境がさらに劣化したため,十分にできなくなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	4	3	-1	古くからのつながりを重んじる傾向があるように見受けられる.(民間企業等,その他,男性)
90	5	3	-2	成果が見えない研究もあり(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
91	6	3	-3	ライフサイエンスの成果は理解されない. JSTで海外出願してくれなかった技術を米国企業が製品化したいと言っている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

2017	2018	差	
1	2	6	4 民間との連携する部署が創設され、連携することも多いため十分に行われていると考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3 所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2 自分が学部長になり、組織改革を進めているため、少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
4	3	5	2 連携を取るのに必要なサポートは始まった(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2 近隣の大学でも連携の取り組みが活発になってきました(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2 大学や公的研究機関は、民間との連携に積極的に動くようになってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 最近,大学,公的研究機関が積極的に民間企業との組織的連携に動いている。政策誘導の結果だと感じている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	4	5	1 本学においては共同研究講座が整備されてきた(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 すこし改善してきているように感じる(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1 新たにメガバンク,コンピューターメーカーと挑戦的な研究開発に挑む学術協定を締結することに成功し,企業との協働ラボを設置した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1 産学連携を勧める専門部署が開設され,動き出したため。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1 イノベティブデンティストリー戦略室を設置したことで,取り組みが進んだ。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	2	3	1 新規に複数の製薬企業と包括連携を締結するなどにより共同研究を推進している。H29年度の共同研究受け入れ額(14.41億円)は前年より52%増加している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 新たにメガバンク,コンピューターメーカーと挑戦的な研究開発に挑む学術協定を締結することに成功し,企業との協働ラボを設置した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 雰囲気は醸成しつつある。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1 課題解決型の共同研究スキームを構築し,企業との連携件数を増やす取り組みを進めている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1 学内でそのような動きが活発化してきたと思われる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1 地元企業との連携が増えてきている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
19	3	4	1 ○○○○推進機構【大学内部組織名】を設置し,組織的な体制を整備した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1 県庁のバックアップのもと,県内の製造業との医工連携の会合を持つようになった。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
21	5	6	1 OPERA事業からOI連携型へ進展した(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1 商工会議所などを通じた産学連携交流をしている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1 改善は見られる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
24	1	2	1 個人ががんばっています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1 民間企業と組織的な連携を行うための部署(リエゾンセンター)が活性化されつつあるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	5	1 各大学でがんばっていると思うが,企業側の反応は冷たい印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1 大学の新たなブランド創出を目指すため,オープンイノベーションセンターの設置準備を開始している。また,地域の第1次産業の特色ある持続的な発展に貢献するため「○○○○農林水産工学連携研究推進センター」を設置するなど,大学の特徴を明確にする研究プロジェクトの組織化と,その広報活動の充実を図っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 昨年度,○○○○○○○○センター((主に企業との)共同研究施設)を開設した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1 取り組みを強化している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1 十分な取り組みが行えるように制度化してきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1 金融機関との連携を行っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1 産学連携に携わる関係部署の統合を行い,指揮命令系統の統一化を図った。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1 金融機関出身のコーディネータが採用され精力的に活動している(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1 産学共同部門の体制は強化されている。URAなどの人員は倍増した。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
35	2	3	1 研究戦略会議が機能し始め,改善されつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1 大学の中で,組織ができてから年数が経過し,経験が蓄積されてきている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1 産学連携,地域連携の強化を図る取組みが新たに始まった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1 本学事務の組織改編に伴って窓口が明確化し,まだ円滑ではないように思えるものの,改善されつつある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
39	1	2	1 対応する組織を作りつつある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
40	1	2	1 学会単位でのPPP活動が進められている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

41	4	5	1	弊所であれば、技術マーケティング室、上席インベーションコーディネータの一部分がうまく機能するようになってきた(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
42	1	2	1	学会発表で、行われている成果を見たため、1点加点(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	4	5	1	新たに担当部署が設置された。ただし、うまく機能するかどうかは未知数。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
44	3	4	1	組織の方針に変化(民間との連携強化)があった。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
45	1	2	1	一部で企業と大学・国研の組織連携の動きが出ている(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
46	3	4	1	未だ、十分ではないが、変化が感じられる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
47	2	3	1	経産省主体でWEFとの4IRの活動拠点が整備され、その素地が出来つつある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
48	2	3	1	Webやシンポジウムなどでオープンな発表を見かけるケースが多かった。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
49	2	3	1	活動の活発化に多少の変化がある。(国際見本市や国際展覧会で大学のアピールブース数が増加したように思う)(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
50	4	5	1	オープンインベーションの場が増えてきた(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
51	1	2	1	大学と民間企業との連携やそれに向けた動きは盛んになってきているが、公的研究機関の体質は変わっていないように思える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
52	3	4	1	「死の谷」を浅くする努力はなさっているように感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
53	4	5	1	主要大学と主要企業間を中心に、組織連携の意義が浸透し、大学の研究者間の横のつながりもでき、知見の共有ができてはじめているため。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
54	3	4	1	取り組みは以前より進みつつある認識です。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
55	3	4	1	組織の連携やオープンプラットフォームの枠組みは構築、実行中。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
56	2	3	1	最近増加していると思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
57	4	5	1	民間企業側から、積極的に大学と連携することが活発になってきているように感じる(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
58	3	4	1	コンソーシアムのような活動が増えてきた。(民間企業等、その他、男性)
59	2	3	1	言葉だけではなく連携が増えつつある。(民間企業等、その他、男性)
60	3	3	0	企業側の人材不足が顕著。(大学、部長・教授等クラス、男性)
61	1	1	0	わが国の企業は基本的に公的研究機関に研究室を設置することに積極的ではないように思える。迎える側も企業側に要望を出しすぎるとは思わないか。(大学、その他、男性)
62	3	3	0	最近取り組みができる環境が出てきた。(大学、その他、女性)
63	1	1	0	大学側がいいネタを持っていない限り、企業は来ません。いいネタを持っていれば、黙っていても組織的な連携ができます。本末転倒してはならないと思います。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
64	2	2	0	自大学出身のOBを連携URAのように雇用しているが、古い体質がそのまま引き継がれているだけで、新たなものは生み出さないように思う。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
65	5	5	0	組織的な連携のために、過剰に人的リソースが使われているが。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
66	3	3	0	その能力を持つ大学教官を育てる手段や努力をしてほしい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
67	1	1	0	欧州(ドイツ)の連携を見習うべき(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
68	3	3	0	OI機構が大学内の組織に対してどのような成果をもたらすのか、期待している(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
69	2	2	0	官民連携とはニーズとシーズのマッチングに置き換えられることが多々ありますが、それだけではないはずです。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
70	3	3	0	取り組みは、なされているが、成果の配分がよく見えない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
71	3	3	0	組織体制を作るのはある意味簡単。実際に連携が十分実施されているかは不明。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
72	2	2	0	課題は共有しているが、企業側に営業的側面(短期的利益)での判断がはいると、概ね頓挫する。そのような企業側倫理に影響受けにくいような互いの組織間の合意が必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
73	3	2	-1	組織的な連携をデザインできる人材が(大学の中にも、また、全国的にも)育っていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
74	3	2	-1	知財部やリエゾンオフィスが未整備な大学が多い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
75	2	1	-1	企業が、大学での研究に対する配慮が少ない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
76	2	1	-1	大学の産学連携やVBL等に対する財政的支援が全く足りていません。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
77	4	3	-1	組織は作られているが、うまく機能していない(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
78	3	2	-1	連携における企画、マネジメントを教員が取り組むのは大変な労力(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
79	4	3	-1	産学連携の状況は沈滞している感がある。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
80	4	3	-1	体制は整備されているが、外部からのアクセスが簡単ではない。NeedsとSeedsの接点が課題となっている。(大学、第2G、理学、その他、男性)
81	3	2	-1	民間企業との組織的連携を積極的に促進する取組を行ってきたが、医学系の分野では非常に難しいことを実感したため。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
82	3	2	-1	大学教員個人と企業とのやりとりのみで、共同研究契約がすすむ状況に変わらない。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
83	3	2	-1	先駆的な事例が出ているが、期待した広がりが十分ではない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
84	3	2	-1	不十分だと考える。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
85	3	2	-1	TLOが設置されていない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)

86	4	3	-1	やや不十分の状況と考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
87	4	3	-1	民間の研究者が大学を利用しやすいような自由度がもう少しほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	産学連携のための研究組織を作る動きはあるが,産業界の要請や学問上の重要性よりも,大学内の利権や政治力学で方針が決まってしまうのが大問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	全く機能していない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
90	3	2	-1	民間との連携に向けた取り組みは従来から本学でも実施されているが,具現化の成功した事例は少なく,徐々に形骸化する傾向にある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
91	3	2	-1	現在のところ,教授やその他の研究者が,個人的なつながりから民間企業と連携を行っているのみで,大学や学部が組織的に進めているとは思えません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
92	3	2	-1	これから量的にも増加すると予測されるが対応はまだ不十分である(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
93	4	3	-1	ノウハウを持つ事務方やコーディネータが組織内におらず,現場の研究者まかせになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	民間企業と組織的に連携しづらくするような制度の変更がなされた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	2	1	-1	公的研究機関内部において,民間企業との連携を行うための体制(契約書のひな型,契約手続きの段取りなど)がおお租木である。民間企業が持つスピード感と公的研究機関が持つスピード感に齟齬がありすぎる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
96	2	1	-1	非営利組織,公的会計に縛られない産学連携組織が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
97	4	3	-1	大学に対し,産学連携の実施に関する国からの要求がやや強すぎるように思える。産学連携が難しい,大学ならではの基盤研究の将来に不安を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
98	3	1	-2	知財部の無駄な介入によってスムーズに進むはずの共同研究がかえってごたごたした。サポート部署が勝手に暴走して研究者の意向に沿わない動きをしたりするのは困る。邪魔するくらいならそんな部署は不要だ。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
99	3	1	-2	産業界と大学の間に考え方の不一致が多い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	4	2	-2	取り組みはあるが,組織的ではない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	6	4	-2	形だけは作られているがそれが本来の目的を達成するように機能しているかは疑問(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
102	5	3	-2	企業側がもっと自主的に取り組むべきだ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
103	5	3	-2	研究機関と民間企業の連携件数は増加していると思われるが,開発の小型化となる傾向が感じられる。検証・確認も必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	5	2	-3	法務部門の共同研究契約処理が遅すぎる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	5	2	-3	データ共有のための取り組み(公的研究機関のオープン化)が不十分(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
106	5	1	-4	非協力的です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
107	5	1	-4	民間企業と連携し,その知的財産に対する発明者への対価が,少なくなるように,勝手にルールを変えられている。これにより,研究者のやる気は無くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
108	6	1	-5	成功事例を作っていくことが必要。まだ,日本の公的研究機関に,民間企業の研究所レベルを支える基盤がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6															回答者合計(人)
大学・公的研究機関グループ	154	116	474	502	441	183	46	1,762	4.3	2.8	4.3	4.3	4.3	4.3	-	-0.04	-0.03	-	-	-0.07		
大学等	137	93	398	431	361	150	37	1,470	4.3	2.8	4.3	4.3	4.3	-	-0.04	-0.01	-	-	-	-0.05		
公的研究機関	17	23	76	71	80	33	9	292	4.3	2.8	4.4	4.5	4.3	-	-0.01	-0.12	-	-	-	-0.13		
イノベーション俯瞰グループ	20	44	212	192	98	20	0	566	3.4	2.4	3.6	3.4	3.4	-	-0.07	-0.02	-	-	-	-0.09		
大企業	6	8	59	74	34	6	0	181	3.7	2.7	3.9	3.7	3.7	-	-0.02	-0.03	-	-	-	-0.05		
中小企業・大学発ベンチャー	7	12	54	41	17	6	0	130	3.2	2.3	3.3	3.2	3.2	-	-0.11	0.01	-	-	-	-0.10		
中小企業	4	6	26	20	12	5	0	69	3.5	2.4	3.5	3.5	3.5	-	-0.22	0.04	-	-	-	-0.18		
大学発ベンチャー	3	6	28	21	5	1	0	61	2.9	2.2	3.1	3.0	2.9	-	0.00	-0.08	-	-	-	-0.08		
橋渡し等	7	24	99	77	47	8	0	255	3.3	2.3	3.4	3.3	3.3	-	-0.08	-0.03	-	-	-	-0.11		
男性	150	143	617	625	495	183	43	2,106	4.1	2.7	4.1	4.1	4.1	-	-0.05	-0.02	-	-	-	-0.07		
女性	24	17	69	69	44	20	3	222	3.9	2.6	3.9	4.0	3.9	-	0.00	-0.09	-	-	-	-0.09		
社長・役員、学長等クラス	12	30	135	137	92	24	3	421	3.8	2.6	3.9	3.8	3.8	-	0.07	-0.05	-	-	-	0.02		
部長、教授クラス	57	54	287	287	212	90	8	938	4.0	2.7	4.1	4.1	4.0	-	-0.12	-0.04	-	-	-	-0.16		
主任研究員、准教授クラス	65	47	171	182	142	62	21	625	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	-	0.02	0.01	-	-	-	0.03		
研究員、助教クラス	35	25	74	72	78	25	13	287	4.3	2.7	4.4	4.3	4.3	-	-0.03	0.01	-	-	-	-0.02		
その他	5	4	19	16	15	2	1	57	3.8	2.6	3.9	3.7	3.8	-	-0.18	0.08	-	-	-	-0.09		
任用形態	55	57	230	235	157	53	11	743	3.9	2.6	3.9	4.1	4.0	-	-0.07	-0.12	-	-	-	-0.19		
任期なし	119	103	456	459	382	150	35	1,585	4.2	2.7	4.2	4.2	4.1	-	0.03	0.02	-	-	-	-0.01		
業務内容別	2	6	33	38	35	10	2	124	4.3	2.9	4.3	4.3	4.3	-	0.03	-0.05	-	-	-	-0.03		
学長・機関長等	7	4	41	42	55	11	2	155	4.4	3.1	4.6	4.5	4.4	-	-0.12	-0.06	-	-	-	-0.18		
マネジメント実務	138	99	372	385	314	132	40	1,342	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	-	-0.01	-0.02	-	-	-	-0.03		
現場研究者	7	7	28	37	37	30	2	141	4.9	3.3	4.9	4.9	4.9	-	-0.27	0.01	-	-	-	-0.26		
大規模PIの研究責任者	98	69	266	298	266	113	30	1,042	4.3	2.9	4.4	4.3	4.3	-	-0.07	0.02	-	-	-	-0.05		
国立大学等	9	1	26	27	22	7	2	85	4.3	3.0	4.3	4.3	4.3	-	0.07	0.04	-	-	-	0.11		
私立大学	30	23	106	106	73	30	5	343	4.0	2.7	4.0	4.1	4.0	-	-0.01	-0.11	-	-	-	-0.10		
大学グループ	28	13	41	57	59	41	12	223	5.0	3.4	5.0	4.8	5.0	-	-0.09	0.23	-	-	-	0.15		
第1グループ	38	20	80	106	76	37	6	325	4.3	2.9	4.3	4.2	4.3	-	0.00	0.09	-	-	-	0.09		
第2グループ	31	23	110	107	87	25	7	359	4.0	2.7	4.1	4.0	4.0	-	-0.18	-0.04	-	-	-	-0.21		
第3グループ	34	27	147	156	121	45	11	507	4.2	2.8	4.2	4.3	4.2	-	0.04	-0.10	-	-	-	-0.05		
第4グループ	52	11	50	47	27	9	2	146	3.7	2.5	3.8	3.7	3.7	-	0.05	0.01	-	-	-	0.06		
理学	30	16	75	130	106	56	22	405	4.9	3.5	4.8	4.9	4.9	-	0.00	-0.02	-	-	-	-0.01		
工学	10	9	46	46	45	15	4	165	4.3	2.8	4.3	4.2	4.1	-	-0.12	0.16	-	-	-	0.04		
農学	30	41	133	106	67	28	5	380	3.6	2.3	3.6	3.6	3.6	-	-0.03	-0.03	-	-	-	-0.06		
保健	10	35	174	157	88	18	0	472	3.5	2.5	3.6	3.5	3.5	-	-0.08	0.04	-	-	-	-0.04		
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	9	38	35	10	2	0	94	3.1	2.3	3.3	3.4	3.1	-	0.00	-0.33	-	-	-	-0.34		
なし	4	13	85	78	41	10	0	227	3.6	2.5	3.7	3.6	3.6	-	0.03	-0.03	-	-	-	0.00		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	15	16	60	61	27	6	0	170	3.4	2.4	3.6	3.4	3.4	-	-0.16	0.12	-	-	-	-0.05		
なし・分からない	174	160	686	694	539	203	46	2,328	4.1	2.7	4.1	4.1	4.1	-	-0.04	-0.03	-	-	-	-0.07		
全回答者(属性無回答を含む)	154	116	474	502	441	183	46	1,762	4.3	2.8	4.3	4.3	4.3	-	-0.04	-0.03	-	-	-	-0.07		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	特に最近増えている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	大学や公的研究機関は,民間との連携に積極的に動くようになってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	自分の取り組みが徐々に広がりつつあると感じるから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	前記した「研究社会実装拠点」の環境整備と共に,企業と実働するオープン/クローズドの研究機構を推進している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	確実に進んでいる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	前記した「研究社会実装拠点」の環境整備と共に,企業と実働するオープン/クローズドの研究課題を推進している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	URAの活躍が始まり,改善されつつある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	5	6	1	民間企業に頼るしかない現状です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	3	1	基礎研究に携わる人間は,必死に民間と提携し,研究費を集めている。理由は基盤の研究費がないから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	すこしは雰囲気がかわってきた(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	産学連携の意識は高まってきている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
13	3	4	1	自分が学部長になり,組織改革を進めているため,少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
14	2	3	1	大型研究を行う若手研究者が少しずつ目立つようになってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	いくつか実用化の事例も増えてきている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	企業との共同成果について商品化する割合が増えてきたため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	共同研究,奨学寄附金についてはここ数年,金額・件数とも増加傾向にあり,研究者は民間企業との連携・協働を通じて研究方向上に向けた取り組みを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	昨年より改善されている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	近年多くみられる(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	3	4	1	新任教員の選考時に民間企業との共同研究等を意識した結果,若手教員は比較的積極的に企業と交流しはじめている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
21	3	4	1	私はやっているがほかはわからない。どちらかというと少ないのではという印象。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1	最近は少しUAVなどの領域で頑張っています。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	論文という成果に結実した。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	自身の例だが企業との共同での公的研究費を獲得した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	学会発表で,行われている成果を見たため,1点加点(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	大学の研究テーマは,本来は普遍的な真理の探究を第一に考えるべき。社会的課題のテーマ化という流れは国研,公設試の役割。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	未だ,十分ではないが,変化が感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	民間企業との連携をある程度希求していると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1	大学の研究者の意識は変化してきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	特に最近の若手研究者の一部は,こうした視点を強く有しているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	この方向に進んでいると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	やや短期的に成果を上げ易い研究課題に移行する傾向が見られる。(民間企業等,その他,男性)
33	3	4	1	意識が変わってきているように思われる。(民間企業等,その他,男性)
34	2	2	0	個々の企業によると思う。一般論は難しい。(大学,その他,男性)
35	2	2	0	民間が目的志向型なので,研究者の将来的な研究課題として,応用志向になりがち。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	個人差が大きいうえに分野による違いも大きい。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
37	1	1	0	自発的にどのような方法があるかわからないことが多い。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
38	2	2	0	教員のマインドを変える必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
39	2	2	0	課題解決型研究は応用研究だという認識がまだ多くの研究者に共通している。課題申請に際して,意識改革が必要だと思われる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
40	2	2	0	地方国立大学では,教員の数が少ないにもかかわらず,学生の教育に大きな時間を割く必要がある。学生の教育の一環として産学連携を進めるには大きな限界がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	5	5	0	研究者による差が非常に大きい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	6	6	0	良いことかどうかは別にして,かなり積極的と思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

43	4	4	0	研究者の意識改革は、研究予算の不足もあって、否応なしに進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	この努力は結構しんどいのでなんらかのインセンティブを与えるか、強制しないとできないのではないかと。しかし始めて見れば結構楽しいものであることに気づくであろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	その時の流行の研究に振られる傾向有(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	小さな研究費獲得のための活動が増えただけのように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	研究開発に反映することについて、十分に行っているものもあるが、きわめて不十分なものも少なくない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	組織的な連携をデザインできる人材が(大学の中にも、また、全国的にも)育っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	企業は、基礎研究の積み上げに対する理解がない。短期間に成果が出る課題しか注目しない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	まだまだ個の力に依存している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	旧帝大以外の大学所属の教員はさらに厳しい状況にある。(大学,部長・教授等クラス,女性)
52	4	3	-1	研究者によると思います。研究者がいいネタを持っていれば、企業がさらにいいネタを持って集まってきます。そのような流れが必要です。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	研究者による温度差が大きいため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	2	1	-1	大学は各年度ごとに金銭的利益を得るための研究に邁進してはノーベル賞は取得困難である。10年スパンで「ゆとり」をもって基礎研究に投資してくれる企業は極めて少ない。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	行なおうとしているが、本来行いたい研究とのギャップがあることもまた確かである。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	研究開発に反映することについて、十分に行っているものもあるが、きわめて不十分なものも少なくない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	研究内容を紹介したが結局フィードバックがなかった。反映する機会を得られなかった。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	組織としての取組みは行われているが、研究者の中には、民間企業との連携や協働を拒絶する方がいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	不十分だと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
60	2	1	-1	将来的な課題を見出すことまではできていると思うが、それを実行する予算がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	私個人はこの点でかなり努力していますが、学内ではそのような研究者はごく少数です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	研究にはあまりつながついていないと感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
63	3	2	-1	企業の求める結果が、必ずしもサイエンティフィックなものでなく開発要素が強い場合、そこに組み込まれない研究者もいる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	3	2	-1	学内、あるいは大学間で共同研究を実施する研究者はいるが、民間企業と共同研究する研究者は少ない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	研究者の考え方によって大きく左右されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	民間企業と組織的に連携しづらくするような制度の変更がなされたために研究者も行えなくなった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	-1	民間の力が落ちてきたというか、民間の資金提供が問題。余裕が出るような政策も必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	形だけではないでしょうか。利用する側の企業の責任もあると思います。本当に必要ならば、企業はもっと資金を投入すべきでしょう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	4	3	-1	研究内容はすぐに民間企業の成果と結びつく内容でなくても良いため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	研究課題の模索が、どうしてもIT,医療,環境,AIなどの国の最優先分野になる。すこしははずれた研究も含みたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
71	3	1	-2	自分の殻に閉じこもった研究をしている研究者が散見される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	243	341	558	452	223	79	20	1,673	3.0	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	-	0.02	0.01	-	-	-	0.03	
大学等	198	273	477	381	190	68	20	1,409	3.1	3.2	4.7	3.1	3.1	3.1	-	0.02	0.02	-	-	-	0.04	
公的研究機関	45	68	81	71	33	11	0	264	2.8	3.0	4.5	2.8	2.8	2.8	-	0.00	-0.03	-	-	-	-0.03	
イノベーション俯瞰グループ	25	75	216	179	70	17	4	561	3.1	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	-	-0.04	0.15	-	-	-	0.12	
大企業	6	16	61	74	23	5	2	181	3.4	3.6	4.7	3.1	3.2	3.4	-	0.09	0.18	-	-	-	0.27	
中小企業・大学発ベンチャー	12	23	48	36	14	3	1	125	2.9	3.0	4.4	2.9	2.8	2.9	-	-0.08	0.04	-	-	-	-0.04	
中小企業	9	8	25	19	9	3	0	64	3.2	3.3	4.6	3.2	3.2	3.2	-	-0.02	-0.01	-	-	-	-0.04	
大学発ベンチャー	3	15	23	17	5	0	1	61	2.5	2.8	4.1	2.6	2.5	2.5	-	-0.13	0.04	-	-	-	-0.09	
橋渡し等	7	36	107	69	33	9	1	255	3.0	3.1	4.5	2.9	2.8	3.0	-	-0.10	0.19	-	-	-	0.09	
男性	227	374	698	578	269	86	24	2,029	3.1	3.2	4.6	3.0	3.0	3.1	-	0.02	0.05	-	-	-	0.07	
女性	41	42	76	53	24	10	0	205	2.9	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-0.12	0.00	-	-	-	-0.12	
社長・役員、学長等クラス	23	68	140	134	54	12	2	410	3.1	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	-	-0.05	0.11	-	-	-	0.06	
部長、教授クラス	82	172	326	244	119	45	7	913	3.0	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	-	0.02	0.01	-	-	-	0.03	
主任研究員、准教授クラス	104	122	196	166	73	22	7	586	3.0	3.1	4.6	2.9	2.9	3.0	-	0.01	0.02	-	-	-	0.03	
研究員、助教クラス	56	45	88	72	40	15	6	266	3.3	3.3	4.9	3.1	3.2	3.3	-	0.04	0.15	-	-	-	0.19	
その他	3	9	24	15	7	2	2	59	3.2	3.1	4.6	3.0	3.1	3.2	-	0.07	0.06	-	-	-	0.13	
雇用形態	77	134	232	205	111	32	7	721	3.2	3.3	4.8	3.1	3.1	3.2	-	-0.04	0.09	-	-	-	0.05	
任期なし	191	282	542	426	182	64	17	1,513	3.0	3.1	4.5	3.0	3.0	3.0	-	0.03	0.03	-	-	-	0.05	
業務内容別	5	23	34	41	20	3	0	121	3.1	3.5	4.7	2.9	2.9	3.1	-	-0.02	0.20	-	-	-	0.18	
学長・機関長等	10	26	58	33	31	4	0	152	3.1	3.1	4.8	3.0	3.0	3.1	-	0.00	0.07	-	-	-	0.07	
マネジメント実務	216	274	421	340	151	61	17	1,264	3.0	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	-	0.02	-0.01	-	-	-	0.00	
現場研究者	12	18	45	38	21	11	3	136	3.6	3.6	5.1	3.5	3.6	3.6	-	0.05	0.01	-	-	-	0.06	
大規模Pの研究責任者	149	171	338	280	135	52	15	991	3.2	3.3	4.7	3.1	3.1	3.2	-	0.04	0.05	-	-	-	0.09	
国立大学等	15	18	25	15	15	6	0	79	3.1	3.1	5.1	3.0	3.1	3.1	-	0.05	0.09	-	-	-	0.14	
私立大学	34	84	114	86	40	10	5	339	2.8	2.9	4.4	2.9	2.9	2.8	-	-0.04	-0.10	-	-	-	0.14	
大学グループ	40	29	54	68	30	25	5	211	3.8	3.9	5.4	3.5	3.6	3.8	-	0.12	0.22	-	-	-	0.35	
第1グループ	54	49	106	87	51	11	5	309	3.2	3.3	4.8	3.2	3.3	3.2	-	0.04	-0.01	-	-	-	0.03	
第2グループ	42	71	119	94	45	14	5	348	3.0	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-0.07	-0.04	-	-	-	-0.11	
第3グループ	50	106	180	124	60	16	5	491	2.8	3.0	4.4	2.8	2.8	2.8	-	0.04	0.03	-	-	-	0.07	
第4グループ	62	29	41	46	15	4	1	136	2.9	3.3	4.5	2.7	3.0	2.9	-	0.28	-0.03	-	-	-	0.25	
工学	53	65	131	101	51	23	11	382	3.3	3.3	4.8	3.4	3.4	3.3	-	0.00	-0.10	-	-	-	-0.10	
農学	23	33	50	40	22	5	2	152	3.0	3.1	4.6	2.9	2.9	3.0	-	0.01	0.09	-	-	-	0.09	
保健	38	87	126	99	36	21	3	372	2.9	3.0	4.4	2.8	2.8	2.9	-	-0.03	0.07	-	-	-	0.03	
産学官連携活動あり(過去3年間)	16	59	181	151	58	14	3	466	3.1	3.3	4.5	2.9	2.9	3.1	-	-0.02	0.20	-	-	-	0.19	
なし	9	16	35	28	12	3	1	95	3.0	3.2	4.5	3.3	3.1	3.0	-	-0.16	-0.08	-	-	-	-0.24	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	9	31	79	75	28	7	2	222	3.2	3.4	4.6	3.0	3.1	3.2	-	0.11	0.10	-	-	-	0.21	
なし・分からない	15	22	60	58	25	3	2	170	3.2	3.4	4.6	3.1	3.0	3.2	-	-0.11	0.25	-	-	-	0.13	
全回答者(属性無回答を含む)	268	416	774	631	293	96	24	2,234	3.1	3.2	4.6	3.0	3.0	3.1	-	0.00	0.05	-	-	-	0.05	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2017	2018	差	
1	1	3	2 本学の民間との橋渡しに有望なセミナーや組織の活動を知ったため(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	3	2 所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2 ベンチャー企業の設立が行われた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 新たに大学発ベンチャーを起業した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2 本学内でもベンチャー企業が誕生した。今後の成否が注目される。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2 事例について知るに至った(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2 ベンチャー創出に積極的な大学等が増えてきている。技術移転についても、一部ではかなり推進され価値創造に繋がっている例も目立ってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
8	1	3	2 最近,そういう話を良く聞くようになった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1 ベンチャー企業の設立や事業展開について,一部積極的な取り組みが生まれてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1 その方向に進みつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1 ベンチャーへの資金流入が増加し,活性化しつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 研究成果からいかにして利益を生むかに対する取り組みは進んでいると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 一部の大学のベンチャーへの出資などが地方の大学にもその気運を高めつつあるように見える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 今所属している大学は,ベンチャーの企業が活発に行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 成長の期待される大学発ベンチャーが増えてきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 以前の数を求めるものではなく,質を伴った大学発の事業化が,少しずつ生まれています。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1 出資事業による大学発ベンチャー企業への投資実行実績について,前年度に比べ7社増加し,14社となったため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1 資金環境が改善したことによって,ベンチャー企業を起こすハードルが下がっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1 大学発のスタートアップが少しずつ増えています。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1 ゲノム技術あるいは医療機器関連の複数のベンチャー企業を設立している。地域イノベーション・エコシステム形成プログラム「バイオ経済を加速する革新技術:ゲノム編集・合成技術の事業化」を地方自治体と共に推進している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1 少しずつ展開されているように思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 ベンチャー企業の設立や事業展開について,一部,積極的な取り組みが生まれてきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1 増加している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1 企業出身の産学連携系教員の指導により,事業化推進機能が強化された。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 クラウドファンディングの活用事例があった(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	1	2	1 ビジネスのスタートアップに挑戦する研究者が増加している。ただし,まだ成果は見えない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
27	3	4	1 私はやっているがほかはわからない。どちらかというとな少ないのではという印象。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	3	1 小規模ではあるが活発になりつつある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
29	2	3	1 新しく大学発ベンチャーが立ち上がり,成果有体物や特許の移転が進み始めたため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1 自分自身が大学発ベンチャーの設立に参画し,そのプロジェクトにも取り組んでいる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1 本学事務の組織改編に伴って窓口が明確化し,まだ円滑ではないように思えるものの,改善されつつある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	1	2	1 しかし,ベンチャー企業設立にたいする明確なルールがないため,いくらかの割合の人は,ベンチャーの仕事しかしていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1 ベンチャー企業や中小企業と連携可能な研究制度で研究成果が生まれつつあるとともに,金融機関との連携で事業化支援の検討も視野に入れた活動を進めつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1 取り組みを始めつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1 創業が少し上向きになった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1 まだまだだが,その方向にはあるよう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	5	6	1 起業を煽るのは無責任リスクの方が高い事をきちんと説明するべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1 最近,よく耳にする機会が多くなってきたように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

39	2	3	1	一部大学は積極的に実施できているが全体としては少しづつ進展してきていると感じる。(私学を中心に大学からのコンタクト増加)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	4	5	1	活発になって来ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1	いくつかの大学ではベンチャー企業を設立し成功している事例がみられるようになったため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	3	4	1	大学が主導でアントレプレナー研修等を積極的に開催している状況は把握している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	4	1	公的支援策や民間支援策の拡充によって,ライフ系ベンチャーの起業や活動が顕在化しつつあることが実感される。(民間企業等,その他,男性)
44	2	2	0	以前より,徐々に体制を整えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	共同研究先の企業で新規事業の立ち上げの形で実現させている。日常業務に多忙な教員にとってベンチャーは荷が重い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	大学からベンチャー企業設立をもっと進めるべきと思います。そのための体制が必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	ベンチャーをもっと推奨してください。イノベーションが生まれません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	この件については,残念ながら,話にならない状況である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	なかなか難しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	北米や欧州などの海外の成功事例を分析し良いところは学ぶべきではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	4	0	軽めのベンチャー起業が増えているが,現段階ではやむを得ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	生涯一度もそんな経験もなく定年になる人は気の毒であり,強制してでもきっかけを作ってあげたいと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	3	0	回答そのものは変更していないが,特定分野においてベンチャー企業設立などの動きが多くみられるようになってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	日本の大学のベンチャーはうまくいっているとは思わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	3	3	0	いろいろな点で,支援および環境の拡充が求められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	3	3	0	ベンチャー企業は設立されてきていると思います。ただし,大学や公的機関が設立した企業が,補助なく事業展開ができなければならず,事業の透明性が確保されていないと補助金が納得されないし,永続的な活動ができないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	事業展開は難しい(大学,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	大学発ベンチャーに対する投資の充実が必要。(大学,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	国立大学や公的研究機関がベンチャーを設立することがいかに大変かを認識した上での設問なのか? 基本的にベンチャーを育てるような仕組みになっていない。(大学,その他,男性)
60	4	3	-1	設立したベンチャー企業が必ずしも成功していないため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	2	1	-1	ベンチャー企業は投資の対象とみられて,新たな価値の創出にはなっていない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
62	2	1	-1	大企業内でベンチャーを育てるとか日本人に合わせたやり方を追求すべきでは。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	ベンチャー企業が新しく立ち上がり,継続性を得るには,リスクが高すぎる印象がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	不十分だと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	知財関係の予算が少ないことから,起業に関しては研究者の意欲が落ちている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	5	4	-1	ここ数年ベンチャーの設立と活動が減少。既存企業との共同研究からの知識移転は行われている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	領域的に難しい処ではあるが,まだまだ少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
68	2	1	-1	関係法でベンチャーが創設できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	大学人の企業との兼務を増やすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	弊所ではあまりうまくいった事例を見ていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	2	1	-1	引き出す人材がいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	大学は積極的に実行されていると考えますが,公的機関は未だ不十分と思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	3	2	-1	ドローン開発にあたっての大学発ベンチャー等ではうまくいっているように見えるが,大半の移転や創出は依然として進んでいないように思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	外国との比較において日本の低調ぶりは目を覆うばかり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	4	3	-1	一部の行われているが,十分ではないと思う。研究者個人の能力には限界があるので,起業の手助けをする民間コンサルを利用できる環境を整える必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	ベンチャー企業の設立は行っているが,企業としてはこじんまりとまわっていることが多く,成果が十分に活用されていない。(民間企業等,その他,男性)
77	3	1	-2	初めて知りましたが本学では大学発ベンチャーのルールがないそうです(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	1	-2	専門の研究者が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	3	1	-2	形だけのベンチャーを作っても,全て消えると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
80	4	1	-3	最近では行われていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

81 6 3 -3 ベンチャー設立までは支援があるが、その後の支援を得るのが難しいことがやってみてわかった(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

Q405. 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6											16→17	17→18	18→19	19→20	
大学・公的研究機関グループ	301	248	521	456	279	88	23	1,615	3.4	2.2	3.5	4.9	3.5	3.5	3.4	-	-0.02	-0.09	-	-	-0.11	
大学等	257	202	446	382	225	75	20	1,350	3.4	2.2	3.5	4.9	3.4	3.4	3.4	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06	
公的研究機関	44	46	75	74	54	13	3	265	3.4	2.1	3.6	5.1	3.8	3.8	3.4	-	0.03	-0.39	-	-	-0.35	
イノベーション俯瞰グループ	44	81	242	152	59	7	1	542	2.8	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	-0.03	-	-	-0.23	
大企業	10	15	82	54	22	4	0	177	3.1	2.3	3.2	4.4	3.0	3.0	3.1	-	0.03	0.04	-	-	0.07	
中小企業・大学発ベンチャー	15	20	53	33	15	1	0	122	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.8	2.8	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05	
中小企業	9	8	29	16	11	0	0	64	2.9	2.1	3.0	4.5	3.1	3.1	2.9	-	-0.03	-0.17	-	-	-0.20	
大学発ベンチャー	6	12	24	17	4	1	0	58	2.6	1.8	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	-	-0.03	0.09	-	-	0.06	
橋渡し等	19	46	107	65	22	2	1	243	2.6	1.9	2.8	4.1	3.1	2.7	2.6	-	-0.45	-0.09	-	-	-0.55	
男性	300	294	703	546	303	87	23	1,956	3.2	2.1	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.05	-0.08	-	-	-0.13	
女性	45	35	60	62	35	8	1	201	3.2	2.1	3.5	4.8	3.5	3.3	3.2	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.21	
社長・役員、学長等クラス	32	58	168	115	46	11	3	401	3.0	2.1	3.1	4.4	3.1	3.1	3.0	-	-0.02	-0.10	-	-	-0.13	
部長、教授クラス	119	131	322	242	132	43	6	876	3.2	2.1	3.3	4.7	3.3	3.3	3.2	-	-0.03	-0.10	-	-	-0.13	
主任研究員、准教授クラス	128	93	171	173	89	27	9	562	3.3	2.1	3.5	4.9	3.5	3.3	3.3	-	-0.13	-0.01	-	-	-0.13	
研究員、助教クラス	59	39	78	67	60	14	5	263	3.6	2.2	3.7	5.4	3.6	3.6	3.6	-	-0.02	0.00	-	-	-0.02	
その他	7	8	24	11	11	0	1	55	3.1	2.1	3.0	4.7	3.6	3.4	3.1	-	-0.22	-0.31	-	-	-0.53	
雇用形態	99	104	245	202	112	30	6	699	3.2	2.1	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.07	-0.05	-	-	-0.10	
任期あり	246	225	518	406	226	65	18	1,458	3.2	2.1	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.06	-0.09	-	-	-0.15	
任期なし	6	16	41	34	18	8	3	120	3.5	2.2	3.5	5.0	3.6	3.6	3.5	-	0.05	-0.11	-	-	-0.06	
業務内容別	21	18	53	42	28	0	0	141	3.1	2.2	3.3	4.7	3.3	3.2	3.1	-	-0.10	-0.11	-	-	-0.20	
学長・機関長等	260	194	395	342	202	69	18	1,220	3.4	2.1	3.4	4.9	3.5	3.4	3.4	-	-0.01	-0.08	-	-	-0.09	
マネジメント実務	14	20	32	38	31	11	2	134	3.8	2.4	4.0	5.6	4.0	3.9	3.8	-	-0.08	-0.14	-	-	-0.22	
現場研究者	182	133	333	258	163	55	16	958	3.4	2.2	3.4	5.0	3.5	3.4	3.4	-	-0.05	0.00	-	-	-0.05	
大規模PIの研究責任者	17	14	25	22	14	2	0	77	3.1	2.0	3.3	4.8	3.0	3.0	3.1	-	-0.01	0.06	-	-	0.05	
国立大学等	58	55	88	102	48	18	4	315	3.4	2.1	3.6	4.9	3.5	3.5	3.4	-	0.03	-0.15	-	-	-0.12	
私立大学	43	27	61	60	38	17	5	208	3.7	2.3	3.8	5.4	3.7	3.6	3.7	-	-0.09	0.08	-	-	-0.01	
第1グループ	62	48	83	93	52	21	4	301	3.5	2.2	3.7	5.1	3.6	3.5	3.5	-	-0.08	0.01	-	-	-0.06	
第2グループ	53	48	131	81	59	12	6	337	3.3	2.1	3.2	4.9	3.4	3.4	3.3	-	-0.05	-0.12	-	-	-0.16	
第3グループ	86	67	153	138	68	24	5	455	3.3	2.2	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	-	0.05	-0.01	-	-	0.04	
第4グループ	69	18	49	33	20	6	3	129	3.3	2.2	3.2	4.8	2.9	3.1	3.3	-	0.21	0.18	-	-	0.40	
理学	64	42	109	111	73	28	8	371	3.8	2.4	3.9	5.4	3.8	3.8	3.8	-	-0.05	-0.01	-	-	-0.06	
工学	26	24	57	41	17	7	3	149	3.1	2.1	3.1	4.6	3.4	3.3	3.1	-	-0.10	-0.13	-	-	-0.22	
農学	61	68	112	96	54	17	2	349	3.1	2.0	3.3	4.8	3.2	3.2	3.1	-	-0.01	-0.04	-	-	-0.05	
保健	28	62	200	135	50	7	0	454	2.9	2.1	3.0	4.3	3.0	2.8	2.9	-	-0.18	0.00	-	-	-0.17	
産学官連携活動あり(過去3年間)	16	19	42	17	9	0	1	88	2.5	1.8	2.7	3.8	3.0	2.7	2.5	-	-0.29	-0.24	-	-	-0.53	
なし	9	28	94	71	24	5	0	222	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	3.0	3.0	-	0.01	-0.02	-	-	-0.01	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	26	21	76	42	17	2	1	159	2.8	2.1	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.14	-0.02	-	-	-0.16	
なし・分からない	345	329	763	608	338	95	24	2,157	3.2	2.1	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.06	-0.07	-	-	-0.14	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q405. (意見の変更理由)民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。

	2017	2018	差	
1	1	4	3	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	1	4	3	クロアポの活用が進化した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	自分が学部長になり,組織改革を進めているため,少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
4	2	5	3	しっかりした交流の場が作られれば,機能すると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	クロスアポイント制など活用されているが,該当者へのフォローアップは足りない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	企業との共同研究講座を新たに2講座開設したことで,知識移転が進み始めている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	4	6	2	良い人材は限られている.無理にしないほうが良いと考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	民間企業から教員としてお越しいただいた先生をここ数年で複数受け入れましたが,現実的にそれが有効に作用しているはまだ思われません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
9	1	3	2	民間企業から採用された研究者が中心となって大学発ベンチャーが設立され,事業展開が進行しているため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	少しは良くなってきたかと思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	クロスアポイントメントを活用した人材の交流は徐々にではあるが行われるようになってきた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	クロスアポイントメントは広がりつつあるから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	働き方を変えることで新たな視野が広がる機会が増えていると感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	周辺でクロスアポイントの活用が始まっており,少しは変化が現れていると感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	民間企業との間の人材流動や交流が本当に必要なのかわからない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	クロスアポイントがやっと始まりました.成果はこれからです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	私の所属する大学では共同研究講座の設置という制度を導入することにより,大学・企業,双方の利害につながるものが今後期待されるようになったから。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	研究者の転入よりも,コーディネーターの存在が知識移転に大きく貢献している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	1	2	1	少し民間から特任教授として入れるようになっていきます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	民間企業からリサーチアドミニストレーターにふさわしい人材の受け入れに取り組んでいる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	活発化していることは確か。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1	改善の兆しが見えるが,まだ,企業⇒大学の流動に比べて大学⇒企業の流動が少ないように思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	経産省主体でWEFとの4IRの活動拠点が整備され,その素地が出来つつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	さらに交流ができる環境を整備していくことが大事だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	少しずつ進展している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	大学や公的研究機関は,民間との連携に積極的に動くようになってきており,成果も大きくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	〇〇大学大学院とRCA(英国)の研究ディスカバリー(新しい基礎研究の発掘)などの活動は非常に期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	近年のいろいろな試みが形となっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	人材交流自体が極めて限定的です。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	各大学が積極的に取り入れるようにすることが必要。(大学,その他,男性)
31	1	1	0	閉鎖的な環境が変わらない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
32	2	2	0	人材流動は双方向でなければならない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0	民間企業との人事交流は増加する傾向にあるが,その顕著な成果が得られるまでには至っていない.中長期に考える必要がある。(大学,第2G,理学,その他,男性)
34	1	1	0	相手となる企業が少ない現状から,なかなか難しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	地域産業の特性上,民間企業との間の人材流動や交流自体が非常に困難である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	クロスアポイントメント制度を導入した事例が一件,来年度から開始される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	大学の事務組織や総務担当理事(文部省系)そのものが得てして積極的でない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	3	3	0	まだ分からない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	3	0	民間企業から移ってくる研究者には,企業で「使い物にならなかった方」がけっこういます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	地方国立大学においては,産学連携も学生の教育の一環として行わざるを得ない.本件に関しては,教育が大きな足かせになる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

41	2	2	0	クローポは無意味。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	3	0	交流により刺激は得られる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	4	4	0	転出・転入をしやすい制度を確立しないと,経済的に不利になることが多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	3	3	0	当施設はクロスアポイントメントには前向きである。しかし,大学とのクロスアポイントメントととるとなると,担当の教員の判断でNGとなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	3	0	まだまだ少ない。民間にも多くの人材が育っているのを活用すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	まだ充分な交流があるとは言えない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	特任という形のポストが増えて,人材流動や交流が盛んになってきた。ただ,主要大学のみ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	交流が一方通行で還流人事が少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	わが国では欧米と異なり,企業が行う研究は自社で育てた研究者に行わせるという風土がある。また,年金が一本化されていないので転職による不利益を避けるのは当然である。(大学,その他,男性)
50	2	1	-1	クロスアポイントメントの実態調査を至急実施されるべきと思います。めっきり減っている思います。世間へのPRとは異なり,実態はシビアです。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	企業も大学もどちらもあり方を変更しない限り難しい(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
52	3	2	-1	大学一企業間でのクロス・アポイント制度の利用が進んでいない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	あまり見えてこない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	不十分だと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	クロスアポイントメントがあまりに現場教員に不利でやろうとする人がいない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	交流はなされているが,一部の研究室に限定されている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	近年,そういった取り組みをほとんど見かけなくなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	優秀,将来有望な人材を相互交流させる,という意識を持たないと目的達成は難しいのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	5	4	-1	人的な交流は進んでいるが,成果につながるための時間感覚のずれが出ている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	表面上は良い制度に見えるが,実態はオーバーヘッドが大きく,現場にメリットがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	民間企業と組織的に連携しづらくするような制度の変更がなされた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	実施例等の情報が殆ど見られない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	手段から考えるのではなく,目的を再定義すべき。今は,期限付きの研究者が再就職を求めて動いているだけではないでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	3	1	-2	現状のクロスアポは研究者の負担を増やすだけで見返りはなく,よこんで受ける人は少ないのではないのでしょうか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
65	3	1	-2	適切に実施されれば素晴らしいと思うが,現状ほぼ機能していない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
66	4	2	-2	民間企業との間の人材流動や交流は十分できていないと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	5	3	-2	以前に比べて人材流動が減ってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	4	2	-2	昔と比べてこのような活動に向けて積極的に動く若手研究員が少なくなっているように思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
69	4	2	-2	企業に属していると企業の倫理に縛られる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	263	205	417	478	362	158	33	1,653	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	4.0	3.9	-	-0.11	-0.07	-	-	-0.18
大学等	229	168	351	396	305	133	25	1,378	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	4.0	3.9	-	-0.07	-0.05	-	-	-0.12
公的研究機関	34	37	66	82	57	25	8	275	3.9	2.5	4.0	5.6	4.4	4.1	3.9	-	-0.35	-0.13	-	-	-0.48
イノベーション俯瞰グループ	62	79	197	167	64	15	2	524	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	3.0	-	-0.05	0.03	-	-	-0.02
大企業	27	19	63	52	24	2	0	160	3.1	2.2	3.3	4.6	3.3	3.2	3.1	-	-0.14	-0.09	-	-	-0.22
中小企業・大学発ベンチャー	17	22	43	40	11	4	0	120	2.9	2.0	3.1	4.4	2.7	2.6	2.9	-	-0.03	0.24	-	-	0.21
中小企業	12	10	21	24	4	2	0	61	2.9	2.1	3.3	4.4	2.6	2.7	2.9	-	0.11	0.19	-	-	0.31
大学発ベンチャー	5	12	22	16	7	2	0	59	2.8	1.9	3.0	4.4	2.7	2.5	2.8	-	-0.15	0.27	-	-	0.12
橋渡し等	18	38	91	75	29	9	2	244	3.1	2.1	3.2	4.5	3.1	3.1	3.1	-	-0.01	-0.01	-	-	-0.01
男性	270	258	552	590	397	160	29	1,986	3.7	2.4	3.9	5.4	3.9	3.8	3.7	-	-0.09	-0.04	-	-	-0.13
女性	55	26	62	55	29	13	6	191	3.6	2.3	3.6	5.0	3.7	3.6	3.6	-	-0.11	-0.05	-	-	-0.16
社長・役員、学長等クラス	32	48	114	135	69	31	4	401	3.7	2.4	3.8	5.1	3.6	3.6	3.7	-	-0.05	0.09	-	-	0.04
部長、教授クラス	97	107	281	261	181	61	7	898	3.6	2.4	3.7	5.2	3.8	3.7	3.6	-	-0.07	-0.09	-	-	-0.16
主任研究員、准教授クラス	119	85	139	162	112	58	15	571	3.9	2.4	4.0	5.6	4.0	4.0	3.9	-	-0.07	-0.10	-	-	-0.18
研究員、助教クラス	71	34	65	67	57	19	9	251	3.9	2.4	4.0	5.7	4.1	3.8	3.9	-	-0.28	0.09	-	-	-0.18
その他	6	10	15	20	7	4	0	56	3.3	2.1	3.6	4.8	3.0	3.4	3.3	-	0.32	-0.07	-	-	0.24
雇用形態	99	86	200	208	135	57	13	699	3.8	2.4	3.8	5.4	4.0	3.8	3.8	-	-0.17	-0.07	-	-	-0.24
任期なし	226	198	414	437	291	116	22	1,478	3.7	2.4	3.8	5.3	3.8	3.7	3.7	-	-0.05	-0.03	-	-	-0.08
業務内容別	3	7	26	43	30	15	2	123	4.4	3.2	4.4	5.9	4.4	4.4	4.4	-	-0.06	0.07	-	-	0.01
学長・機関長等	9	6	37	53	36	19	2	153	4.4	3.1	4.4	5.9	4.5	4.4	4.4	-	-0.09	-0.03	-	-	-0.12
マネジメント実務	241	171	311	351	271	108	27	1,239	3.9	2.4	4.0	5.6	4.1	3.9	3.9	-	-0.14	-0.08	-	-	-0.21
現場研究者	10	21	43	31	25	16	2	138	3.7	2.2	3.6	5.6	3.8	3.8	3.7	-	0.02	-0.15	-	-	-0.13
大規模Pの研究責任者	164	109	243	285	226	94	19	976	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.1	4.0	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10
国立大学等	16	5	18	21	22	10	2	78	4.5	3.0	4.6	6.1	4.4	4.3	4.5	-	-0.13	0.22	-	-	0.09
私立大学	49	54	90	90	57	29	4	324	3.6	2.2	3.7	5.3	3.8	3.7	3.6	-	-0.06	-0.16	-	-	-0.23
大学グループ	42	23	42	57	59	25	3	209	4.3	2.8	4.5	6.0	4.4	4.4	4.3	-	-0.04	-0.10	-	-	-0.14
第1グループ	54	35	86	79	70	32	7	309	4.0	2.5	4.0	5.8	4.0	4.0	4.0	-	0.01	0.01	-	-	0.02
第2グループ	52	39	92	108	65	28	6	338	3.8	2.5	3.9	5.4	4.1	3.9	3.8	-	-0.19	-0.08	-	-	-0.27
第3グループ	70	64	117	137	101	46	6	471	3.9	2.4	4.0	5.6	4.0	3.9	3.9	-	-0.11	-0.01	-	-	-0.11
第4グループ	60	24	39	38	24	12	1	138	3.5	2.1	3.6	5.2	3.9	3.7	3.5	-	-0.15	-0.27	-	-	-0.42
理学	70	50	77	105	93	30	10	365	4.0	2.6	4.2	5.7	4.2	4.1	4.0	-	-0.12	-0.07	-	-	-0.19
工学	27	16	38	45	34	13	2	148	3.9	2.6	4.1	5.6	3.9	3.8	3.9	-	-0.08	0.10	-	-	0.03
農学	48	47	111	92	71	36	5	362	3.7	2.3	3.8	5.5	3.9	3.8	3.7	-	-0.07	-0.09	-	-	-0.16
保健	38	68	158	148	55	13	2	444	3.1	2.1	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	-	-0.03	0.07	-	-	0.04
産学官連携活動あり(過去3年間)	24	11	39	19	9	2	0	80	2.8	2.1	2.9	4.2	3.2	3.0	2.8	-	-0.17	-0.22	-	-	-0.39
なし	21	31	72	78	23	5	1	210	3.1	2.2	3.4	4.5	3.0	3.0	3.1	-	0.05	0.03	-	-	0.09
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	34	26	67	35	19	3	1	151	2.8	2.0	2.9	4.3	2.9	2.7	2.8	-	-0.25	0.10	-	-	-0.15
あり(過去3年間)	325	284	614	645	426	173	35	2,177	3.7	2.4	3.8	5.4	3.9	3.8	3.7	-	-0.09	-0.04	-	-	-0.13
なし(分らない)																-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)																-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	専任URAにより、知財取得のコーディネートが始まった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	産学連携マネージャーの活躍により、ライセンス収入は向上中。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	産学連携マネージャーの活躍により、ライセンス収入向上中。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	4	6	2	当施設の担当部署は、協力的である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	知財の活用が進みつつあると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	H29年度の特許権実施収入額は(3563万円)前年の2.19倍に増加している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	分野(医療・薬剤)によっては機能しているが、一般的には拡大の基調にはない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
8	4	5	1	特許出願に関して大学の知財部に助けていただいた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	組織的に努力はしていると思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	知財専門職が増員されたため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	知的財産マネジメントの体制はある。一部の方に偏った活用であるようである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	徐々にTLOが慣れてきていると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	最近得られた特許から事業が生まれる見通しが立ってきたから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	特許の出願、維持、技術移転に係る判断基準を設け、効果的なマネジメントが進みつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	価値評価をする仕組みづくりに挑んでいる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	産学官連携委員会の機能が向上してきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	新しく知的財産をマネジメントする教授が着任し、やっと機能し始めたため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	最低限のことは行っていると最近知ったが、TLOについて積極的にはみえない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	本学事務の組織改編に伴って問題意識を持ち始め、改善されつつあるように見える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1	若干整備が進みつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	新たに担当部署が設置され、強化された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	認識見直し。大学の知財担当はしっかりしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	改善されているようには感じていません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	但し、国公立と私学で温度差あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	それぞれの機関に知財担当部署ができています。(民間企業等,その他,男性)
27	2	2	0	知財マネジメントとして、企業とのマッチング、契約の専門家が一部の大学に局在化している。あるいは日本全体として、マッチングや契約の専門家の数が少ないことが大きな原因である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	知財の確保は大学の懐具合で決まるもの。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
29	3	3	0	知財申請のために、研究を公表できず保留にしていることは、学会などで意見交換や情報交換ができず、研究の進行を遅らせていると思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
30	2	2	0	知的財産権が機関所属になってから、かえってうまく機能していないように思います。私自身も最近の特許化はしていません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	知財部に必要な分野をカバーできる人員がいない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	米国ですでに3つの企業が本学の特許を侵害しているが、放置されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	専門知識を持つものがおらず、全く機能していない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	していない。特許を取ることも重要だが、販売できなければ意味がない経済行為である。いっそのこと大学や研究機関の特許を個人所有にしたら、大いに知財に関心があつまり、何事もうまくいくと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	特許出願や登録、維持費用が出せない状況の研究者が多い。(特に海外)知的財産の国外流出が危惧されるので早急に改善すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	公的会計のもとではインセンティブが働かない。むしろ特許申請維持は、経費制約で弱体化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	機能しているかどうかについての十分な情報がない。ただ、「機能しているかどうか」「どこを改善していくべきか」についての検証・議論が足りない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	実績から判断すればいいことだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	大学が企業に対して特許の不実施補償を求める事が、企業側の産学連携に関する躊躇の要因の一部になっているかもしれない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

40	2	2	0	知財戦略の基でのマネジメントであるべき。各機関に知財部門を配置するのではなく、知財の専門家集団からなる組織を作って、そこに集約する手段もある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	知財数が多いが、マーケットシェアで負けている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	各大学において知財の専門家の数が少ない。また、知財への予算が少ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
43	4	3	-1	研究開発で得られた知的財産を普及するための制度が限られており、研究者がボランティアで実施している状況である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	公的研究機関研究者に知財確保の意識が根付いてきたのは認められるが、実際に知財を確保した研究者にとってその後収入が増えたとかのメリットがないのが難点。実際に歴史的に大学で確保した知財で大きく収入を得たのがLEDのみという事実もある。(大学,その他,男性)
45	3	2	-1	特許維持等に要する資金が足りない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	大学では特許を取得し、その後フォローする機能が全くないに等しい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	確かに知財を扱うセクションは存在するが、現場対応が適切ではない。現場の都合をちっとも考えてくれないことが多い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
48	5	4	-1	特許に関する費用への補助(間接経費を含めて)は減っている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	大学の実態を知るようになったから。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	本学においては改善の余地大。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	やや停滞し始めている感がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	重要性を理解されていません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	4	3	-1	出願数はそれほど低下していないが、実用までには至っていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	大学の知的財産権のサポートに、企業出身者が雇用されています。しかし、いざ知的財産権に関してサポートしてもらっても役には立ちませんでした。研究体制の仕組みや特徴が大きく異なることから、企業の真似事ではダメだと感じました。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	担当者が専門外の人だと評価してもらおうが大変(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	4	3	-1	知財関係の予算が少ないことから、研究者の意欲およびマネジメントにも若干活気が落ちている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	大学の予算不足から、特許の費用も民間に頼ることになっており、活用にも制限があるように感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	研究者の独りよがりな見解と希望をもって、出願・審査請求・維持されているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	本学では知財専門教員が1名しかいないので、フォローが十分ではないように思われる。増員が必須。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	大学の知財管理が弱すぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	専門的知識をもつスタッフが定着しづらい(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	品種関係では問題が素材の流出が度々おきている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	予算減少により大学等の単独申請等が減少している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	社会的ニーズの把握が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	2	1	-1	競争的資金の成果報告書を見る範囲において、特許等の知財獲得の動きは全く見られない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	4	3	-1	状況の変化ではなく、視点の変化で調整。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	4	3	-1	産・学・官で連携するときの知財の扱いが、わかりにくい、あるいは旧態依然(学・官が将来使えるように縛っている)場合が多く、産にとって魅力あるものにしていう努力が不足。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	大学の努力は非常に大きいですが、研究開発後に知財出願を考えているので、十分な活用が視野に入っていないと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	個別の大学などに知財マネジメントを期待するのは、人件費を呼び人材の確保の点で難点があるように思える。例えばJSTなどがその役割を果たすための組織を作るか、もしくは予算補助、人材育成を図ることが要求される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	知的財産が大学の収益に繋がる取組みは、人的資源の不足もあり、遅れていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
71	5	3	-2	知的財産マネジメントは十分に機能していないと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
72	3	1	-2	A評価,S評価の成果報告書が公的研究機関の倉庫に山積されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
73	4	2	-2	担当者がAMEDへ出向してしまい不在。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	4	1	-3	TLOが余計な経費を必要としている事と、事業化経験のない人々がTLOに携わっているので、ビジネスの弊害となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	430	418	610	311	112	27	8	1,486	2.3	1.5	2.6	3.8	2.5	2.4	2.3	-	-0.06	-0.10	-	-	-0.16	
大学等	360	341	520	266	92	20	8	1,247	2.3	1.5	2.6	3.8	2.4	2.4	2.3	-	-0.05	-0.07	-	-	-0.12	
公的研究機関	70	77	90	45	20	7	0	239	2.2	1.3	2.5	3.8	2.6	2.5	2.2	-	-0.12	-0.23	-	-	-0.35	
イノベーション俯瞰グループ	98	119	257	84	23	2	3	488	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	-	-0.10	-0.04	-	-	-0.15	
大企業	45	19	89	28	6	0	0	142	2.0	2.0	2.6	3.3	2.4	2.3	2.3	-	-0.14	-0.02	-	-	-0.15	
中小企業・大学発ベンチャー	27	33	56	14	5	0	2	110	2.0	1.4	2.3	3.1	2.1	1.9	2.0	-	-0.23	0.07	-	-	-0.17	
中小企業	20	12	29	7	4	0	1	53	2.3	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.3	-	-0.10	0.03	-	-	-0.07	
大学発ベンチャー	7	21	27	7	1	0	1	57	1.7	1.1	2.1	3.0	2.0	1.7	1.7	-	-0.34	0.06	-	-	-0.28	
橋渡し等	26	67	112	42	12	2	1	236	2.1	1.5	2.4	3.3	2.2	2.2	2.1	-	-0.02	-0.12	-	-	-0.13	
男性	450	480	799	361	129	26	11	1,806	2.3	1.6	2.5	3.7	2.4	2.4	2.3	-	-0.07	-0.07	-	-	-0.14	
女性	78	57	68	34	6	3	0	168	2.0	1.2	2.3	3.4	2.3	2.2	2.0	-	-0.08	-0.27	-	-	-0.34	
社長・役員、学長等クラス	55	96	184	68	25	3	2	378	2.2	1.6	2.5	3.4	2.3	2.2	2.2	-	-0.14	0.03	-	-	-0.11	
部長、教授クラス	160	230	365	169	56	12	3	835	2.2	1.5	2.5	3.6	2.4	2.3	2.2	-	-0.02	-0.10	-	-	-0.12	
主任研究員、准教授クラス	192	137	209	104	33	10	5	498	2.3	1.5	2.6	3.8	2.5	2.4	2.3	-	-0.04	-0.11	-	-	-0.15	
研究員、助教クラス	111	63	83	42	18	4	1	211	2.3	1.4	2.5	3.8	2.6	2.4	2.3	-	-0.20	-0.12	-	-	-0.32	
その他	10	11	26	12	3	0	0	52	2.3	1.8	2.6	3.6	2.2	2.4	2.3	-	0.18	-0.09	-	-	0.09	
雇用形態	176	166	267	130	45	9	5	622	2.3	1.6	2.6	3.8	2.4	2.4	2.3	-	-0.09	-0.03	-	-	-0.12	
任期あり	371	371	600	265	90	20	6	1,352	2.2	1.5	2.5	3.6	2.4	2.3	2.2	-	-0.06	-0.11	-	-	-0.17	
任期なし	6	33	50	25	11	1	0	120	2.3	1.5	2.6	3.8	2.3	2.2	2.3	-	-0.09	0.08	-	-	-0.01	
業務内容別	17	35	68	28	11	3	0	145	2.3	1.7	2.6	3.7	2.4	2.3	2.3	-	-0.02	-0.02	-	-	-0.04	
学長・機関長等	384	315	442	229	82	21	7	1,096	2.3	1.4	2.5	3.8	2.5	2.4	2.3	-	-0.08	-0.11	-	-	-0.20	
マネジメント実務	23	35	50	29	8	2	1	125	2.3	1.5	2.6	3.8	2.5	2.5	2.3	-	0.07	-0.21	-	-	-0.14	
現場研究者	250	232	374	196	64	17	7	890	2.4	1.6	2.6	3.9	2.5	2.5	2.4	-	-0.07	-0.09	-	-	-0.16	
大規模Pの研究責任者	23	19	34	10	8	0	0	71	2.2	1.6	2.5	3.4	2.3	2.2	2.2	-	-0.10	-0.05	-	-	-0.14	
国立大学等	87	90	112	60	20	3	1	286	2.2	1.3	2.5	3.7	2.2	2.2	2.2	-	0.03	-0.04	-	-	-0.01	
私立大学	63	38	65	50	27	7	1	188	3.0	1.9	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-0.11	-0.03	-	-	-0.13	
第1グループ	80	65	122	62	26	5	3	283	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.6	2.5	-	-0.05	-0.09	-	-	-0.13	
第2グループ	86	85	139	62	13	4	1	304	2.1	1.5	2.5	3.4	2.2	2.2	2.1	-	-0.08	-0.04	-	-	-0.12	
第3グループ	114	134	178	86	23	4	2	427	2.1	1.3	2.4	3.5	2.1	2.1	2.1	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06	
第4グループ	78	32	53	21	9	4	1	120	2.4	1.6	2.5	3.7	2.4	2.5	2.4	-	0.05	-0.07	-	-	-0.02	
理学	102	88	125	80	29	9	2	333	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	-	-0.15	-0.06	-	-	-0.21	
工学	39	47	52	29	6	1	1	136	2.0	1.2	2.3	3.5	2.2	2.1	2.0	-	-0.06	-0.09	-	-	-0.15	
農学	96	85	138	67	20	2	2	314	2.2	1.5	2.5	3.6	2.4	2.4	2.2	-	-0.02	-0.13	-	-	-0.16	
保健	70	95	218	76	18	2	3	412	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.2	-	-0.09	0.00	-	-	-0.10	
産学官連携活動あり(過去3年間)	28	24	39	8	5	0	0	76	1.8	1.3	2.3	3.1	2.3	2.1	1.8	-	-0.16	-0.26	-	-	-0.42	
なし	40	42	109	33	6	0	1	191	2.1	1.8	2.5	3.2	2.2	2.1	2.1	-	-0.13	-0.02	-	-	-0.15	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	44	36	71	23	9	0	2	141	2.2	1.6	2.5	3.3	2.4	2.2	2.2	-	-0.19	-0.01	-	-	-0.21	
なし・分からない	537	537	867	395	135	29	11	1,974	2.3	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	2.3	-	-0.07	-0.08	-	-	-0.15	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	3	6	3	必要とあらば自らで借りたらよい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	2	1	進みつつあるが,一部の大学等に偏っているように思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	いくつかの政府系の補助金が活用できるようになりつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	徐々に環境が整備されつつある。(大学,その他,女性)
5	1	2	1	ギャップファンドが開始された(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	2	1	学内研究費の一部をこの目的に充てた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	企業の出資意欲が依然低調だが実例や申し入れはある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	本学事務の組織改編に伴って問題意識を持ち始め,改善されつつあるように見える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
9	1	2	1	シーズが優れていれば,民間企業は独自の資金ですのでは?(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	ある程度整備されているが,使いにくい。テーマの管理手法や進捗とともに変更申請などにフレキシビリティがほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	特に私学での改善が見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	確保しようということがわかります。○大(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	新規ギャップファンドが増えてきた(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
14	2	2	0	特に地方においては,経済的に厳しい状況にあると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0	私立大学には特に難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	一部に偏りすぎている。もっと本当の目利きが必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	1	0	資金があってもどのように運用するのか,企画がない。(大学,その他,男性)
18	3	3	0	ギャップファンドが足りないと言うよりは,日本企業に有望なシーズを見つける能力が足りない。大学院を卒業した学生を民間が採用するなどして,ネットワークを広げる努力が必要だろう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	ギャップファンド等は,確保されているが,活用が鈍い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	まだ,改善の余地があると考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	ギャップを埋めるための労力が大きい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	お金より,マネージメントできる人材不足(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	そもそも量産化活用に向けての資金は,民間企業で負担すべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	日本の企業は資金は十分に持っており,いつもシーズを探している。実らないのは特許自体の内容が悪いからで,特許を申請する事務や作戦を指導したり,金をかけるべきであろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0	大学等研究機関,およびスタートアップの双方から見て,ギャップファンドはまだ不十分である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	ベンチャーであれば資金が必要かもしれないが,大手企業であれば必要ないように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1	銀行やVCのファンドを活用する知識が不足している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	資金は十分ではないと思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	PCT出願の費用が得られず厳しい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	研究費が不足(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
31	2	1	-1	企業との連携を促進しようとする姿勢が失われつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	今年度の組織全体の予算低下により,ユニットでの配分が厳しくなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	予算が不足しており,このような項目の措置にはいたっておりません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
34	2	1	-1	我々自身当事者としてお金に困っており,ファンドの貧困を痛感している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	ベンチャーキャピタルの育成が足りない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	学・官側にもっと資金があれば,シーズと実用との「死の谷」を越えられるようになると思います。いまは,そこを企業頼みになっていて,残念なことになっています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	4	2	-2	資金(ギャップファンド)は確保されているとはいえない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
38	3	1	-2	銀行やVCのファンドを活用する知識が不足している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	1	-2	共同研究先企業の研究開発費に依存した形になっている。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	3	-2	資金は十分には確保されていないと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	1	-2	現在,大学にはそのために当てられる予算はほとんどないのではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	5	3	-2	年々悪くなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
43	3	1	-2	今年度からこれに対応する資金がなくなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q408. 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	233	157	409	422	385	229	81	1,683	4.4	2.7	4.4	4.5	4.4	-	-	-0.06	-0.03	-	-	-0.09		
大学等	182	124	331	365	333	201	71	1,425	4.5	2.8	4.5	4.5	4.5	-	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06		
公的研究機関	51	33	78	57	52	28	10	258	4.0	2.3	3.9	4.2	4.0	-	-	-0.16	-0.08	-	-	-0.24		
イノベーション俯瞰グループ	81	38	181	156	98	31	1	505	3.6	2.5	3.7	3.7	3.6	-	-	0.05	-0.08	-	-	-0.03		
大企業	38	4	46	52	37	10	0	149	4.0	2.9	4.1	4.2	4.0	-	-	0.13	-0.18	-	-	-0.05		
中小企業・大学発ベンチャー	18	14	47	36	17	5	0	119	3.2	2.2	3.3	3.1	3.2	-	-	0.02	0.04	-	-	0.07		
中小企業	10	6	25	18	10	4	0	63	3.4	2.3	3.4	3.5	3.4	-	-	0.29	-0.14	-	-	0.15		
大学発ベンチャー	8	8	22	18	7	1	0	56	3.0	2.1	3.2	2.8	3.0	-	-	-0.23	0.18	-	-	-0.05		
橋渡し等	25	20	88	68	44	16	1	237	3.6	2.4	3.6	3.7	3.6	-	-	-0.01	-0.08	-	-	-0.09		
男性	275	175	529	528	446	232	71	1,981	4.2	2.7	4.2	4.3	4.2	-	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.06		
女性	39	20	61	50	37	28	11	207	4.2	2.5	4.1	4.4	4.2	-	-	-0.13	-0.06	-	-	-0.19		
社長・役員、学長等クラス	34	22	112	113	82	58	12	399	4.4	2.8	4.3	4.4	4.4	-	-	0.22	-0.06	-	-	0.17		
部長、教授クラス	107	76	267	255	179	90	21	888	4.0	2.6	4.0	4.2	4.1	-	-	-0.09	-0.07	-	-	-0.16		
主任研究員、准教授クラス	102	64	136	131	153	79	25	588	4.4	2.7	4.5	4.4	4.4	-	-	-0.04	0.03	-	-	-0.01		
研究員、助教クラス	64	29	59	59	59	29	23	258	4.5	2.7	4.5	4.6	4.5	-	-	-0.08	0.00	-	-	-0.08		
その他	7	4	16	20	10	4	1	55	3.9	2.7	4.0	3.9	3.9	-	-	0.01	-0.03	-	-	-0.02		
雇用形態	107	56	204	182	138	88	23	691	4.2	2.6	4.1	4.3	4.2	-	-	-0.02	-0.15	-	-	-0.17		
任期あり	207	139	386	396	345	172	59	1,497	4.3	2.7	4.3	4.3	4.3	-	-	0.03	0.01	-	-	-0.02		
任期なし	3	2	17	35	33	29	7	123	5.5	3.9	5.4	5.3	5.5	-	-	0.28	-0.08	-	-	0.20		
業務内容別	9	5	29	41	46	27	5	153	5.0	3.5	5.1	5.0	5.0	-	-	-0.10	-0.01	-	-	-0.11		
学長・機関長等	195	139	329	311	287	156	63	1,285	4.3	2.6	4.3	4.3	4.3	-	-	-0.06	-0.05	-	-	-0.11		
マネジメント実務	26	11	34	35	19	17	6	122	4.2	2.6	4.1	4.2	4.2	-	-	-0.27	0.08	-	-	-0.19		
現場研究者	139	88	227	260	232	138	56	1,001	4.5	2.9	4.5	4.6	4.5	-	-	-0.05	0.00	-	-	-0.04		
大規模Pの研究責任者	6	2	15	21	21	4	88	5.5	3.7	5.5	5.3	5.4	5.5	-	-	0.08	0.08	-	-	0.16		
国立大学等	37	34	89	84	80	38	11	336	4.2	2.6	4.2	4.3	4.2	-	-	0.00	-0.16	-	-	0.16		
私立大学	56	29	58	53	38	13	4	195	3.6	2.2	3.7	3.7	3.6	-	-	-0.05	-0.05	-	-	-0.10		
第1グループ	51	28	83	90	75	30	6	312	4.1	2.7	4.2	4.2	4.1	-	-	-0.04	-0.08	-	-	-0.13		
第2グループ	28	21	84	87	88	60	22	362	4.8	3.0	4.8	4.8	4.8	-	-	-0.01	-0.01	-	-	-0.02		
第3グループ	37	31	92	121	126	97	37	504	5.1	3.4	5.1	5.1	5.1	-	-	-0.04	0.01	-	-	-0.03		
第4グループ	40	20	47	34	39	12	6	158	3.9	2.4	3.9	4.0	3.9	-	-	-0.08	-0.01	-	-	-0.09		
理学	48	31	68	99	106	57	26	387	4.9	3.3	4.9	4.9	4.9	-	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06		
工学	6	14	30	42	36	35	12	169	5.0	3.2	4.9	5.2	5.0	-	-	0.04	-0.20	-	-	-0.16		
農学	55	38	120	93	63	31	10	355	3.8	2.4	3.7	3.9	3.8	-	-	-0.01	-0.09	-	-	-0.09		
保健	56	25	155	135	82	28	1	426	3.7	2.5	3.7	3.7	3.7	-	-	0.07	-0.05	-	-	0.03		
産学官連携活動あり(過去3年間)	25	13	26	21	16	3	0	79	3.2	2.1	3.4	3.6	3.5	-	-	-0.08	-0.25	-	-	-0.33		
なし	34	12	64	67	43	11	0	197	3.8	2.6	3.9	3.7	3.8	-	-	0.05	0.01	-	-	0.06		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	38	14	54	44	27	8	0	147	3.5	2.4	3.5	3.6	3.5	-	-	0.12	-0.12	-	-	0.00		
なし/分からない	314	195	590	578	483	260	82	2,188	4.2	2.7	4.2	4.3	4.2	-	-	-0.03	-0.04	-	-	-0.07		
全回答者(属性無回答を含む)									4.2	2.7	4.2	4.3	4.2	-	-	-0.03	-0.04	-	-	-0.07		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q408. (意見の変更理由)地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

	2017	2018	差	
1	2	5	3	研究所の所在自治体との連携も開始している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	〇〇〇市,〇〇市など,地方都市との交流を積極的に推進し,ニーズとシーズのマッチングを開始した(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	3	2	所属する研究機関が変わったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	地域の課題解決のための組織,関連研究・教育活動が行われるようになったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2	前回の回答は私の知識不足によるものでした。高専や大学など地域課題解決に取り組んでいます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	地域創成政策で,地方大学がその役割のために存在するという位置付けになったことで,少し改善されたと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	EDGE-NEXTを活用して〇〇県・〇〇県の大学との連携を強化している。また,同プログラムの取組として〇〇県との行政・企業と協働で地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材の育成にも務めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	地域の公共団体と大学の取り組みは増えてきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	COC+の成果が少しずつ出ていると思います。成果を出している大学には,より重点的に支援をすべきかと思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	今年度より新たなプロジェクトを開始し,地域貢献に繋がる課題解決,人材育成に取り組み始めた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	確実に進んでいる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	EDGE-NEXTを活用して〇〇県・〇〇県の大学との連携を強化している。また,同プログラムの取組として〇〇県との行政・企業と協働で地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材の育成にも務めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	自治体との連携を推進している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	協同研究等を通じた活動が積極的になったと思われる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	ないとはいえないが・・・グローバルな方に力点が置かれているのが現状(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	新規組織を構築した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	地域ニーズに即した教育研究センターを設置し,人材育成を含め,地域貢献機能を強化している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	その意識を持つ教員・研究者の数が増えてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	そうしないと交付金を減額されてしまうため,今は全国の大学がこれを意識して取り組んでいる。しかし実は上がっていないのではないかと。もともと各地の大学はそうした目的で建てられたものではないので。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	地方創生関係の予算ができたため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	地域の主産業に貢献するべく,研究組織である「〇〇〇〇〇農林水産工学連携研究推進センター」を設置し,地域課題解決に貢献する研究を積極的に推進する体制を整えた。また,地域に生きる人材の育成として,学部教育における地域マネジメント工学コースの充実を図っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	薬剤師の再教育に力を入れている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1	COC,COC+事業そして地域資源創成学部設置により地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成は進んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	ニーズの把握を含めて積極的に取り組んでいる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	COC+事業や, MOT教育等による教育が充実してきた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	材料・放射光工学専攻を新たに設置し,地域企業との共同研究等を通じて大学院での教育,人材育成を進めている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1	大学全体として重点課題として取り組んでいる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1	ミッションの再定義により,地方大学が力を入れるようになった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	県外の著名研究者(〇〇〇〇先生を含む)を招へいしている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	産学連携,地域連携の強化を図る取組みが新たに始まった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	最近自分自身が地元企業との共同研究を開始したので。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	地域との連携を強化する動きがあり,その一環として人材育成にも力を入れている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	10年ほどかけての取り組みが成果を挙げてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
34	3	4	1	地域を重視しようとしている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	いろいろなイノベーション教育が,各大学,各地区で行われるようになってきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	地方大学の役割,独自性を意識しつつあるのでは。〇〇〇【公的研究機関名】の福島など。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

37	2	3	1	地域医療,中小企業などの社会課題解決への取り組みが増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1	地域創生を目指した組織・仕組み作りを進める機関がみられる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	4	1	特に防災などニーズの発掘ができてきた。(民間企業等,その他,男性)
40	2	2	0	組織的な連携をデザインできる人材が(大学の中にも,また,全国的にも)育っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	取り組みは叫ばれているが,地域と中央での根本的な感覚の差が大きい.多種の業務方針に対応するだけのリソースがないことも課題。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	3	3	0	大学の目的は地域貢献ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	地域ニーズ解決の事例はあまり聞かない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	地方の大学,民間企業は経費低迷等の影響で疲弊しており,余裕がなくなっています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	地域ニーズに応える研究が軽く扱われる印象があります。(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	世界を土俵として研究活動を行う人材育成を重視しているため.消極的なのではなく,積極的には行っていないという意味。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	産学連携の組織と体制は整備されているものの,イノベーションを誘導できる人材は希であり,その様な人材を育成するための実践的なプログラムが望まれる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
48	3	2	-1	地元自治体との協力活動が活性化されていない。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
49	5	4	-1	色々取り組んではいるが,成果に乏しい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	地域創生が強く叫ばれている割には大学は未だ無関心層が多い.学術研究の成果発表の方法(学術誌上の論文発表)と研究成果の社会実装と,どちらに価値を見出すかという点で前者に重きを置く大学人が多い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	5	4	-1	それを目指したプログラムの終了が近い(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	一定の人材がいるが,数が十分ではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	一時的な資金援助で組織,枠組の形成はあっても,専門家,役所等の担当者にも余裕がなく,実質的に機能しているとは思えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	地域課題に取り組む予算はギリ貧が続いていると思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	国立大はあまり積極的でない.私立大,公立大が役割を果たしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	実施例の情報が殆ど見られない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	震災や災害,自然保護に対する課題解決において,例えば,自分たちが持っている探索ロボットや水のろ過機,防災設備,リサイクルシステム,監視ネットワークなどを使っての支援に,積極的な若い人材がいる.ただし,それらを指導し,創出する人材のタイプは,地縁(住んでいる土地・ともすれば閉鎖的な住民側の受け入れ)との関係構築も上手い.属人的理由によるものがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	把握した地域ニーズのアセスメントを受けたことはありません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	5	4	-1	同じ方向に向かう傾向が強まり,ローカルな視点に立って多様な人材を育成する取り組みがやや疎かになっているように感じられる。(民間企業等,その他,男性)
60	5	3	-2	世界的なニーズに即した人材育成に積極的と思われる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
61	4	2	-2	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
62	4	2	-2	国際化との掛け声のもと,地域貢献は他大学に比べて縮小しているように感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	6	3	-3	人材育成に於いて,特に地域ニーズを念頭に置いていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q409. 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いませんか。

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	225	162	374	414	387	256	98	1,691	4.6	2.8	4.6	4.7	4.6	4.6	-	-0.10	-0.02	-	-	-0.12	
大学等	175	131	304	353	344	220	80	1,432	4.6	2.9	4.7	4.7	4.6	4.6	-	-0.08	0.01	-	-	-0.07	
公的研究機関	50	31	70	61	43	36	18	259	4.3	2.5	4.1	4.7	4.5	4.3	-	-0.19	-0.21	-	-	-0.40	
イノベーション俯瞰グループ	75	36	154	174	100	44	3	511	3.9	2.7	4.0	5.3	4.0	3.9	-	-0.04	-0.06	-	-	-0.10	
大企業	34	4	34	64	37	13	1	153	4.3	3.3	4.3	5.6	4.3	4.4	-	0.09	-0.11	-	-	-0.02	
中小企業・大学発ベンチャー	16	13	48	35	17	8	0	121	3.3	2.3	3.3	4.8	3.3	3.3	-	-0.09	0.00	-	-	-0.09	
中小企業	11	4	24	19	9	6	0	62	3.6	2.5	3.6	5.0	3.7	3.8	-	0.08	-0.13	-	-	-0.05	
大学発ベンチャー	5	9	24	16	8	2	0	59	3.0	2.1	3.1	4.5	3.2	2.9	-	-0.24	0.07	-	-	-0.17	
橋渡し等	25	19	72	75	46	23	2	237	3.9	2.6	3.9	5.4	4.1	4.0	-	-0.12	-0.06	-	-	-0.18	
男性	265	180	470	541	440	273	87	1,991	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	-	-0.07	-0.03	-	-	-0.09	
女性	35	18	58	47	47	27	14	211	4.5	2.7	4.4	6.3	4.7	4.5	-	-0.24	-0.03	-	-	-0.27	
社長・役員、学長等クラス	30	24	97	119	81	74	8	403	4.5	3.0	4.5	6.3	4.4	4.6	-	0.16	-0.06	-	-	0.09	
部長、教授クラス	103	75	234	264	181	107	31	892	4.2	2.7	4.2	5.9	4.5	4.3	-	-0.20	-0.04	-	-	-0.24	
主任研究員、准教授クラス	103	63	125	132	147	85	35	587	4.6	2.8	4.7	6.4	4.6	4.6	-	-0.01	-0.02	-	-	-0.03	
研究員、助教クラス	60	33	56	54	63	31	25	262	4.6	2.6	4.6	6.4	4.7	4.6	-	-0.15	0.03	-	-	-0.12	
その他	4	3	16	19	15	3	2	58	4.2	2.9	4.2	5.6	4.0	3.8	-	-0.16	0.33	-	-	0.17	
雇用形態	104	55	176	201	134	106	22	694	4.4	2.8	4.3	6.1	4.5	4.4	-	-0.05	-0.12	-	-	-0.17	
任期あり	196	143	352	387	353	194	79	1,508	4.5	2.8	4.4	6.2	4.5	4.4	-	0.08	0.01	-	-	-0.08	
任期なし	3	3	15	28	36	37	4	123	5.6	4.1	5.7	7.1	5.5	5.5	-	0.08	0.10	-	-	0.18	
業務内容別	7	4	26	45	39	33	8	155	5.2	3.7	5.1	6.8	5.3	5.1	-	-0.18	0.08	-	-	-0.11	
学長・機関長等	189	144	300	306	294	167	80	1,291	4.4	2.7	4.4	6.2	4.6	4.5	-	-0.09	-0.06	-	-	-0.15	
マネジメント実務	26	11	33	35	18	19	6	122	4.3	2.7	4.1	6.2	4.5	4.3	-	-0.23	0.05	-	-	-0.18	
現場研究者	138	97	207	251	235	151	61	1,002	4.6	2.9	4.6	6.4	4.7	4.6	-	-0.07	0.04	-	-	-0.03	
大規模Pの研究責任者	5	4	9	20	26	25	5	89	5.7	4.1	5.7	7.2	5.7	5.6	-	-0.06	0.03	-	-	-0.03	
国立大学等	32	30	88	82	83	44	14	341	4.4	2.7	4.4	6.1	4.6	4.5	-	-0.10	-0.11	-	-	-0.20	
私立大学	55	33	56	53	33	17	4	196	3.6	2.1	3.6	5.3	3.7	3.6	-	-0.13	-0.02	-	-	-0.15	
大学グループ	56	29	81	87	75	28	7	307	4.1	2.6	4.2	5.7	4.3	4.2	-	-0.14	-0.07	-	-	-0.20	
第1グループ	26	23	73	81	90	69	28	364	5.1	3.2	5.1	6.8	5.1	5.0	-	-0.09	0.04	-	-	-0.06	
第2グループ	29	30	82	120	136	105	39	512	5.3	3.6	5.3	6.9	5.2	5.3	-	-0.02	0.03	-	-	0.01	
第3グループ	37	24	45	28	39	20	5	161	4.0	2.3	4.0	6.0	4.0	4.1	-	0.11	-0.09	-	-	0.01	
第4グループ	50	34	59	99	110	54	29	385	4.9	3.4	5.0	6.5	5.0	4.9	-	-0.10	0.04	-	-	0.01	
理学	6	16	23	37	41	35	17	169	5.3	3.5	5.3	7.1	5.4	5.3	-	0.04	-0.18	-	-	-0.06	
工学	51	35	120	96	65	30	13	359	3.9	2.4	3.8	5.5	4.1	3.9	-	-0.18	-0.03	-	-	-0.22	
農学	54	26	132	140	86	41	3	428	4.0	2.7	4.0	5.4	4.0	4.0	-	0.00	-0.05	-	-	-0.05	
保健	21	10	22	34	14	3	0	83	3.5	2.5	3.8	4.8	3.8	3.6	-	-0.26	-0.10	-	-	-0.36	
産学官連携活動あり(過去3年間)	34	13	58	72	38	15	1	197	3.9	2.7	4.0	5.2	3.9	3.9	-	0.03	-0.05	-	-	-0.02	
なし	33	12	50	50	28	12	0	152	3.7	2.5	3.8	5.1	3.9	3.7	-	-0.12	-0.11	-	-	-0.23	
産学官連携活動あり(過去3年間)	300	198	528	588	487	300	101	2,202	4.4	2.8	4.4	6.2	4.5	4.4	-	-0.08	-0.03	-	-	-0.11	
なし・分からない															-						
大学・公的研究機関等を対象															-						
全回答者(属性無回答を含む)															-						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q409. (意見の変更理由)地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。

	2017	2018	差	
1	1	3	2	それなりに地域の課題に応じた研究に着手しているから。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	地域の課題解決のための新たな研究センターが開設された。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	所属する研究機関が変わったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	地域の課題解決のための組織,関連研究・教育活動が行われるようになったため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	地域連携を足がかりとして問題を抽出しプロジェクト化しようとする動きがある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	最近意識が変わってきたと感じます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	地域との連携の重要性は増加している(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	地域との共同研究に大きな進捗が見られた。また,東京都が本年度より公募を開始した大学研究者による事業提案制度に対して,十数件の提案を申請した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	地域の公共団体と大学の取り組みは増えてきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	地域を研究テーマとする研究者が若干増えてきているように感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	COC+等の政策は,その方向に大学を動かしていると思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	地域との共同研究に大きな進捗が見られた。また,東京都が本年度より公募を開始した大学研究者による事業提案制度に対して,十数件の提案を申請した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	ゼミのテーマ設定で,地域貢献的な内容の取り組みがある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
14	4	5	1	社会連携推進機構中に地域連携担当学長特別補佐を配し,県内主要地域に地域センターを置き積極的に地域ニーズを掘り起こしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	地域ニーズに即した教育研究センターを設置し,地域貢献機能を強化している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	その意識を持つ教員・研究者の数が増えてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	サテライトの立ち上げなどにより地域ニーズの把握に努めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	地域課題解決型の研究費が一部の連携自治体より支援される制度ができた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	地域の主産業に貢献するべく,研究組織である「〇〇〇〇農林水産工学連携研究推進センター」を設置し,地域課題解決に貢献する研究を積極的に推進する体制を整えた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	自治体等との連携協定において,自治体等の抱える課題に取り組む研究に関して,相互に予算確保の上,共同研究を進める体制が3件実現した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	私立大学研究ブランディング事業(社会展開型)の採択を受けて進め始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	県内唯一の医科系大学として,積極的に取り組んでいると考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	ニーズの把握を含めて積極的に取り組んでいる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	COC+事業の推進により,より地域課題への取組みが増えた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	文部科学省補助事業,地域イノベーションシステムの活動が本格化し企業も積極的に取り組んでいる。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	5	6	1	地域との交流機会が増えたことから,農産物を加工した6次産業の開発等,取り組み事例も増えつつある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
27	2	3	1	医薬品開発に重要な質量分析の専門家を教員として採用しました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1	産学連携,地域連携の強化を図る取組みが新たに始まった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	最近自分自身が地元企業との共同研究を開始したので。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	10年ほどかけての取組みが成果を挙げてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
31	3	4	1	地域を重視しようとしている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	文科省による大学区分で,地方型大学では,その指導により地域の産業との連携を強化している。また,内閣府からの地方自治体との連携事業も始動している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	場所や大学によって取組みが始まったようである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	但し,極一部の地方機関のみ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	2	1	前回からは,すこしずつ展開が図られているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	4	5	1	大学改革で地方大学の意識は大きくプラスに変わってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
37	3	4	1	意識が変わってきている。(民間企業等,その他,男性)
38	3	3	0	地域に根ざした連携研究に積極的に取り組もうとしている。その成果が出るまでには少々時間を要する。(大学,第2G,理学,その他,男性)
39	1	1	0	世界を狙いつつ地域課題を解決というのは,矛盾していて,この質問自体ナンセンス。消極的な方が,良い,という意味で,消極的を選択。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	2	0	研究機関,研究内容,あるいは研究者の評価にそのような軸が明確にあるのか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	6	6	0	逆に,福島復興に傾斜しすぎていて原子力利用研究開発という本業がおろそかになってはいないかという面は考えていく必要があると思っています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

42	2	2	0	身近な課題に取り組むのは良いことだが、そればかりにこだわることには賛成できない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	3	3	0	大学の目的は地域貢献ではない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	3	3	0	地方大学の役割ではないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
45	5	4	-1	地方自治体との連携が非常に成功しているとは言い難い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
46	2	1	-1	大学のトップが研究テーマを決め、それ以外の研究の実施は難しくなっている。また、県庁や市役所の役人が重要と考えるテーマが地域が抱える課題とされ、本当に必要な研究はできていないように思われる。また、御用学者しか、地域研究には携われないような資金配分となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	2	-1	あまり地域を見ていない(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	5	4	-1	分野により温度差が激しい。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	5	4	-1	それを目指したプログラムの終了が近い(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
50	2	1	-1	地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいるとは思えない特に林業においては生業が衰退しきっている(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
51	3	2	-1	実施例の情報が殆ど見受けられない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
52	2	1	-1	インパクトファクターだけで大学の研究を評価している現状では、地域の課題解決につながるアクティビティは生まれず、新しい評価軸が不可欠。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
53	3	2	-1	互い(機関と地域)が双方の機能と有用性、課題を共有するところから始めなければならない。そもそも互いを知らないことが多い。次に、研究といったレベルでの対応の場合、資金面での課題もある。よって、課題を絞りこみで、コストも考察しながらの作業となるが、限度はあるので、支援金は必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
54	3	2	-1	地方大学は地域のことよりも研究者でありたい教授陣が多いと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
55	4	2	-2	国際化との掛け声のもと、地域貢献は他大学に比べて縮小しているように感じる。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
56	4	2	-2	大学の上層部の方針の変更による(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 女性)
57	4	2	-2	地域ニーズは学術的には低くみられる傾向があるため、適切なインセンティブを考えるべきである(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	4	2	-2	予算が大きいところを向いているように思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

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

	2017	2018	差	
1	2	5	3	今日のテーマを設定することで期待に応えようとしている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	各大学で色々な工夫を行うようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	最近では十分に行っているように感じる(大学,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2	産業界との連携を強めており,以前よりも多様な人材を育てている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	2	4	2	本学サイバーメディアセンターと民間企業,歯学部附属病院が共同研究を開始しており,今後の超スマート社会に対応しようとしている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	2	4	2	博士課程教育リーディングプログラム「グリーンアジア国際戦略プログラム」に採択され,それを実施している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	自分が学部長になり,組織改革を進めているため,少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
8	2	4	2	センターオブイノベーション等の補助事業を通じ,社会実装化を踏まえた取り組みを積極的に推進している(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	部分的だが,取り組みが見えるので,十分ではないが,評価はできる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	4	2	毎年優秀な学生が弊所に入社してきているため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1	部局の見直しを進めている(本年度は研究科を一つ設置)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	基礎研究の分野においても,AIなどの新しい技術の波が来ている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	ITと農業,生物学のむすびつきなどで,すこし見えてきた(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	組織として取り組んでいる事実はあるが,それが育成に繋がっているかどうかは不明である。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
16	4	5	1	EDGE-NEXTの取り組みが進んだ(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	学際的な交流を進めています。不十分ではありますが。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	大学院の中で新たな専攻が出来た(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	教える側の努力には涙ぐましいものがあるが,必ずしも学生側に響いていないように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	大学の研究課題の方向性の変化から。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	データ関連のIT人材など多数が取り組み始めている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
22	3	4	1	研究志向の大学で進んでいる。(民間企業等,その他,男性)
23	3	3	0	そもそも本設問の方向を追求しすぎた結果が,基礎研究をおろそかにする原因となっていないか。(大学,その他,男性)
24	3	3	0	Society-5.0の議論の中で,当該の人材育成が重要だと認識できたが,実際には希少な人材であり,育成プログラムが未整備の現状である。(大学,第2G,理学,その他,男性)
25	5	5	0	センターオブイノベーション等の補助事業を通じ,社会実装化を踏まえた取り組みを積極的に推進している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	3	0	今後の重要な課題です。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0	新学部となったことから,ファブスペースの設置,セキュリティ系コース開設など,時代に沿った教育を心掛けていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	2	2	0	既存のスタイルを踏襲しているので,社会の変化に対応できているかは不明。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	4	4	0	薬剤師の育成が主。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	産業構造の変化に大学がタイムリーに変革していない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	ポジションが足りない。また,ポジションに見合う能力を有する人もいない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	既存の学部の既得権を打ち破ることができていない。大学の執行部に改組などを行う気力がないように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	2	0	現在の大学教官にそんな高度な期待を抱いても無理というものだろう。指導者のレベルを上げたうえでいえることのような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0	非常に急務(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	AIやデータサイエンスでは不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	国として,理系技術者を増やす施策に欠ける(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	育成は行われているとは感じるが,絶対量が不足している。産業界にいきわたらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	1	1	0	専門性をしっかり持った上で,実社会ニーズに基づいた研究を促すような仕組みはまだ十分ではない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	5	5	0	研究開発の活動そのものが,グローバルになっていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	AIの産業活用などIT技術者の人材育成を大学に大いに期待している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

41	5	4	-1	多くの大学で、教育困難な学生の割合が増えているようである(大学、部長・教授等クラス、男性)
42	5	4	-1	社会の変化に応じた育成の取り組みはあるが、普及してはいない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
43	4	3	-1	近年の試みは成果を生むことが期待されたが、人材の数の問題が顕在化していることが懸念される。(大学、部長・教授等クラス、男性)
44	4	3	-1	大学は、環境の急激な変化について行けない。無理に合わせる必要も無いと思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
45	3	2	-1	社会や産業の変化はとすると後追い研究になるので、ここが十分であることは必ずしも重要ではない。(大学、第1G、研究員・助教クラス、男性)
46	4	3	-1	教育は時間がかかるものであり、科学技術の変化に合わせた教育を如何に行うかは課題である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
47	3	2	-1	いわゆるデジタル人材の育成には後れを取っていると感じている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
48	4	3	-1	育成のしくみの整備が遅れている(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
49	2	1	-1	日本人学生に対する熱意が感じられません。外国人留学生には手厚いのに。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
50	3	2	-1	研究者としてのキャリアに将来性を感じない学生が増えており、優秀な学生は大学院博士課程を避けている。十分な育成を行う以前の段階で問題があるので、当然研究者や技術者の育成は不十分である。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
51	4	3	-1	思った以上に進んでいない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
52	3	2	-1	デジタル人材の育成は少し遅れてきた。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
53	3	2	-1	従来の学にしばられると、社会の変化スピードに対応できていないと思います。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
54	6	5	-1	最近では学生の資質が変わってきており、学生の自主性を重んじたこれまでの手法から若干修正が必要かと思っている。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
55	2	1	-1	大学の研究者の多くは「大学しか知らない」ので、社会や産業変化を理解していない方が大勢います。そういう方が「社会や産業変化に応じた人材育成」ができるとは思えません。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
56	3	2	-1	社会や産業の変化に応じた人材育成は非常に重要だが、その基盤となるのは、昔ながらの数学、化学、物理学に関する教育である事を忘れてはならない。文系入試の強行など、理工学の基礎をおろそかにした改革が執行部によって強行された。今後数年間で、学生の基礎学力が低下し、社会の要請にこたえられなくなるであろうと考えられる。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
57	3	2	-1	現代的要請にあった教育をもっと行うべきであろう。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	3	2	-1	今はそれほどニーズのなくなった、昔ながらの研究分野の学科などが残っており、学生の人気もなくなってきている。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
59	3	2	-1	各大学の大学院進学者(日本人学生に限定)が年ごと減少している。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
60	5	4	-1	運営費交付金の減少が自由度を奪っているように感じています。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
61	4	3	-1	政策科学の領域が伸びていない気がする。従って融合領域は弱い(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
62	3	2	-1	変化のあと当該分野を増強しているように見受けられる。つまり一周遅いのではないかと感じたため。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
63	5	4	-1	地震や気象に関わる研究予算が少ないようにも思われる。大学等の高等教育だけでなく、初等・中等教育において地学等にもう少し力をいれてもいいかと思っている。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
64	2	1	-1	国際フィールドにおいては、残念ながら、一段と日本の大学全体の地位の下落傾向を感じる状況にある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
65	2	1	-1	環境変化を先読みして手を打ててはいない(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
66	3	2	-1	大学において果たして指導する側がそのようなリテラシーを持っていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
67	4	3	-1	特に人工知能分野の人材が少ない(民間企業等、その他、男性)
68	3	1	-2	サービス経済化が進んでいますが、旧来の学術分野だけでは対応できません。科学技術イノベーションを工学などの技術系だけで捉えるところに根本的問題があると考えます。(大学、部長・教授等クラス、女性)
69	3	1	-2	グローバル化や超スマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等だけが、社会の変化に必要な研究ではない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
70	3	1	-2	研究者と技術者を区別して考えているところに問題がある。研究は業務形態に過ぎず、技術者が研究を行うのであり、技術者育成のための教育は行われていないと考える。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
71	3	1	-2	グローバル化や超スマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)などのトピックに対応できる研究者が主領域と考えられる情報系にいない。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
72	4	2	-2	人気がなく研究資金やポストに苦勞するような古くからある分野・テーマを学んだ学生を企業側が求める場面を目にする。ミスマッチが起きていていると感じる。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
73	3	1	-2	変化に対応するためには多様性が必要(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
74	4	2	-2	大学は・・・という質問ではなく、国が・・・という質問にすべきではないでしょうか。国が定量目標を作らないと、大学は動かないでしょう。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
75	4	1	-3	現代の日本で小動物や馬の臨床重視のヨーロッパ型獣医学教育が日本国民の総意として要求されているかわからない。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
76	5	1	-4	指導者の経験が不十分(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

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

回答者グループ	2018年度調査															各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	227	434	606	376	190	69	14	1,689	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	2.7	2.7	-	-0.06	0.04	-	-	-0.02				
大学等	153	352	520	323	178	67	14	1,454	2.8	1.7	2.9	4.5	2.8	2.8	2.8	-	-0.05	0.05	-	-	0.00				
公的研究機関	74	82	86	53	12	2	0	235	2.0	1.2	2.4	3.6	2.2	2.0	2.0	-	-0.13	-0.02	-	-	-0.15				
イノベーション俯瞰グループ	41	132	240	112	48	12	1	545	2.4	1.7	2.6	3.9	2.2	2.3	2.4	-	0.11	0.14	-	-	0.25				
大企業	14	33	92	27	17	4	0	173	2.5	1.9	2.6	3.6	2.3	2.4	2.5	-	0.04	0.08	-	-	0.12				
中小企業・大学発ベンチャー	16	40	48	26	7	0	0	121	2.0	1.3	2.4	3.5	1.7	1.9	2.0	-	0.19	0.09	-	-	0.28				
中小企業	11	22	24	11	5	0	0	62	2.0	1.2	2.3	3.4	1.8	2.0	2.0	-	0.26	-0.07	-	-	0.19				
大学発ベンチャー	5	18	24	15	2	0	0	59	2.0	1.4	2.5	3.6	1.7	1.8	2.0	-	0.14	0.23	-	-	0.37				
橋渡し等	11	59	100	59	24	8	1	251	2.6	1.7	2.8	4.2	2.3	2.4	2.6	-	0.10	0.19	-	-	0.30				
男性	228	501	775	437	224	76	15	2,028	2.7	1.7	2.8	4.3	2.6	2.6	2.7	-	-0.02	0.07	-	-	0.05				
女性	40	65	71	51	14	5	0	206	2.3	1.3	2.6	3.9	2.3	2.3	2.3	-	-0.02	-0.02	-	-	-0.03				
社長・役員、学長等クラス	25	90	150	101	45	21	1	408	2.8	1.8	2.9	4.4	2.7	2.7	2.8	-	0.00	0.15	-	-	0.15				
部長、教授クラス	89	199	372	190	111	29	5	906	2.7	1.8	2.8	4.3	2.7	2.7	2.7	-	-0.02	0.01	-	-	-0.01				
主任研究員、准教授クラス	99	175	200	140	51	19	6	591	2.5	1.4	2.7	4.1	2.6	2.4	2.5	-	-0.13	0.06	-	-	-0.06				
研究員、助教クラス	49	89	102	45	25	9	3	273	2.3	1.3	2.4	3.8	2.3	2.2	2.3	-	-0.07	0.12	-	-	0.05				
その他	6	13	22	12	6	3	0	56	2.7	1.7	2.8	4.3	2.0	3.0	2.7	-	1.00	-0.33	-	-	0.67				
雇用形態	86	191	252	170	70	26	3	712	2.6	1.6	2.8	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-0.05	0.04	-	-	-0.01				
任期あり	182	375	594	318	168	55	12	1,922	2.6	1.7	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-0.01	0.08	-	-	0.07				
任期なし	6	10	26	35	21	10	1	103	4.0	2.7	4.1	5.5	4.0	3.8	4.0	-	-0.20	0.12	-	-	-0.08				
業務内容別	6	12	39	38	26	10	1	126	3.8	2.5	3.9	5.4	3.5	3.5	3.8	-	-0.01	0.29	-	-	0.29				
学長・機関長等	6	12	39	38	26	10	1	126	3.8	2.5	3.9	5.4	3.5	3.5	3.8	-	-0.01	0.29	-	-	0.29				
マネジメント実務	135	312	419	226	112	39	11	1,119	2.5	1.5	2.7	4.1	2.6	2.6	2.5	-	-0.03	-0.02	-	-	-0.05				
現場研究者	6	18	36	24	19	8	1	106	3.4	2.1	3.3	5.1	3.3	3.1	3.4	-	-0.17	0.27	-	-	0.09				
大規模Pの研究責任者	114	232	359	246	134	45	10	1,026	2.9	1.8	3.0	4.5	2.8	2.8	2.9	-	0.01	0.09	-	-	0.10				
国立大学等	8	26	27	14	9	9	1	86	2.9	1.4	2.7	4.7	3.1	2.7	2.9	-	-0.48	0.19	-	-	-0.29				
私立大学	31	94	134	63	35	13	3	342	2.5	1.5	2.6	4.1	2.8	2.7	2.5	-	-0.10	-0.13	-	-	-0.23				
大学グループ	30	50	84	42	34	10	1	221	2.9	1.8	2.9	4.6	2.8	2.9	2.9	-	0.02	-0.01	-	-	0.01				
第1グループ	44	65	106	81	45	20	2	319	3.1	1.9	3.2	4.7	3.0	2.9	3.1	-	-0.06	0.19	-	-	0.13				
第2グループ	24	95	138	81	37	10	5	366	2.6	1.6	2.7	4.2	2.5	2.5	2.6	-	-0.04	0.10	-	-	0.06				
第3グループ	44	117	176	111	61	26	6	497	2.9	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	2.9	-	-0.05	-0.01	-	-	-0.06				
第4グループ	40	46	56	38	14	3	1	158	2.4	1.4	2.6	4.1	2.3	2.3	2.4	-	-0.01	0.17	-	-	0.16				
工学部局分野	27	80	156	84	59	20	9	408	3.1	1.9	3.0	4.7	3.1	3.2	3.1	-	0.05	-0.12	-	-	-0.07				
工学	17	46	64	26	17	5	0	158	2.4	1.4	2.5	3.9	2.3	2.2	2.4	-	-0.07	0.13	-	-	0.06				
農学	47	123	133	74	22	10	1	363	2.2	1.2	2.4	3.7	2.2	2.2	2.2	-	-0.08	-0.01	-	-	-0.08				
保健	29	108	196	96	41	11	1	453	2.5	1.7	2.7	4.0	2.2	2.4	2.5	-	0.13	0.12	-	-	0.25				
産学官連携活動あり(過去3年間)	12	24	44	16	7	1	0	92	2.2	1.6	2.5	3.4	2.0	2.0	2.2	-	0.02	0.22	-	-	0.24				
なし	22	50	100	45	9	5	0	209	2.3	1.7	2.6	3.6	2.0	2.2	2.3	-	0.21	0.09	-	-	0.29				
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	16	47	79	22	18	3	0	169	2.2	1.5	2.5	3.4	2.2	2.1	2.2	-	-0.08	0.09	-	-	0.01				
なし・分からない	268	566	846	488	238	81	15	2,234	2.6	1.6	2.8	4.2	2.6	2.6	2.6	-	-0.02	0.07	-	-	0.05				
全回答者(属性無回答を含む)																									

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	以前に比べれば、格段に増えたし、そのような専門家も多くなってきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	科学技術系起業家の育成を目的とした取り組みが活発化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	民間企業からの寄付金により、以前に比べ、かなり積極的に動き出しています。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	自分の所属するセンターでは比較的行われている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	未来医療人育成コースがある程度の成果を収めた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	行っていることを認識した。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	自身が家業の自営業を継ぐ学生が多いから(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	4	2	大学が主導でアントレプレナー研修等を積極的に開催している状況は把握している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	人材育成のために、学内組織の再編などを進めている。アントレプレナーシップな事業を展開している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	起業家教育システムが充実しているとは言い難いが、この数年間で進展しつつあることは確か。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	様々な努力が見られるようになってきた(親世代への啓蒙も必要)(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	今所属している大学は、ベンチャーの企業が活発に行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	起業に関するセミナーが増えてきたように感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	実施中のBiodesignプログラムは起業への関心を高めていると感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	専攻ではある程度毎年真剣に取り組もうという動きは出てきた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1	MOT教育、アントレプレナーシップ教育など若干ではあるが、前進してきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	リーディング大学院のプログラムで起業家精神を持った学生が増えたことを目の当たりにしたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1	自分が学部長になり、組織改革を進めているため、少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
19	2	3	1	人材育成のために、学内組織の再編などを進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	5	6	1	アントレプレナー教育に着手した(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	この分野を担当する学内組織を設立した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	MOT教育等での授業内容が充実してきた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	大学院の中で新たな専攻が出来た(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1	最近の学生と話をしていて少し増えた感じがする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	十分ではないが、取組はされている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	主要大学での取り組みが増えているように思う。地方大学はわからない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	最近起業に関する取り組みが増えているように感じるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	学内ベンチャーの推奨が盛んになってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	大学,分野によって状況が大きく異なる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	特に医学系,理系では科目として、そのようなものは無い。医学系ではゼミもないので、より困難。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	育成できる教員が育っていない。大学のカリキュラムが過密で、人材育成(経験を積ませる)のための時間が確保できていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	試験の成績は優秀であるが、自分の利益ばかりを考える人材を生み出しているように思われる。また、リスクを嫌う人材を生み出しているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	文科省で企画している「卓越大学院」構想のようなものをもっと広げるとよい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	大学の任務の「一部」と位置付けて対応するカリキュラムを組むのが良い。全ての学士が起業しようとは思っていないし、「科学」精神を追求する学生も当然尊重されるべきである。(大学,その他,男性)
35	2	2	0	大学全体としては行われているが学部研究科レベルでは無い。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	1	0	日本人に合ったやり方を追求したと思います。企業内で企画をすとか、授業で取り組んでも実行につながりません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	起業マインドをもっと国レベルで推奨してください。起業は国力向上に必須です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	そもそも起業精神を学生たちに植え付ける必要があるのでしょうか？(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	不十分というより無いと言った方がいいかもしれない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	学生を刺激するような取り組みは特に見当たらない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

41	1	1	0	むしろ敬遠されている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	1	1	0	ベンチャー精神を育むような専門教育を必修科目として実施すべきではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	お役所としては,職員が起業によりお金を儲けることを嫌うため,公的施設での起業は,その施設の相当なバックアップがないと難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	外国では,まず自分の研究が社会にどう役立つかをレクチャーするようです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	インキュベーション,起業家人材を育成する機関で6年間,また国際機関(ASPAA:Asia Science Park Association)で会長も務めてきているが,日本社会の価値観は相変わらず単一的なもので,かわっていない。アジア諸国の若者の方がアクティブだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	大学教育を受けただけで社会を知らない子がベンチャーを起こそうとしたら,親は嘆くでしょう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	1	1	0	起業の失敗を取り返す仕組み無しの現状ではセーフティネット無しで綱渡りを強いることになる。このことの日本的な合意が形成されていない(米国にはある)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	十分ではないが,起業家は大学発ばかりではない。いったん企業に入って経験してから起業する形態が日本では収まりが良いかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	結局企業に就職してから,メンタリティー,自己責任,セルフマネジメントを一から教えないといけない人がほとんど(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	事業を興すという活動の精神,基本知識が無い。浮ついたベンチャー成功例では真の人材育たない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	1	1	0	景気がいい時期は,まだ,学生,研究者の大企業への傾倒が強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	3	3	0	社会貢献を発意したイノベーションは出てきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	施策は図られているが結果が出ていないため,マイナス評価する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	学生がチャレンジ精神を失ってきていると感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	取組が十分とは言えない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
56	5	4	-1	EDGEプログラムの後継事業はサブスケールで改悪と思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	基本的に起業したい人が大学の先生をやっていないので積極的に増えてこないと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
58	2	1	-1	アントレプレナー教育という言葉だけが先行しており,実態は手付かずである。研究者育成こそが至上のものであるという従来然とした考え方が依然として強い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	どうやったら起業家を育てられるか,もっと真剣に育てるプログラムをつくらないと,難しいと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	学生の基礎学力の低下に対応するのが精一杯で,起業家精神の涵養までには手が回っていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	研究費が無いので,そんな志は後回しになっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	セミナー等は開催されているが,実際の起業の例は少ない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	3	-1	指導者も十分経験があるとはおもわない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	起業家精神の育成は少なくなってきたように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
65	3	2	-1	米国・欧州・中国それぞれで社会基盤が異なるので,起業家精神への取り組み方も異なると思います。単純に比較することは難しいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	就職活動支援が大きく,起業を含めたキャリア設計支援は不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	都内有名進学校からの中国や米国の大学への進学数が増えてきている。日本への期待を感じていない証拠である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	社会・産業からの期待値が相対的に上がっているため評価を下げた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	2	-2	取組や支援体制が不十分である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
70	3	1	-2	歯学部で,卒業生の多くが医療系の仕事に就く事情から,科学技術で起業する人材は少なく,注目されていないように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	5	3	-2	一頃の研究室発ベンチャーの機運が,今は覚めてしまったような気がする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年		
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)	
大学・公的研究機関グループ	227	349	667	461	168	34	10	1,689	2.7	1.8	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	-	-0.10	-0.07	-	-	-0.17		
大学等	185	275	553	399	152	34	9	1,422	2.8	1.9	3.0	4.3	2.9	2.9	2.8	-	-0.08	-0.07	-	-	-0.15		
公的研究機関	42	74	114	62	16	0	1	267	2.2	1.5	2.5	3.7	2.5	2.3	2.2	-	-0.23	-0.07	-	-	-0.30		
イノベーション俯瞰グループ	34	114	287	123	22	3	3	552	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	2.3	2.3	-	-0.02	-0.01	-	-	-0.03		
大企業	14	24	99	41	7	2	0	173	2.4	2.0	2.7	3.6	2.4	2.5	2.4	-	0.08	-0.03	-	-	0.05		
中小企業・大学発ベンチャー	12	27	59	33	4	0	2	125	2.4	1.8	2.7	3.7	2.2	2.2	2.4	-	-0.05	0.17	-	-	0.12		
中小企業	6	13	38	12	4	0	0	67	2.2	1.8	2.6	3.3	2.2	2.2	2.2	-	-0.05	0.02	-	-	-0.03		
大学発ベンチャー	6	14	21	21	0	2	2	58	2.5	1.7	2.9	4.0	2.2	2.2	2.5	-	-0.05	0.34	-	-	0.29		
橋渡し等	8	63	129	49	11	1	1	254	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	-	-0.09	-0.09	-	-	-0.17		
男性	223	408	861	540	178	34	12	2,033	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	-	-0.08	-0.04	-	-	-0.12		
女性	38	55	93	44	12	3	1	208	2.3	1.6	2.5	3.6	2.5	2.4	2.3	-	-0.09	-0.18	-	-	-0.28		
社長・役員、学長等クラス	20	80	185	115	26	5	2	413	2.5	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	2.5	-	-0.01	-0.03	-	-	-0.04		
部長、教授クラス	71	180	403	240	82	17	2	924	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11		
主任研究員、准教授クラス	102	137	228	157	52	9	5	588	2.6	1.7	2.8	4.1	2.8	2.7	2.6	-	-0.16	-0.10	-	-	-0.26		
研究員、助教クラス	61	57	106	62	28	4	4	261	2.7	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.7	-	-0.14	0.02	-	-	-0.12		
その他	7	9	32	10	2	2	0	55	2.4	1.9	2.6	3.4	2.0	2.5	2.4	-	0.55	-0.15	-	-	0.40		
雇用形態	91	143	308	185	58	9	4	707	2.6	1.8	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	-	-0.04	-0.12	-	-	-0.16		
任期あり	170	320	646	399	132	28	9	1,534	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	-	-0.10	-0.02	-	-	-0.12		
任期なし	5	16	48	42	14	1	0	121	2.9	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.07	-0.06	-	-	-0.13		
業務内容別	12	14	64	57	12	3	0	150	3.0	2.3	3.3	4.3	3.0	3.0	3.0	-	-0.03	0.06	-	-	0.03		
学長・機関長等	197	290	501	331	126	25	10	1,283	2.6	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.6	-	-0.10	-0.09	-	-	-0.19		
マネジメント実務	13	29	54	31	16	5	0	135	2.7	1.8	2.9	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-0.21	-0.01	-	-	-0.22		
現場研究者	130	184	397	286	112	24	7	1,010	2.8	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	-	-0.08	-0.04	-	-	-0.12		
大規模Pの研究責任者	13	18	29	20	11	3	0	81	2.8	1.8	3.0	4.5	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	0.03	-	-	-0.17		
国立大学等	42	73	127	93	29	7	2	331	2.6	1.8	2.9	4.2	2.8	2.8	2.6	-	-0.04	-0.16	-	-	-0.20		
私立大学	31	38	82	60	30	10	0	220	3.0	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	-	-0.08	-0.10	-	-	-0.18		
大学グループ	48	55	122	83	46	7	2	315	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-0.05	0.04	-	-	-0.01		
第1グループ	35	66	155	100	28	4	2	355	2.6	1.9	2.9	4.1	2.8	2.6	2.6	-	-0.13	-0.02	-	-	-0.15		
第2グループ	58	101	176	146	44	11	5	483	2.8	1.9	3.0	4.3	2.9	2.9	2.8	-	-0.06	-0.11	-	-	-0.17		
第3グループ	50	38	50	39	17	3	1	148	2.6	1.6	2.9	4.3	2.7	2.7	2.6	-	-0.04	-0.05	-	-	-0.09		
第4グループ	41	62	152	113	53	8	6	394	3.0	2.1	3.1	4.5	3.3	3.2	3.0	-	-0.14	-0.12	-	-	-0.27		
理学	18	40	62	35	16	4	0	157	2.5	1.6	2.7	4.1	2.5	2.4	2.5	-	-0.02	0.07	-	-	0.05		
工学	48	90	148	87	27	8	2	362	2.5	1.7	2.7	4.0	2.6	2.6	2.5	-	-0.05	-0.13	-	-	-0.18		
農学	21	93	234	108	21	2	3	461	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	2.3	2.3	-	-0.04	0.04	-	-	0.00		
保健	13	21	53	15	1	1	0	91	2.0	1.7	2.4	3.2	2.2	2.2	2.0	-	0.05	-0.25	-	-	-0.20		
産学官連携活動あり(過去3年間)	16	39	119	46	9	2	0	215	2.3	1.9	2.6	3.5	2.2	2.3	2.3	-	0.06	0.02	-	-	0.08		
なし	15	35	88	39	5	1	2	170	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	2.2	2.3	-	-0.11	0.08	-	-	-0.03		
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	261	463	954	584	190	37	13	2,241	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	-	-0.08	-0.05	-	-	-0.13		
なし・分からない																							
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	6	5	役に立たない人材が多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	〇〇〇〇という会社の存在を知りました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	医療などの領域で行なわれていると思われます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	近年,URA等のイノベーション人材の数は十分に確保されてきた。今後は,その質を問うべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	産学連携推進センターに専任職ができ,URAとして雇用した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	所属機関移籍により変更(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1	支援体制は整いつつある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
8	4	5	1	リカレント教育による社会人教育で効果が出てきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	URAの増員等が行われている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	産学連携部門改組・拡充(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	企業出身者でそれなりに研究も産業もバランス良く見て支援できる人材が増えつつあると感じる。ただし,大学等アカデミアを理解し基礎研究を理解しているわけではないことが多く,社会実装のために無理を言う人材も多くひずみが大きくなる可能性も否めない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
12	1	2	1	十分には確保されていないが,育成推進の方向と判断する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	活発なコーディネーターが増えているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	私学を中心に改善の傾向は見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	以前よりは確保されつつあるように感じるが,十分ではないと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	以前よりも,イノベーション人材が増えてきたように思います。しかし,まだまだ足りません!(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	少しずつ増えているように感じる。今後に期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	技術移転,技術経営,知的財産に関して高度な専門性を有する人材,新規事業開発やビジネスモデル変革の経営戦略を担う人材が大切なのですが,日本全体としてこれらの人材育成が不十分であると感じる。少なくとも,大学や公的研究機関では不足しているし,そのことがイノベーションが出来ていない理由である。したがって,現在の日本の競争力の低下に直結していると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	文系人材と理系人材との協業が進んでいない。もともと意識のズレを埋めるための工夫・努力・訓練が十分ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	まずは,そのような人材を育てる仕組みが必要(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	2	0	当該の人材が重要だと認識されているが,育成プログラムが未整備の現状である。(大学,第2G,理学,その他,男性)
22	1	1	0	実用化研究,応用技術にたいしては,大学や国研の取り組みは,欧米に比べて改善の余地が大きいと感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	不十分というよりいまいちと言った方がいいかもしれない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	2	0	まだまだ人材が足りていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	人的な官学民交流をもっとすすめるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	PD問題をこういう人材に生かすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	3	3	0	これも難しいと思いますが,昔に比べて転職,再就職が当たり前のようになってきており,そんな時代が予感されます。イノベーションとは結び付かないようにもおもいますが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	企業から経験者が大学に送りこまれているが,十分機能しているようには見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	起業家人材が圧倒的に不足している。これは,そうした人材が失敗しても「次がある」という安心材料に乏しい(すくなくともそういう印象を与えている)ためかと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	外部からの人材登用を活発にしないと難しい。それも,企業の定年退職者ではなく40代・50代の一線級が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	必ずしも研究開発者が担うものではないと思います。社会実装するためには,経営層の協力が必要になります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	経験上,高度な専門人材のトップといわれる経営・知財コンサルタントでの指導では,実際の実行が難しい。また軌道に乗るまで,乗ったあとのフォローアップもできる人材が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	研究者自身が実施せざるを得なくなっている。加えて,それを支援する人材が極端に少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	方向性の不明確さが目立つようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	育成カリキュラムを設けるとか,希望者を民間企業に送り込んで育成するのが良い。既存の大学の任務ではない。(大学,その他,男性)
36	3	2	-1	この分野の人材が不足している(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	イノベーションを創出できる人材の教育をしていない(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	人材確保の資金が無い(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	2	1	-1	そのような人材はわが部局にはいない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	科学技術イノベーションとはそもそも何か,それを成す人材とはいかなるものか,その人材を育成するとはどういうことかが残念ながら理解されていない(理解しようとしていない)。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	産学連携部門の人員は増えたが,高度に専門性を有する人材は少ない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
42	2	1	-1	新しい技術の価値を判別できる人材が知財部にいないため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	大学の知財管理が弱すぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	そのような人材が配置されても,うまく機能し目的が達成できているとは思えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	使命としてこうしたことを本業としている人は実に少ない.担うべき人材のほとんどが「外部資金獲得」をミッションとして課せられている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	人材は確保されていると考えますが,社会実装例の情報は見当たらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	そのための予算は増えているのでしょうか?予算がないものは大学はやらないように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	10年ほど前と比べれば,非常に改善されてきているが,機能しているかという観点でまだまだ不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	4	2	-2	人材が少ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	32	104	78	22	6	0	242	2.9	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	2.9	-	-0.08	0.00	-	-	-0.09			
大学等	26	81	65	21	5	0	195	3.0	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	3.0	-	-0.13	0.01	-	-	-0.12			
公的研究機関	6	9	23	13	1	0	47	2.4	1.9	2.7	3.8	2.4	2.5	2.4	-	0.10	-0.11	-	-	-0.01			
イノベーション俯瞰グループ	53	72	231	186	37	4	533	2.8	2.1	3.1	4.2	2.9	2.8	2.8	-	-0.11	-0.04	-	-	-0.15			
大企業	19	14	65	74	14	1	168	3.1	2.4	3.4	4.4	3.2	3.1	3.1	-	-0.08	-0.03	-	-	-0.11			
中小企業・大学発ベンチャー	18	26	51	29	11	1	119	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.5	2.5	-	-0.17	0.02	-	-	-0.15			
中小企業	11	11	31	12	7	1	62	2.6	1.9	2.7	4.0	2.8	2.7	2.6	-	-0.07	-0.13	-	-	-0.20			
大学発ベンチャー	7	15	20	17	4	0	57	2.5	1.6	2.8	4.1	2.6	2.4	2.5	-	-0.26	0.14	-	-	-0.12			
橋渡し等	16	32	115	83	12	2	246	2.7	2.1	3.0	4.1	2.9	2.8	2.7	-	-0.11	-0.08	-	-	-0.19			
男性	81	95	315	255	57	3	734	2.9	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	2.9	-	-0.11	-0.02	-	-	-0.13			
女性	4	9	20	9	2	1	41	2.3	1.8	2.6	3.7	2.5	2.6	2.3	-	0.02	-0.21	-	-	-0.20			
社長・役員、学長等クラス	34	44	143	110	23	4	325	2.8	2.1	3.0	4.2	2.9	2.9	2.8	-	-0.06	-0.10	-	-	-0.16			
部長、教授クラス	32	51	144	102	26	5	328	2.7	2.0	3.0	4.2	2.9	2.8	2.7	-	-0.12	-0.05	-	-	-0.17			
主任研究員、准教授クラス	14	6	27	34	4	1	73	3.2	2.4	3.5	4.4	3.3	3.1	3.2	-	-0.14	0.06	-	-	-0.08			
研究員、助教クラス	0	1	3	6	3	0	14	4.1	3.1	4.2	5.3	3.7	3.1	4.1	-	-0.55	1.00	-	-	0.45			
その他	5	2	18	12	3	0	35	2.9	2.3	3.1	4.2	2.7	2.8	2.9	-	0.12	0.08	-	-	0.20			
雇用形態	34	36	148	107	19	3	315	2.8	2.1	3.0	4.1	3.1	2.9	2.8	-	-0.18	-0.08	-	-	-0.26			
任期なし	51	68	187	157	40	7	460	2.8	2.1	3.1	4.3	2.9	2.8	2.8	-	-0.05	0.00	-	-	-0.05			
業務内容別	8	9	52	46	8	3	118	3.1	2.3	3.3	4.3	3.1	3.2	3.1	-	0.09	-0.15	-	-	-0.07			
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大規模Pの研究責任者	24	23	52	32	14	3	124	2.7	1.9	2.9	4.3	2.9	2.6	2.7	-	-0.23	0.10	-	-	-0.13			
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
理学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
工学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
農学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
工学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
保健	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
産学官連携活動あり(過去3年間)	37	55	192	158	34	3	445	2.9	2.2	3.1	4.2	3.0	2.8	2.9	-	-0.16	0.03	-	-	-0.13			
なし	16	17	39	28	3	1	88	2.5	1.9	2.8	3.9	2.7	2.8	2.5	-	0.17	-0.38	-	-	-0.21			
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	19	25	89	81	16	1	212	2.9	2.2	3.2	4.3	2.9	2.8	2.9	-	-0.02	0.01	-	-	-0.01			
なし・分からない	26	26	62	57	11	2	159	2.8	2.0	3.1	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	-0.02	-	-	-0.21			
全回答者(属性無回答を含む)	85	104	335	264	59	10	775	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	2.9	2.8	-	-0.10	-0.03	-	-	-0.13			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q413. (意見の変更理由)イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。

	2017	2018	差	
1	2	3	1	工学分野では改善されていると思う。医薬学分野ではまだ、不十分ではないか(大学,その他,男性)
2	1	2	1	少ない例であるがみききすることがあったので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	3	1	ドローンの分野等では積極的な規制導入や緩和が進められている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	国立大の種々の規制緩和が進んできた(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
5	2	3	1	公的機関の意識向上と,政府機関の取り組みが進んでいると感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	昨今の流れで,新設が増えているように感じるため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1	研究開発力強化法の改正案は朗報だが,まだ成立していない。(民間企業等,その他,男性)
8	2	2	0	しがらみが多く,硬直化している所がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	イノベーションの促進を基盤研究と結びつけて考えること自身が不健全である(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
10	3	3	0	両面あり.特区制度が叩かれると,規制緩和に取り組まなくなるのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0	イノベーションという言葉ばかりが歩いている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	3	0	現状でそんなに規制が強いとは思いません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	大学や,公的機関の研究所から,研究成果の社会還元と言う言葉を聞くことが多くなったが,実際に何をすればよいのかについての具体的な動きは無いようだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	制度だけでは不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	3	3	0	もっと活用していいことと思います。目標を示せば,自ずと力が注がれていくことになっていくかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	それぞれ企業の目指す方向がちがうためむずかしい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	情報が不足。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	規制緩和が遅れている(民間企業等,その他,男性)
19	2	1	-1	規制はがんじがらめの状態.このままでは中国にはかなわない(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	4	3	-1	十分とはいえない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
21	3	2	-1	規制を緩和するどころか,一部のアウトローのせいで規制はさらに厳しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	新たな制度の導入によりかえって現場の負担が増加し,創造的活動の疎外となる場合がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	例えば,指定国立大学法人になり,大学の出資する外部組織を作ろうしても,その業務内容,出資比率と行った具体的な議論になると,文部科学省は前例がないから時間がかかるといって,新たな取り組みを積極的に後押ししない,困ったものだ。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	1	-1	更なる規制緩和を求める。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	1	-1	規制の中にいる業界の民間の方々の意見が強固であると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1	中国などの状況を見ると,もっとドラスティックに変えてほしい.国の方針をもっと明確に,予算の裏づけを伴って示すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	1	-2	欧米に着目しがちであるが,中国やASEAN各国の状況と比べても,日本全体の相対的低下が目立つ状況となった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	4	2	-2	生体IoTデータ関連の医療機器認定で米国FDAの緩和に後れを取っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q414. 科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスキママネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	12	22	53	31	6	2	0	114	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	-	-0.12	0.00	-	-	-	-0.12
大学等	11	15	45	30	6	2	0	98	2.7	2.0	2.9	4.1	2.8	2.7	2.7	-	-0.08	-0.04	-	-	-	-0.12
公的研究機関	1	7	8	1	0	0	0	16	1.3	1.0	1.9	2.7	1.6	1.2	1.3	-	-0.33	0.03	-	-	-	-0.31
イノベンション俯瞰グループ	56	130	263	94	32	8	3	530	2.2	1.7	2.5	3.4	2.4	2.2	2.2	-	-0.14	0.02	-	-	-	-0.12
大企業	19	31	93	31	12	1	0	168	2.3	1.9	2.6	3.4	2.4	2.3	2.3	-	-0.09	0.03	-	-	-	-0.06
中小企業・大学発ベンチャー	20	43	47	18	5	2	2	117	2.0	1.1	2.2	3.3	2.1	1.8	2.0	-	-0.37	0.20	-	-	-	-0.17
中小企業	15	13	31	10	2	1	1	58	2.3	1.7	2.5	3.3	2.4	2.3	2.3	-	-0.18	0.03	-	-	-	-0.15
大学発ベンチャー	5	30	16	8	3	1	1	59	1.7	0.8	1.6	3.2	1.9	1.4	1.7	-	-0.51	0.29	-	-	-	-0.22
橋渡し等	17	56	123	45	15	5	1	245	2.3	1.7	2.6	3.5	2.5	2.4	2.3	-	-0.07	-0.09	-	-	-	-0.15
男性	66	144	298	121	35	9	3	610	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.2	2.3	-	-0.14	0.05	-	-	-	-0.10
女性	2	8	18	4	3	1	0	34	2.3	1.7	2.5	3.3	2.8	2.7	2.3	-	-0.12	-0.41	-	-	-	-0.53
社長・役員・学長等クラス	35	84	151	63	14	7	2	321	2.2	1.6	2.5	3.5	2.4	2.2	2.2	-	-0.18	0.04	-	-	-	-0.14
部長・教授クラス	22	54	117	45	15	3	0	234	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.2	2.3	-	-0.18	0.07	-	-	-	-0.10
主任研究員・准教授クラス	7	6	24	9	4	0	1	44	2.7	2.0	2.8	3.9	2.7	2.7	2.7	-	0.08	-0.06	-	-	-	0.02
研究員・助教クラス	1	3	5	1	3	0	0	12	2.7	1.7	2.7	5.0	3.3	2.8	2.7	-	-0.53	-0.13	-	-	-	-0.67
その他	3	5	19	7	2	0	0	33	2.4	2.0	2.7	3.5	2.6	2.9	2.4	-	0.33	-0.55	-	-	-	-0.22
任期あり	35	60	140	66	13	4	1	284	2.3	1.8	2.6	3.7	2.6	2.4	2.3	-	-0.12	-0.11	-	-	-	-0.23
任期なし	33	92	176	59	25	6	2	360	2.2	1.6	2.5	3.4	2.3	2.1	2.2	-	-0.15	0.12	-	-	-	-0.03
学長・機関長等	12	22	53	31	6	2	0	114	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	-	-0.12	0.00	-	-	-	-0.12
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模Pの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	39	101	219	83	29	8	3	443	2.3	1.7	2.6	3.6	2.4	2.3	2.3	-	-0.11	0.03	-	-	-	-0.08
なし	17	29	44	11	3	0	0	87	1.7	1.3	2.2	3.0	2.0	1.7	1.7	-	-0.26	-0.01	-	-	-	-0.28
大学・公的研究機関等	24	53	105	34	12	2	1	207	2.1	1.6	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	-	-0.09	-0.01	-	-	-	-0.11
あり(過去3年間)	24	44	72	31	10	3	1	161	2.2	1.5	2.5	3.6	2.4	2.1	2.2	-	-0.31	0.17	-	-	-	-0.14
なし(分からない)	68	152	316	125	38	10	3	644	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.3	2.3	-	-0.14	0.02	-	-	-	-0.12
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q414. (意見の変更理由)科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。

2017	2018	差		
1	3	6	3	リスクの無いビジネスは存在しないむしろ、支援し過ぎ、と言うか、大手OBは事業化や経営をした事がないのに口をはさみビジネスの弊害となっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	3	5	2	公的金融機関,民間VC,政府系ファンドなどが拡充されており,従来に比べて大型の資金調達も具体化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	以前よりは良くなりつつあるように思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	支援は不足しているが,多ければ良いというものでもない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	NEDOが積極的に支援している。中小機構の取り組みも活発。金融機関も同様。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	社会環境(企業を含めた余剰資金の用途から)として,増加傾向と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	最近支援が増えているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	改善の傾向にはある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	以前よりは整備されつつあるように感じるが,まだ十分とはいえないと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	民間企業におけるベンチャー投資意欲が高まった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	高い独創性を持った起業には,社会的に見て多くの失敗が必要であることが,研究者・技術者を始め社会にも浸透しつつある。(民間企業等,その他,男性)
12	2	2	0	一部の大学にのみ国のベンチャーファンドが投入されている様に強く感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	1	1	0	いまなお,研究の現場への要求(資金の確保,失敗しないこと,自己責任)が強いまま。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	社会の人々の意識を変革するような取り組みも必要かと思えます。「アントレプレナーシップ教科書」(中央経済社)に記載の通り,起業家輩出も大事ですが,起業を意識していない学生らにもアントレプレナーシップ教育が行き届けば,自ずと米国のように起業家をリスペクトし,応援する社会になります。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	2	0	ベンチャー成功のポイントは,結局のところ,内容に依存するのであって,いくら資金援助を行ってもダメなものはダメなのである。(大学,その他,男性)
16	1	1	0	経営している機関がファンドを出しているが,国や公的機関が投資ファンドなどやるべきではない,成功以外認めないのだから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0	十分だとは思いませんが,いい加減なベンチャーに税金を使ってほしくはありません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	資金は増えたが,使い方がわからなくて四苦八苦している大学がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	2	0	まだ十分ではない,望みは「人手不足」という環境で,失敗しても仕事が見つかる可能性は高まってきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	SBIRが全く機能していない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	4	4	0	大学が主導でアントレプレナー研修等を積極的に開催している状況は把握している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	3	-1	失敗許容まではいかない(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	成功への圧力はさらに増していることを感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	環境は整備されてきているが,活かされていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	失敗を許容するような環境にはなっていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	ベンチャー審査部門は挑戦心を持った人材を配置すると共に,減点方式評価は改めて戴きたい。日本は「ムラ社会」の為,新技術を排除する傾向が強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	失敗への許容度いまだ高いとはいえず,官主導による斬新な取り組みは道半ばと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	1	-2	現状では支援がほとんどない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
29	5	3	-2	特に人材(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	1	-2	挑戦は許容しても失敗は許容しないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

	2017	2018	差	
1	3	6	3	人は限られた制約の中で工夫する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	関西(京都・大阪・兵庫)を中心としたバイオ系については,そのように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	最近取り組みが増えているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	特定分野(自動運転など)では実証実験等が実施し易い環境が制度設計等も含め整えつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	サンドボックス制度はしばらく静観したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	特区は必要ない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	エネルギー関係を中心に社会実装が進んでいる感じはするが…。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	規制緩和,特区の活用が増えてきていると感じる(民間企業等,その他,男性)
9	2	2	0	特区を提案できる道筋が示されていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	2	0	例えば,遺伝子を改変した農作物の社会実装は,いくら特区を作ろうが,規制でがんじがらめにされ,国が規制を緩和し,ゴーサインを出さない限り社会実装は不可能。(大学,その他,男性)
11	2	2	0	特にヘルスケア分野では,倫理面などクリアすべき課題が多すぎる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	3	0	集中化傾向が続いており,地方がそれぞれの特徴を活かす取り組みができなくなっているのでは。クラスター政策や地域イノベのような。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	3	3	0	結果を十分生かし,次の政策に反映してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	1	0	的を射ていると思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	2	0	少しずつ改善は進んでいるが,特区設定において各省をまたがった地域,もしくは国レベルテーマも検討を進めるべきだと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0	特区制度や実証実験の場確保において,認可までのプロセスが過剰,スピード感がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	5	4	-1	特区制度などが必ずしも十分に利用されていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	3	2	-1	特区制度については,期待外れの感がおおきい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	実用になった具体的な成果がでない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	1	-1	実証実験の場の情報が不足(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	4	2	-2	十分とはいえない。(大学,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	16	14	50	39	7	0	0	110	2.7	2.1	3.0	4.1	2.8	2.7	2.7	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11	
大学等	13	12	42	36	6	0	0	96	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.18	-0.09	-	-	-0.26	
公的研究機関	3	2	8	3	1	0	0	14	2.4	2.0	2.7	3.6	1.8	2.3	2.4	-	0.50	0.18	-	-	0.68	
イノベーション俯瞰グループ	72	87	218	144	54	7	4	514	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	-	-0.18	-0.04	-	-	-0.22	
大企業	30	16	78	44	18	1	0	157	2.9	2.2	3.0	4.2	3.1	2.9	2.9	-	-0.21	-0.05	-	-	-0.25	
中小企業・大学発ベンチャー	16	24	44	38	12	1	2	121	2.8	1.9	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	-	-0.14	-0.07	-	-	-0.21	
中小企業	12	9	26	17	8	1	0	61	2.9	2.1	3.0	4.4	3.5	3.2	2.9	-	-0.23	-0.36	-	-	-0.59	
大学発ベンチャー	4	15	18	21	4	0	2	60	2.7	1.7	3.1	4.3	2.6	2.6	2.7	-	-0.05	0.14	-	-	0.09	
橋渡し等	26	47	96	62	24	5	2	236	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.7	2.7	-	-0.19	-0.02	-	-	-0.21	
男性	82	92	259	173	60	6	4	594	2.8	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.18	-0.01	-	-	-0.19	
女性	6	9	9	10	1	1	0	30	2.4	1.4	2.8	4.1	2.9	3.0	2.4	-	0.16	-0.63	-	-	-0.47	
社長・役員、学長等クラス	47	53	132	97	23	2	2	309	2.7	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	2.7	-	-0.21	-0.04	-	-	-0.24	
部長、教授クラス	27	35	101	63	26	3	1	229	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	-0.03	-	-	-0.23	
主任研究員、准教授クラス	12	6	17	12	3	1	0	39	2.8	2.0	3.0	4.2	3.2	3.2	2.8	-	-0.08	-0.39	-	-	-0.47	
研究員、助教クラス	0	1	4	2	5	0	1	13	4.3	2.6	4.6	5.9	4.9	4.0	4.3	-	-0.86	0.31	-	-	-0.55	
その他	2	6	14	9	4	1	0	34	2.8	2.0	3.0	4.4	2.4	2.8	2.8	-	0.44	-0.02	-	-	0.42	
雇用形態	39	44	125	85	22	2	2	280	2.7	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	2.7	-	-0.19	-0.03	-	-	-0.22	
任期なし	49	57	143	98	39	5	2	344	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	-	-0.15	-0.05	-	-	-0.20	
学長・機関長等	16	14	50	39	7	0	0	110	2.7	2.1	3.0	4.1	2.8	2.7	2.7	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	53	67	183	126	44	6	3	429	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	-0.01	-	-	-0.21	
なし	19	20	35	18	10	1	1	85	2.6	1.7	2.7	4.1	2.9	2.8	2.6	-	-0.09	-0.20	-	-	-0.29	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	31	28	91	58	21	1	1	200	2.8	2.1	3.0	4.2	3.1	2.9	2.8	-	-0.13	-0.14	-	-	-0.26	
なし・分からない	26	25	65	49	16	2	2	159	2.9	2.0	3.1	4.3	3.1	2.8	2.9	-	-0.31	0.06	-	-	-0.25	
全回答者(属性無回答を含む)	88	101	268	183	61	7	4	624	2.8	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.17	-0.04	-	-	-0.21	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	4	6	2	ありすぎ.飽和状態.資金効率が悪すぎ.それに巣くうアリも多すぎ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	地方創生に対する国の取組みを評価する.(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	地方創生に対する国の取組みを評価する.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	改善の傾向にはある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	4	5	1	これ以上税金を使う必要はない.企業が自前で調達すべきだ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	国が行った海外のクールジャパンの展示例を見ると,かなり無駄使いと購買コスト感覚が乖離している.もっと実績を持った民間と意見交換して進めたほうが良い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	研究開発力強化法の改正案は朗報だが,まだ成立していない.(民間企業等,その他,男性)
8	1	1	0	研究成果を社会的価値に結びつけるには,市場創造に関わる国の取組みも必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	国の財政状況が厳しい現状ではこの設問自体が空虚である.(大学,その他,男性)
10	2	2	0	ベンチャーが行政の調達に参加できるか.ベンチャーの技術を受け入れられるか.できなければ進みにくいのは当然(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	1	0	しなくて良いことにお金を使っている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	競争はグローバルなので,少なくとも,他の国と同じ土俵で戦える環境であればいい.市場の創出や形成は,企業にまかせればいように思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1	「ムラ社会」を排除して,新技術導入による新しい仕組みを,新産業創設の実施例にもっと資金を投入する.そして,「変革型社会の推進」を実行して,社会の活性化をダイナミックにお願いしたい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	4	2	-2	配分の仕方にポリシーがない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q417. 産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われているか。

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年		
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)	
大学・公的研究機関グループ	47	46	82	66	28	5	0	227	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	-	-0.04	-0.15	-	-	-0.19		
大学等	37	36	66	52	25	5	0	184	2.9	1.9	3.1	4.5	3.0	3.0	2.9	-	-0.05	-0.10	-	-	-0.15		
公的研究機関	10	10	16	14	3	0	0	43	2.5	1.7	2.9	4.1	2.8	2.8	2.5	-	0.00	-0.37	-	-	-0.37		
イノベーション俯瞰グループ	89	102	209	125	50	11	0	497	2.6	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.6	-	0.00	-0.06	-	-	-0.05		
大企業	22	23	74	44	20	4	0	165	2.9	2.1	3.0	4.3	3.0	2.9	2.9	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.16		
中小企業・大学発ベンチャー	27	22	53	20	10	5	0	110	2.6	1.8	2.7	4.0	2.4	2.4	2.6	-	0.06	0.16	-	-	0.22		
中小企業	10	17	26	10	6	4	0	63	2.5	1.5	2.6	4.0	2.2	2.3	2.5	-	0.08	0.27	-	-	0.35		
大学発ベンチャー	17	5	27	10	4	1	0	47	2.7	2.1	2.8	3.9	2.6	2.6	2.7	-	0.05	0.05	-	-	0.09		
橋渡し等	40	57	82	61	20	2	0	222	2.5	1.6	2.8	4.1	2.6	2.6	2.5	-	0.07	-0.19	-	-	-0.12		
男性	126	141	276	182	75	15	0	689	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	2.7	-	-0.03	-0.07	-	-	-0.10		
女性	10	7	15	9	3	1	0	35	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	2.9	2.6	-	0.35	-0.28	-	-	0.07		
社長・役員、学長等クラス	53	56	137	78	29	6	0	306	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	-	-0.09	-0.01	-	-	-0.10		
部長、教授クラス	49	74	116	84	34	3	0	311	2.6	1.7	2.8	4.2	2.7	2.8	2.6	-	0.07	-0.21	-	-	-0.14		
主任研究員、准教授クラス	25	10	23	14	13	2	0	62	3.2	2.1	3.2	4.9	3.1	3.2	3.2	-	0.17	-0.08	-	-	0.09		
研究員、助教クラス	2	1	4	4	0	3	0	12	4.0	2.5	3.8	5.0	4.2	2.4	4.0	-	-1.82	1.64	-	-	-0.18		
その他	7	7	11	11	2	2	0	33	2.8	1.9	3.1	4.4	2.6	3.0	2.8	-	0.40	-0.15	-	-	0.25		
雇用形態	59	55	124	77	28	6	0	290	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.7	2.7	-	-0.10	-0.02	-	-	-0.12		
任期なし	77	93	167	114	50	10	0	434	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.8	2.7	-	0.05	-0.13	-	-	-0.07		
学長・機関長等	15	18	46	36	10	1	0	111	2.7	2.0	3.0	4.2	3.0	2.9	2.7	-	-0.08	-0.13	-	-	-0.21		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模Pの研究責任者	32	28	36	30	18	4	0	116	2.9	1.7	3.1	4.6	3.0	3.0	2.9	-	0.00	-0.15	-	-	-0.15		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	63	82	174	106	47	10	0	419	2.7	1.9	2.9	4.2	2.7	2.7	2.7	-	0.04	-0.03	-	-	0.00		
なし	26	20	35	19	3	1	0	78	2.2	1.6	2.6	3.6	2.6	2.4	2.2	-	-0.16	-0.20	-	-	-0.36		
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	30	36	91	50	19	5	0	201	2.7	1.9	2.8	4.1	2.6	2.7	2.7	-	0.07	0.01	-	-	0.08		
なし・分からない	30	32	61	41	17	4	0	155	2.7	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-0.15	-0.01	-	-	-0.16		
全回答者(属性無回答を含む)	136	148	291	191	78	16	0	724	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	2.7	-	-0.01	-0.08	-	-	-0.09		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q417. (意見の変更理由)産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

2017	2018	差	
1	2	3	1 昨年度から〇〇【企業名】等と多摩地区5国立大学とで、国際標準化の特別講義を始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1 ISOを取得する研究機関・医療機関が増加している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1 積極的な取り組みの努力は見えるが,実際にリードするようなグローバルな体制になっていない。まだまだ不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1 特定分野(自動運転など)で体制が整いつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1 国としての国際標準化への取り組み意向がしっかりと見えつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1 分野によって大きく状況が異なる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 いまひとつ遅れてきているのでは。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 いまだ海外のルールにあわせなければならず,市場販売で苦勞している。我が国の制度が認定されるには,正当な評価だけでは足りず,何かへのコミットが必要なのか? どのような取り組み方がいいのか? 不明である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 国際標準の重要性は徐々に浸透してきているように思える。(民間企業等,その他,男性)
10	2	2	0 ISO提案に関する意識が低く,説明しても理解が得られないと感じる事がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	1	1	0 ISOへの参加・活動が,個人に委ねられている(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0 大学の中でその様な仕事は評価されない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	2	0 活動はされているが,世界をリードできる体制にはなっていないのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0 十分ではないか,研究開発が先にあつて,開発成果を標準化するのが妥当ではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0 世界における日本の立場は低い。国としても戦略的な活動が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	3	0 がんばってはいるが,残念ながら十分とは言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0 日本での規格を国際標準化する活動を国家戦略として実行しないと,日本規格の持つ意味がなくなってしまうし,産業では2重手間(日本規格と国際標準規格への適合)が発生し不合理。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0 もっと頑張つて良いし,そのための支援がもっとあるべきと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0 この分野が非常に弱い。提案するだけでは,だめだと思います。決定する側にも人材がいないと難しいのかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0 産や学は関係ない。国策として政府系研究機関の体制を強化すべきだ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1 それは研究能力とは別。そのような取組みに従事できる人材育成が行われていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1 JISの作成にかかわったが今後のISOに向けての意識は強くない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1 国際標準化を推進する人材・体制とも整備の速度がニーズに追いついていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	3	1	-2 取り組みの一部に関与したが,全くrare caseであり企業群が独自に行っていることが多い。(大学,その他,男性)
25	4	2	-2 標準化をしようとする問題意識を持った人同士から,下から始めるような状況になっていて始められない。大学教授としてするにも支援を組織から得るのは現状非常に困難(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

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

2017	2018	差		
1	1	4	3	自動運転の縦列走行技術は、日本が最高レベルである.AI・IOT・による渋滞解消技術・理論も実行可能であり、あとは保険などの社会制度を急ぐ必要がある。八重洲と六本木間の自動タクシーは高く評価したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	環境の整備が徐々に整ってきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	一部の分野に関しては積極的な環境整備が行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	AIやIoTの利活用に特化した競争的資金が、近年急速に増加していると感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1	AIと唱えていれば何でも予算がつくような風潮には困ったものだと思っている.AIと言いつつ従来と何ら変わらない手段に予算をつけている例もあるので、課題審査員にはもっと勉強して欲しい。(大学,その他,男性)
6	2	3	1	AI,IoTなど国が盛んにあおり立てているので、その方面への関心が高まっている。しかし、時流に流されるだけのような気もする。(大学,その他,男性)
7	2	3	1	環境の整備が徐々に整ってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	色々な国プロ等の取組が増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	様々な公募が,NEDO,国交省,経産省,総務省等から出され、それなりに環境はある。良い材料の提案が待たれる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	研究や社会実装のためのプラットフォームやルールの整備等の検討が進んでいるように見えるが人材も含め十分とは言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	最近、この手の研究は確かに多くなってきたと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	若干の改善傾向にはある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	観光立国といっている以上は必要です。特にサービスへは。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	十分とはいえないが、着実に進化してきている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
16	2	2	0	緊急に整備しないと日本はこの分野でも存在感やビジネスチャンスを失うと強く感じている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0	マスコミ的な煽りはあるものの、それに対応するための教育・訓練の機会が提供されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	3	0	数字の変更はないが、オーガナイザー、アドミニストレーターの育成など人材面での環境整備がまだ足りない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0	数字の変更はないが、オーガナイザー、アドミニストレーターの育成など人材面での環境整備がまだ足りない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	問4-16と同じ。前例がないのが当たり前の領域。特に地方では参入できる企業力も足りない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	大学内をもっと大胆に改組して、教員の再配置を進めないと世界から遅れてしまう。既に遅れていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	3	0	産業界でのベクトルはその方向になっているが、規制の緩和や環境整備は十分ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	3	0	情報技術とその用途は急速にひろがるでしょうが、そもそもAIやIOTで大きく世の中が変わるとは思いません。マスコミの騒ぎすぎです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	データ活用における法規制が促進の壁となっており、また法規制に対する取組において、省庁間での不整合も見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0	今後のデータ利活用に関する政策(および国際状況の変化とそれに対する日本の働きかけ)に注目している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	プラットフォーム整備には、根本的な法改正と運用上のセキュリティー確保がなされる必要があるが、現状では机上検討レベル(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	普及させるための新たな整備よりは、まずは普及を妨げるものを取り除いていくことかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	4	4	0	環境が問題ではなく、企業側に知恵が足りない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	あいかかわらず、オープンイノベーションが起こりにくい風土のようである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	4	3	-1	急激な取組が進んでいるが、実体化はまだまだで、今こそ、新しい工夫が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	思ったより実がないように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1	重要な部分は諸外国の整備が早い。岩盤規制もその要因の一つかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	1	-1	掛け声はあるが、具体的な ONE JAPANをリードする方向性,規格統一をリードする力は見えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	一部で環境整備が進みつつあるが、海外主要国と比べて不十分ではないだろうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	欧米に比べて変化に対するスピード感がないから(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

36	2	1	-1	製薬産業に関して、医療ビッグデータの活用が期待されるが、様々な関連データを一元的に集約する環境の実現には今後かなりの時間を要すると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	AI/IoT技術の進展に追いついていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	ビッグデータは個人情報にもつながるが、この点を世界での覇権争いに勝つために、戦略としてある程度総合的に集約,分析する企業連合,政府協力や規制緩和も必要かもしれない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	2	-2	十分とはいえない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
40	5	3	-2	必要性の急速な増進に追いついていないと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	2	-2	昨年度ほど進捗が悪いと感じるため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 8 ベンチャー企業の起業に対する障害はかなり取り除かれたと思われる。学生の就職先としても一定の地位を築きつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- イノベーションの定義に対する共通認識が無いにもかかわらず、誰もが産学官連携によるイノベーション創出を声高に論じている。専ら産業界の活性化が論じられ、残念なことにそこに「民」の視点がない。欧米の市民革命が資本主義社会への改革をもたらしたのは言うまでもなく草の根 (grass roots: 一般大衆) の視点である。最終的には納税者である市民の目線でイノベーションを感じられなければ、真のイノベーションではないはずだ。草の根は元々目に見えないものを差すが、イノベーションの論客には「産」は見えても「民」は見えていない。社会貢献＝産業界への貢献という図式から脱却しないと、真にQOLの高い社会は実現しないはずだ。マックス・プランク協会フリッツ・ハーバー研究所 (FHI) に、昨秋に訪問した。FHIを訪問して驚いたことに、この研究所には基本、化学者がいないのだ。ほぼ全員が物理屋である。しかも6つの研究部門の内、計測分野が4つ、理論・計算科学分野が2つであり、自由電子レーザーと電子顕微鏡の施設まであり、ワークショップも技術職員を含めて充実している。触媒合成屋や触媒活性評価者などは存在しない。予算規模は人件費込みだが年間50億円前後あり、6つの研究部門の Director がかなりの自由裁量で予算執行が出来るのである。何故こうも日本と違うのかというショックを受けた。たった二日間の滞在であったが、その理由がすぐに分かった。大きく3つのポイントがある。1つ目は、ドイツは研究や人材の多様性を国内に存在する多くの大学に求めていると言うことである。つまり、分子触媒や固体触媒、生体触媒の合成や担持体の調製、触媒活性評価を行う触媒化学者や合成化学者は国内の大学に多数いるので、国立研究所にそのような人員をわざわざ配置する必要は無いというのである。2つ目は、これがここで言いたいことであるが、FHI自体が、国内ネットワーク・ハブの中核機能を有していると言うことである。つまり、国内の多様な大学研究者との緊密な共同研究は勿論のこと、多くの企業との産学協働も盛んに行っており、FHIはドイツ社【続く】
- 9 会 (学界及び産業界) のインフラストラクチャーとして十二分に機能を果たしているというわけである。3つ目は結論的になるが、FHIはドイツ社会から十分に信頼されていて、その結果、多額の運営費が税金で賄われていても誰も文句は言わないというわけだ。一般に水平連携は難しく垂直連携は容易いと言われる。これは共同研究においても同じだ。物理学者の方が、大学や企業の化学者との共同研究は上手くいく。触媒合成や物質合成との連携も、計測・理論・計算分野の方が上手くいく。FHIが物理学を基盤として計測分野、理論・計算分野に特化しているのは、極めて合理的な戦略と言える。日本の産学連携が上手くいかないのも、その背景に双方向での不信感があり、大学は社会から信用されておらず (好き勝手に独善的な研究をやっていると思われる)、大学人もステイクホルダーは自分だと思っている始末である。産学連携推進とか叫ばなくとも、ドイツみたいに産学連携が日常的に当たり前のようになっていくカルチャーに日本が進化しないと駄目である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 産学連携が目的になると、基礎研究としても応用研究としても中途半端になりそう。対処療法ではなく、利用可能な技術・知識の幅を広げるのが理学部の使命。多くの発明品・医薬品はそうやって生まれて来た。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 11 産学連携の成功の有無は基礎研究が実を結ぶ時間的スパンに強く依存しており、世紀をまたぐような企業活動のスパンと乖離したものはなかなか実行が難しいと考えられる。産学連携と適性がない研究について、同様の手法を用いることは現状では困難であると考えられる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 12 起業やイノベーションが活発な社会は、少数の成功者と多数の失敗者が生まれるのが前提である点を社会全体で共有する必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 個人的に、外部資金を企業との共同研究に頼らざるを得ず、その結果として協業促進されているが、他の研究室がかならずしもそうではないと考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 産学官連携による人材育成強化策が必要であると感ずる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 産学連携をもっと積極的に進めるべき。その一方で、産学連携に結びつきにくい基礎科学や文系の学問を軽視すべきではない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 民間企業との連携につながる研究課題ばかりを進めるべきではない。起業家精神を持った人材を育成しなければいけないと思わせる価値観は誤っている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 産学連携に関しては、大学側だけの努力だけでは不可能であり、新規採用の在り方をふくめ、産業界の大学への意識改革が必要だと思います。新卒採用で学生に就活の負担をかけ過ぎている現状は、大学の活力を奪っていると言わざるをえません。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 人工知能バブルのあおりを受けて企業からの依頼は激増しているが、案件のほとんどは、研究としてみると新規性のない袋小路である。こうした案件は、我々研究者が直接取り組むのではなく、リテラシーを備えた学生をより多く輩出することで解決するのが正攻法だと考えている。しかし、学部・大学院の定員を増やせないため、問題が解決しないままとなっている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 19 制約が多すぎる。大学は稼いではいけないとか(国立の場合)。社会連携をしにくい状況にある。それを打破しようといういろいろ試みているがなかなか功を奏さない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 基礎研究と実用研究のはざまを埋める支援がまだまだ不足しています。応用を急ぎすぎる傾向があります。もっとじっくりと基礎研究を高める支援が必要です。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 21 産学官連携を進めるためのインセンティブが必要である。大学が開発した技術で企業が儲けたとしたら、研究費ではなく、研究者個人の給与に反映すべきである。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 政府のイノベーション政策は素晴らしい。やはりventureを作るぐらいの気合をもつ研究者を大事にすることは重要なのだと最近痛感する。よい研究をしていれば自然と産との連携はできる。薬剤導出等の窓口は広げるとともに審査の体制を整えるべきだと考える。最近、特に再生医療のような領域で質の悪い成果を無理に応用するところが見受けられるので、産学連携に入る前にAMED等の公正で学術的価値が高い審査が入る仕組みがほしいと考えている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 23 産学官の間で、単に連携するだけではなく、人材の行き来が増えていることはいいことだと思います。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 24 民間企業との連携は、黙っていても社会が注目するような、良い研究成果を生み出している研究者と企業が連携することではじめて成功するものである。大した発見もしていない研究者に、いたずらに産学連携活動をさせ研究時間を奪っているのは本末転倒である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を行うために、資金と人材を確保すべきであると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 ・産学官連携について、連携コーディネーターの配置が必須だと思う。教員や職員では、日常の業務のため、無理だと思う。・イノベーション政策について、社会的な規制が強すぎると思う。特区化して緩めるだけでなく、各申請内容により、緩める工夫などができるとよい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 ハイリスクを伴う基礎研究への支援,社会実装のための資金確保が全く不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 間接経費のあり方について、大学まかせではなく、国の方針を明確に示し、企業に対して発信してもらいたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 昨年度も書いたが、各セクター(大学,府省,企業)間での、短期,中期,長期の視点に立った役割分担を明確にすべきである。イノベーション政策は製造業中心から社会デザインの視点へのシフトをさらに進めるべきと考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 イノベーション創出に向け、人文社会系,理系を問わず、今後あらゆる人材が、データサイエンスに対しての基礎知識や活用技術を身につけていく必要がある。学生・事務職員も含めた構成員全員の教育体制の整備が求められる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 間接経費のあり方について、大学まかせではなく、国の方針を明確に示し、企業に対して発信してもらいたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 起業については障壁も多く、景気が回復傾向にある中、安定志向の国立大学の学生がベンチャー等にチャレンジするような雰囲気は薄れているように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 33 研究費が減少し外部資金の獲得を迫られるために、企業との共同研究で将来の研究課題とならない研究テーマ(企業がやるべき開発の請負)が増えることを危惧している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 34 産の偏狭さが目立ち、国のために施策を実施しようという観点は少ないように思える。国力をどう増強していくかについての、広い視野が抜けており、stakeholder を考える視点をもっと持つ必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 35 本設問の内容が殆ど意味を成さないものが多い。実態のわからないものを問うものばかりで、統計データにならないものばかりである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 36 企業で意思決定に当たる人間の多くが大学卒業以降何も勉強せず、〇〇新聞を読んでわかった気分になり決定を下しているから、次から次へとトンチンカンな決定がくだされることが問題である。継続的に最新の展開を勉強し続けられない人間を意思決定する立場から排除していかない限り何をやってもダメだろう(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 民間企業に対して純粋学術の研究を促す活動を、国家戦略的に全く行っていないように感じる。これでは、基礎の基礎からのイノベーションは起こりえないのでは。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 産学官連携は重要であるが、一方で産業界との連携などで研究成果の公開について制限が出てきてしまう例も見られる。一般に企業同士の共同研究ではNDAなどの秘密保持契約を結んだ上で進められることが多いが、大学や研究機関ではこの対応が不十分であったり、そもそも基礎研究では秘密保持自体がその性格に合わないケースも多くある。このため、研究者・技術者レベルで共同研究・開発を進めようとしていた案件が、正式な産学連携案件にしようとした途端に頓挫したというケースも聞く。産学連携における知財の取り扱い等について、もう少し分かりやすい、かつ扱いやすいルールが整備されることを望む。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 産学官連携は必要だと思うが、研究者サイドから言うと、社会貢献より目先の研究資金確保により目が行っているのも確かである。そういう面では研究者のさらなる意識改革も必要なかもしれない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 経済成長の脈絡から産学官連携とイノベーション政策が推進されることに違和感を覚える。科学・技術の振興と次世代の人材育成を通して社会に貢献する視座からの政策が望まれる。現状は経済成長が目的となっているが、経済成長は政策の成果・結果だと考えるべき。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 41 大学URAの導入により産学連携のコーディネートについては、様々な点で改善の兆しがみられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 民間企業は自らの責任で経営に当たっている営利団体ですから、本当に必要な研究や技術開発をしっかりと進めることが本分でしょう。国立大学の役割は、本当に役に立ちそうな研究成果や技術開発に尽きますので、両者を結びつける努力は国が主体的に行うべきと考えます。そのためには、国の組織に現場の技術がわかるための人材が必要不可欠で、やはり博士修了者を多く雇用した組織づくりが必要ではないでしょうか。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 研究費により科学技術イノベーション人材は確保されているものの、優れた才能を持つ研究者個人が低い処遇によるたき買いにより雇用される現状ではイノベーションに結びつかない。研究者個人の主体的で自由な研究活動の妨げとならないような配慮が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 大規模大学にもかかわらずURAもない本学では、研究者個人の裁量に任されている。担当科目や校務も多く、正直、限界がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 本当に連携が必要で、今後、発展していく分野(例えば介護など)は、産学官連携の余裕が無いのではないのでしょうか。従来型の産学官連携でない、新しい取り組みが必要だと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 46 文科省は、イノベーション、グローバル化と掲げておいて、地域ニーズを重点をおけと言っているが、ダブルスタンダードも甚だしい。いいかげんにしたら？(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 47 産学連携やイノベーション政策も国の方で過度に進める必要は感じていない。短期的な成果を出すべき分野とそうでない分野があるため、一律にどの分野もこのような政策を取ることは逆効果となる。また、短期的な成果を出すべき分野とそうでない分野も研究対象だけで綺麗に分けられるものではない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 48 この項目の一連の質問は、産学官連携を進めなければならないという前提で作られているように見えますが、本来研究者の自由な発案による研究展開はそういったものとは何の関わりもないものだと考えます。このためほとんどの項目に対して「分からない」としか選ぶことができませんでした。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 産業の役に立つ研究を行うとの考え方は理解できるが、この部分にのみ重点を置くのはどうかと思う。研究者にもっと自由な発想で研究に取り組ませるべきで、これが研究のすそ野を広げることにつながっていくと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 産学官連携は、大企業とではなく、中小企業とも積極的に実施すべき。日本の国力増強のためにも、後者にむけての評価も高くすべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 「イノベーション」というのはわかりにくい。「実用志向研究重視」ということではないのか？(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 52 イノベーションは思わぬところから出てくることが多いので、それを意図的に引き起こそうとするアプローチは効果的でないと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 知財戦略を行える人材がいらない。知財管理はできても、シーズを実用化レベルで使えるための特許戦略を立てられる人材がない。これができないと、産学連携でのベンチャーは生き残れない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 54 医学系分野では、製薬企業の経営者などは日本の大学とのオープンイノベーションや組織的連携の重要性に言及しているが、そのような認識はより下部レベル、特に研究所レベル、ではほとんど共有されず、旧態依然としている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 産学連携に至る以前の研究に対する投資が軽視されている印象があります。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 応用を目指していない知的財産に関してもその共有に関する書類仕事が劇的に増加し、研究者同士の協力をやりづらくし、研究者の時間も奪っている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 研究のアウトプットに関して相談できる産学官連携の体制があると、基礎研究の結果を活かしたより実用的な成果をイメージすることができる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 58 産学官連携やイノベーション政策における大学の立場を上げるためには、大学におけるイノベーション創出の体制を整備する必要がある。大学の研究力の強化と、連携による具体的なメリットを抜きにして、進めていくだけでは大きな成果は期待できない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 59 医学関係については日本の民間企業(製薬等)の勢いが衰えつつある面もあり、産学官連携するとメリットがあるという認識自体が当てはまらない場合もある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 60 イノベーションのテーマ(お題)を立案する能力をどう開発育成するかが重要であろう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 地方の大学がスタートアップなどに投資できるシステムが必要である(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 イノベーションに向けた産学連携の推進には、自治体が、人材育成を含めて、産学連携をよりフレキシブルに支援できる制度等の設置が有効と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 地域発の地域内資源の見直しによる新しいタイプのイノベーション事例で大きな発展するものが出てきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 企業との共同研究はたくさん行われているが、その成果がイノベーションにつながっているかという点、それはほとんど起きていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 活発に連携するための会合や、相互のコミュニケーションの機会を増やす必要がある。産側では以前に増して、社内での合意をとることに課題が少なくなき、共同研究を実施した場合、以前に増して研究成果や達成時期についての要求が厳しくなる傾向にある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 文科省の方針もあり大学教員の技術移転など促進されておりますが、大学機関でその規定を作る人達が年配の人達で有り、過去の認識で規定をつくるため、結局はイノベーションが起きづらい内容となってしまう現実がある。日本国内で新規産業を実現するためには、海外と比べてベンチャー企業R&Dの弱い日本は、大学研究によるR&Dが唯一の解決策と私は考えるため、大学教員の技術移転のため大学規定の柔軟化は非常に重要なことである。しかし成功例のある〇〇大学以外は、「民間企業を圧迫しないように」など技術移転さえも否定的に捉えている節もある。また近年、(大学が自ら稼ぐと言うことを前提にして給与が減っている？ことから)文科省が兼業など進めているというのに、年功序列で若手より高い給料をもらっているシニア大学教員が、徐々に給与の減っている若手研究者に対して兼業・利益相反などのルールを厳しく設定しており、それが民間企業への技術移転の制限にもつながり、日本の大学のR&D発展性を阻害している状況となっていると考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 博士後期課程からの企業への就職は少ないと思われる。これが博士課程進学をためらう要因の1つとなっている。博士後期のキャリア活動を大学が後押しし、この交流の中で新しいイノベーションが生まれることが望ましい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 68 産学連携とイノベーションを重視するあまり、それに合わない基礎レベルの研究が軽視されている。そのため、無理に産学連携に合わせた研究になり、本当の意味での産業界に役立つ新たな研究の芽が育たない状況である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 研究者は知的好奇心に基づく研究に邁進するべきで、技術移転は科学において付加的産物であるべきである。よって、そこを専門に行う優秀な人材が必要で、大学が予算をつけるべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 公的研究機関で生み出された技術シーズと、民間企業が行う実用化研究の間には、有名な「死の谷」が存在する。その間のギャップを埋めるための専門研究機関や専門研究者が必要なのかもしれない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 産学連携とか、起業とかは大学における教育や啓もうで盛んになるものではなく、経済状況、社会情勢が大きく影響する。イノベーションというのも国の施策によって無理やり起こすのは無理があり、むしろ長期的視野に立った研究環境や高等教育環境を整える施策の結果として生じるものであろう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 地域との研究連携をはかる学内の機構から問い合わせがあり、研究内容に基づいて丁寧な返信をしたが先方からも学内担当者からもそれっきり見返りを求めるわけではないが、持ちつ持たれつぐらいではあってほしい。無駄に感じた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 研究者と企業をつなぐ窓口がまとも機能しているように見えない。企業との共同研究は成果発表に制限があるなど、大学の研究者にとっては不便なことも多い。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 産学連携で、減らした運営費交付金をカバーする考えは、使途の制限のため、学生の教育に還元できないので全く意味がない。○○○【一般社団法人名】が音頭をとってでも理系学部を少し組織的に支援してほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 地域が抱えている課題解決を重点化するべきではない。中小企業などの技術開発を安く手伝っているだけである。起業家精神を持つ人材を育成するには、そのような精神を持つ教員を増やすべきである。起業家精神を持つことと基礎研究を行うことは、方向が違うと思われる。それぞれの大学の位置づけを区別していくのが一つの方法と考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 イノベーションについては、失敗した際のリスクが全て個人になる日本の仕組みでは、取り組むことを若い人に勧められない。産学連携は以前に比べれば進めやすくなったが、企業との契約の際に、教員任せでは、必要経費の積み上げができない。ただ、現在、企業と大学をつなぎ、有効な折衝をできる人材が、日本では、決定的に不足している。知財に任せると、契約まで行かない、企業との関係を悪化させる恐れもあることがある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 産学官連携の取り組みは進んでいると思われるが、企業利益の留保分を鑑みると、さらに大学等への共同研究費の増加を期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 徐々に産学官連携は進みつつある印象だが、現在は産学官連携を行ってもそれは研究者にとって研究成果にしかならず、給与や業務の軽減等の実利に結びついていない現状がある。これは多くのブラック企業が有する「やりがい」を食い物にする構造と同じで、先細りするしかないと思われる。今後は本来の意味での起業家精神を育てるような施策を期待する。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 起業に向けた学生はむしろ少数。一括採用、就職活動との兼ね合いもあり社会的な変革が必要かもしれない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 大学の講義(従来の学門を学)と切り離し、得られた知識をどのように社会につなげ、起業し、収益を上げられるか、こういったやり方で自立できるというプロセスを、丁寧に見せる必要があると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 産学官連携は重要であるが、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)、起業家精神を持った人材の育成は、大学に求める事項ではないと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 82 大学も企業側も大学の役割を理解せずに産学官連携が推進され、基礎研究の部分ができなくなっている。これでは、将来的な連携にはつながらない。目先の目標値にこだわらなくてはいけない評価システムに問題があるのではないか。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 83 データサイエンスやAI, IoTなどに偏っている(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 大学は教育機関であり、学生は授業料を納めているわけであるから、特定の民間企業の下請けのような課題を学生にさせるのは慎むべきと思う。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 大学において、社会の変化に応じた研究開発人材の育成を十分に行っているとはいえない。一方、民間企業との連携は積極的に行われていると判断できる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 個人経営の多い農業分野に置いて、産学官の連携強化が農業の発展に結びつけられるような仕組みになっているとは思えない。一部の農に関わる「事業者」の経営強化となっているだけのように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 産学官の枠組みで生まれた成果をどのように取り扱い活かして行くのか、それに対して、組織として具体的にどのような活動をどのような人材とともに実施するのか、大学としてどのようにして良いのかかわからないように見える。知財のマネージメントおよびマネージメント組織の長を大学の先生にやらせるべきではない(民間から経営経験のある人材を募集するべき)。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 88 地方大学では、産学官というのは、「地場産業との協業」と誤解しています。みかけだけの、産学連携です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 89 起業に対する偏見が強くあります。起業なければ、イノベーションなく、国力の向上もありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 90 日本の大学での研究は大学院生と学部生が支えている。ポスドク制度を欧米と同じ程度に拡充しないかぎり、産学官連携の発展は期待できない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 プロジェクトが画一的で、研究内容が狭まる傾向が強くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 92 大学ではURAが支援業務を行なっているが、そのような人たちの質と数が改善される必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 93 大学研究者は医療機器などの開発について理解が乏しいので、アカデミア主体の研究開発が進みにくい。企業とのマッチングをするにしても、その方法や実務を経験できていないので、企業と組むことが難しい。これらの橋渡しをいくつかのAMED,NEDO事業などでサポートしてくれていると思うが、これらの予算を獲得するには意欲と自力と時間が必要であり、実際に産学(官)で研究開発ができる研究者は非常に少ないと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 地方都市の場合、なかなか企業と大学が何かを一緒にやるのは難しい場合がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 起業家精神を持った人材育成がまだ不十分だと思う。大学でそれをやるのは難しいかもしれない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 大学の予算が無いので、基本特許は敬遠され、即企業に買ってもらえる特許でないとい評価されない。特許の守備範囲が広いことが要求されて、そのデータ取りのためにかなりの時間がとられてしまった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 産学連携をバックアップする大学のシステムはあるようだが、若手研究者と話す限りでは機能していないようである。理由としては、手続きの煩雑さ、担当部署の知識とモチベーションの低さがあるようだ。大学内に産学連携をバックアップするための外部企業からの専門職員を入れてみたらどうかと思う。企業にとってもメリットがあると判断すると事務手続き等迅速で、モチベーションも高いと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 98 県内でも産学官連携を進めているが、産の力が弱く、期待される状態とは言い難い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 例えば国がIoTのための人材育成を掲げても、各大学でどの程度の数を分担するのが不明であり、積極的に改組まで持っていけない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 イノベーション創出に向けた産学官連携の推進に向け、それらを推進することのできるコーディネーターなどの人材育成が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 産官学連携がイノベーション創出のみにつながるような錯覚を与えすぎている。地道に連携することで、地味なイノベーションを発掘する努力もぜひ必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 全体をmanagingする組織が日本にはない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 大学発ベンチャー支援キャピタルをコンソーシアム形式にするなど特定大学だけでなく、広範囲の大学発ベンチャーをサポートするシステムは、イノベーション創出に有効と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 産学連携は機能していると感じる。学官連携のあり方は見直すべきである。例えば、地方貢献・地方創成を謳った取り組みが数多く行なわれているが、地方の生き残り・活性化のためなのか、地方自治体の生き残りのためなのか分からないものが多く、イノベーションの創出には繋がらない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 進歩が早い領域に関しては、行政や配分機関の知識が追いついていないように感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 産官学連携ならびに知財に関する基礎知識を若手研究者に提供する方が重要と認識している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 107 学問領域にもよるとおもわれるが、教員自身が産学官連携に積極的でない。新産業の創出といいながら、基礎研究の枠にこもり、研究費増額の努力をむなしく繰り返している状況は、見るに堪えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 108 新しい価値観やアイデアを常に生み出そうとする意欲的な人材の育成が最も重要で、産業界からも強く要望されていると思います。起業家はその一部であり、そこを強く打ち出す必要性はあるのでしょうか。人材育成のノーベル賞を目指さないということでしょうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 109 産業界の興味は実用化研究にある。実用化研究は社会の問題を解決することに役立つが、必ずしもイノベーションには結びつかない。現在のイノベーション政策は形ある成果に重点が置かれすぎているように感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 110 地域の課題と大学がやれること、あるいはやるべきことをつなぐ窓口やチャンネルが数多くあり、それを集約する作業が不十分なため、地域の期待に十分にこたえられていないと感じています。そうかといって、窓口を1本化すると県庁の意向が強く反映されて県単位を越えての取り組みが困難になってしまうくらいがあるので、バランスが難しい問題だ感じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 111 産学連携をサポートする、大学や国研の在り方・仕組み、は欧州におおきく後れを取っていると感じる。(産学連携では大学が企業の上に位置するケースが多いが、企業をサポートする仕組みも必要)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 112 学位取得者の内、半数程度は、5年から10年程度は資本金を維持できるようなベンチャーを立ち上げなければ持たない。科研費やその他の競争的資金は、一種の投資であると考えるのであれば、実証研究3年 実装研究3年といったファンドを増やしてもいいのかもしれない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 113 国が主導してイノベーションを起こそうという発想をまず捨てるべき。規制をどんどん緩和し、自由競争が行われることが肝要。いまだにセグウェイや電動キックスケートが公道を走れない日本では、イノベーションは起こりえない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 114 産学官連携のためには,更なる規制の緩和が必要であり,大学を産業界の研究者がある程度自由に使えるような仕組みを作っていくべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 115 標準化は,電子情報通信学会などでうまくやっている部分もあり,そちらに資金を回せばよいのではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 116 新しい大学に移ったため,産学官連携やイノベーション政策の状況については,まだ分からない点が多い。ただ,自分自身民間企業と共同研究を行っており,さらに大学では起業家精神を持った人材育成のための取り組みが行われている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 私大では,多くの教員には産学官連携まで手を出す時間的余裕がないと感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 企業にとって,大学が安価な下請けになってはいけない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 産学官連携,イノベーションという言葉に踊らされるように,近視眼的な小さな目標を立てるようになってしまった。もっと長期的な戦略を立てるべきであり,そのような研究開発を推進すべきであろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 自分は基礎科学に貢献しているつもりである。民間がホームページシステムを作るなどしたいというが,科学やベンチャービジネス社会実装に本当は役立っていないと思う。その特定企業と特定研究グループのみがお金をもらって得しているだけ。だから自分はやりたくない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 121 大学側からの,民間企業と組織的な連携を行うための取り組みは行われておらず,学生の学位取得後のキャリアパスとしての(就職)情報は乏しい。教員やPDは,積極的に企業との交流,連携の機会を意図することがあまりないため,大学組織としての意識改革や企業等との交流の機会提供も必要ではないか。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 企業との共同研究を「科学としての研究」と位置付けて実施することは困難だと思う。企業は実験費用を捻出しているので,実施の結果,宣伝などで使用できるデータは無かったという結果を返却する研究者には良い印象を持って無いただろう。企業とは「科学としての共同研究」か「宣伝項目獲得のための共同研究」かについて入念な打ち合わせが事前に必要だろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 社会実装を実現し企業に利益をもたらす研究開発の重要性は認めるが,大学における研究がそこまで醸成されるまでには,莫大な費用と時間がかかることは明らかである。大学ではその種をつくれということかもしれませんが,種になるかどうかを大学の先生に判断する能力があるとは思えないのが実情です。もちろんできる研究者もいますが,まれだと思います。産学官連携の意味は,大学の基礎ならびに応用研究(大学の研究者が応用に足ると思って行っている研究)の中から,産業界の方々が生産として有用なものを選んで,それを育て,社会実装まで引き上げるというスキームが必要であると考えます。大学の研究者の立場から見ると現在産業界は,大学の研究者にものになるものだけを研究開発しろといっているようにしか見えません。これでは新たな学理や新たな発見は望めませんし,研究の途中にあったとしても見つかる可能性は限りなくゼロに近くなります。大学等では,研究者たちが考える限りの役に立つ可能性を踏まえて行う基礎研究を,好奇心や不思議の解決という観点で幅広く進め,それを知財の関係もあるので,限られた産業界へ提供することで,マッチングを行い,社会実装に向けた取り組みを産業界主体で行うスキームをつくり,そのどちらにも官が資金をはじめ,様々な支援を行う体制を作るべきだと思います。今のように産業界のニーズに合わせた研究しか価値がないというような雰囲気から,大学が自由闊達に研究を行った末に見つけた様々な発見を産業界がちゃんと拾い集めて社会実装へとつなげるような雰囲気への転換が必要であると考えます。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 一般的な共同研究は,企業が抱える問題解決として大学に仕事をさせたい企業の要求を受けるにとどまり,新しい価値の創出には至りにくいのではないかと。シーズとニーズのマッチングの機会が増えても,実際に研究を遂行する上でマネジメントは研究者に課されており,研究力があればあるほどマネジメントの負担が増えてしまいかねない。研究マネジメントのプロが必要だし,価値創出にむけたマーケティングなど,成功に導くディレクションが必要である。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 125 産学官連携は,有効に機能していると考えられるが,イノベーション政策との結びつきを,強要することは,かえって,研究テーマが絞られる危険性もあると感じられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 産学連携を無理やりさせようとする仕組みがよくない。自発的であるべきである。その意味で「イノベーション政策」には賛同できない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 大学のシーズを見出して企業につなげる「目利き」となる人材が足りないと思う。企業を辞めた人が大学の産学連携の部署に来ているが,知識が偏っており,大学の教員・研究者側の事情を十分理解できていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 私はかなり研究成果の実用化に取り組んできており,実際成果物は既に多くの企業で使われています。その経験に基づいてコメントすると,重要なことが2点あると考えます。一つは社会の問題を理解するために,大学の研究者はもっと大学の外に出て問題発掘に努めるべきです。大学や学会の中にいるだけでは,変化の激しい社会の抱えている問題はなかなか見えてきません。もう一つは研究成果を論文にするだけでなく,企業に持ち込んで実用化のためのアピールをし,また死の谷を越えるための努力をすべきです。残念ながらとともに業績(=学術誌論文)には(すぐには)つながらないため評価を受けにくく,なかなか実行されていないと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 企業との共同研究の際に,知的財産の取り扱いについて,企業側に有利な条件になることが多い。共同出願になった場合の「不実施補償」は大企業は受け入れないところが多い。呼び名がよくないとも言われる。共同出願と言っても大学が中心的になって考案した発明も多い。企業が実施しても,大学側にライセンス料の収入はなくなる。これでは,大学の知財を無償で供与することと同じである。企業によっては,共同研究で得られた知財は大学の単独出願でもライセンス料は払わないと主張する会社もある。大学との共同出願に対しては,企業同士の共同出願とは異なり,企業は実施時にライセンス料を支払うことが当たり前,という社会になってほしいと願う。「不実施補償」という言葉が理解しづらいとも聞か,「不実施補償」とは言わず,お互いに実施時はお互いの持分に相当するライセンス料を相手に支払うということにすれば対等になる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 記入者は大学だけではなく、国立研究所での研究開発業務に従事した経験を有するが、大学での教育は産学連携の足かせになりがちである。技術開発の情勢は、1年のスケールで大きく変化するので、数か月ごとに対応を検討する必要がある。しかし、学生の教育は、数年スケールであり、技術開発のテンポに合わせるのには難しい。また、博士課程の学生は論文の出版を優先せざるを得ないので、特許申請に巻き込むのは危険である。特に、人的・物的資源が不十分な地方国立大学ではその傾向が顕著である。産学連携やイノベーションを進めたいのであれば、教員を教育業務から解放する必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 130
- 我が国でベンチャーはほぼ不可能。大きい会社は利益獲得よりもリスク回避のみを考えています。両方とも企業を保護する概念が国にないからです。つまり大学発の成果は本国では実用化はほぼ不可能です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 131
- 政策が思っているほど、現場にはその意向は届いていないと思う。実際に、実用化しても評価されず、学生表彰にもそのような視点はないので、学生からも興味を奪っている。そのような状況で、イノベーション人材の育成は難しいであろう。イノベーションというが、米国企業から引き合いがくる技術は、「目利き」によって、国際出願は却下されている。国際特許無しに、米国企業から製品化する方向で企業間の調整に入っている。これが自分が実体験しているイノベーションの現実である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132
- 産官学連携とイノベーション政策にかかわる部門が、人間的にも資金的にも肥大化し、研究現場の資源を奪っている。いかなる産官学連携やイノベーション政策事業においても、結局は研究現場の人間がフォローすることとなるので、研究者の研究従事時間を奪っている。科学技術開発力を弱体化させているだけである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133
- 博士後期課程学生が企業からの支援を受けられる仕組みを増やしていくことが望ましいと考えます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134
- 産学連携やイノベーション創出という甘言につられ実践の人材育成が叫ばれて久しいが、高度化した科学社会において迅速かつ効果的な人材など育成できるはずがない。大学においても企業においても、眼前の与しやすい短期的課題ばかりに囚われ、長期的視座を失い、その結果、高度な課題に取り組むことを辞め、拙速な人材教育がおこなわれている状況に大変憂慮している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135
- 地域の課題解決のための組織、関連研究・教育活動が行われるようになったため、特定の研究者だけが参画している印象がある。全学的であったり、隠れたシーズを活用する仕組みが必要ではないかと思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 136
- 本学部は、地域社会に貢献している活動を適切に推進しているとは言い難い。最近、私個人としては県教育委員会や地域企業の方とお会いする機会が増えているが、「〇〇〇大学がなにをやっているのかわからない。声をかけても返事がない。」という指摘が多い。本学が生き残るためには、地域との協働が必須であるのに、状況は良くない。そもそも教員が〇〇〇に住んでいないので、地域社会を知らない。今後の改善が必要であると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 137
- 学術的な基礎研究とイノベーションにより新しいものを生み出すような開発要素のある研究は必ずしも同じ方向を向いていないので、後者には取り組まない研究者は多いと思う。特に学生の論文指導をする場合は、開発要素だけの内容だと修士論文として認められにくいので、この方向に取り組むことはとても難しい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 138
- コンプライアンスでガチガチな社会で、企業と大学の効果的な連携などあり得ない。イノベーション人材や起業家を増やしたいのならば、敗者復活戦を用意すること。一度失敗すると、立ち直れないのが現状。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 139
- 社会のニーズに、大学がなかなかついて行けていないと思われる。大学も素早く、大きく変わる必要があるのだろうが、各人の研究テーマなどを変えてしまうことも不可能に近く、また、現在はニーズが少なく、学生にも人気がない(就職先に困ってしまう)学部、学科も、本当に無くしてしまっただけで困ったりしないか、判別できない。このようなことから、社会のニーズに合わせた大学の組織再編や研究分野の変更は極めて困難と思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 140
- 現場と研究を繋ぐポジションや担当が不明瞭と感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 141
- 国立大学の研究は本来国がスポンサーであるべき。国の予算が無き過ぎて民間に頼らざるを得ない状況は馬鹿げている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 142
- 限られた予算で地域との連携や地域課題への研究領域の進展を行っているが、いずれ限界に達する。十分な予算があつて初めて地域に貢献できる基盤ができるものと考えられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 143
- 研究成果を産業(メーカー)に生かすための工夫が不足している。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144
- ノーベル賞受賞者が参加する会議(※)でも言及があった通り、イノベーション政策に関連して、欧米の寄宿舎制は長所が多いと考える。多様な国や日本の各地から集まる学生が、様々な学問領域の学生と接することにより、予見しない「もの見方」が提示される。そのことが、イノベーションを発生させる原動力となるかもしれない。「〇〇〇〇(1995)ランチェスター法則のすごさ」の初めの方には、第2次大戦時、アメリカ合衆国は、どのように日本からの艦船への攻撃を回避したかが書いてある。それによると、成果を上げたのは、情報収集と異分野からのアプローチであり、火力や装甲厚ではなかった。異なる分野が、集結する場を作ることが、肝要。たとえば、〇〇大学〇〇寮のような空間は重要で、なくてはならないと考える。(※ 基礎科学力強化懇談会)http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/siryu/attach/1247214.htm 官(特に省庁)の幹部は、文系出身者が多く、科学技術の適切な把握が可能か不明(もちろん、技官には、鋭い方も多くおられますが、幹部への道が厳しいようです)。加えて、国会議員の質もピンキリで、科学技術のリテラシーがない議員に、官が振り回されている事例もあるようである。また、「10個の全てがA」となりそうな研究計画に投資し、「すべて良好」と評価するような事業評価だけでなく、「10個の1つがS,残りはC」であっても「成功」と判定するような、事業評価も必要。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 145
- 産業界に国内の研究機関に投資しようという意欲が弱く、それらの成果を安く買い叩くことに力点がおかれていることがある。政府からの補助金を基礎研究の原資として期待する企業が増えていることも問題である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146
- 地方大学単体では知の社会実装に向けての支援体制がまだまだ不十分だと感じる。また、いくつかの大学を束ねるような大きなくりで支援体制を作っても、各大学単位での実働部隊がかなりしっかりしないと支援が行き届かないと思います。地方大学では、人材も金もないという本当に困った状況です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147

- 148 四国は、多額の研究費を出す企業、十分な体力のある企業がとても少なく、地方の田舎であり、民間企業との連携・協働は、十分でないと考えられる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 イノベーション政策がすべてででしょうか？疑問に感じました。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 150 イノベーションに対する時間軸評価が短すぎる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 地域に根ざした大学を目指すことになったので、その方向で進めていると思う。しかし県にしても大学にしても、マーケティング戦略が弱いと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 資本主義社会では難しいのかもしれませんが、国の利益を生み出すことを目的に、企業と公的な大学との壁が、もつとなくなっても良いのかもしれないと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 153 産学官連携がうまくいっている例とそうでない例が存在します。これは研究が短期的に効果のあるものかそうでないかによります。長期的な「何の役に立つかわからない基礎研究」が数十年後にノーベル賞を受賞したり、社会に役立つものになることが多いですが、産業界においては数十年規模で「何の役に立つかわからない基礎研究」に投資することは困難と思います。したがって、数年規模のプロジェクト型研究は産学官が連携し査定した「選択と集中」型にて実施し、数十年規模の基礎研究は産学官連携を今のところは目指さずに研究者どうしによるピアレビューにて査定した研究推進の実施を提案いたします。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 154 企業と大学の連携は少しずつ始まっているが、実りはまだ見えない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 155 個々の教員はそれを望んでいるが、組織的にそれができない、またはさせてもらえない縛りがある(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 156 基礎科学の研究所に属しているため、民間との協力はなかなかこれまでは生まれにくく、他の分野に比べてもそうだが、広報的な意味では寄与している。その点では、あまり民間からの要求に応えるような施策や資金配分をゆきすぎないようにしないと、基礎が駄目になれば応用も利かなくなってイノベーションどころではなくなる点に注意してほしい。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 157 民間企業が抱える技術的な課題に対し、米国のような大学や研究機関が支援できる仕組みを充実されることで、双方のメリットある形態が確立できれば、産学官連携はもっと強まるはずである。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 158 産学連携の契約書・手続きを単純化できるようにすべき。企業と大学とは様々な点で異なるので契約は非常に大変な手間になっている。また、知財担当者間で契約に大きな手間をかけて締結しても、当事者の企業と大学の研究者がその締結された契約書の中身を知らない場合等もある。本当の現場、現状の課題をもっと調査すべき。もっと簡単に企業と大学が握手して協業できる方法を考えるべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 159 イノベーションを政策として行えると考えていること自体がおかしい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 160 現状の本務に加えて産学官の共同研究を行うことは時間的に不可能。研究者のライフスタイルの中で一時期、民間との応用研究に従事する、または、定年退官後従事するシステムがあれば有効である。特に大学等の定年65歳では十分に研究開発を行うことができる。そのような人材を積極的に登用できるシステムが必要。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 本年度実際企業と共同研究を始めてみて、産学官連携をすることは基礎研究から遠ざかることでもあるということを理解した。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 産学官連携はトップダウンで研究者や企業に強制させるものではないです。何か産学官連携のタネを見つけて、ボトムアップ的に発展する性格のものである。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 今の職場は基礎科学最優先で産学官連携を重視していない感じである。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 産学官連携を進めやすい分野とそうでない分野があると感じる。また必ずしも直接の連携がなくとも、特定の企業の知識・技術等が研究の推進に大きく役立つことや、特定の研究のために企業が開発した新しい技術が間接的に他の製品開発等に応用されることもあり、広い意味での連携が広がっている場合もある。そういった副次的な効果についても調査・評価する動きがあっても良いと感じる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 165 産業界の求める人材と大学等が生み出したい人材にミスマッチが起きているように思う。特に実験経験・実地経験の豊富な学生は減り、産業界の現場はそうした経験を持つ学生を欲しているように思う。論文を書きやすい研究テーマと産業界が必要とされる研究テーマの隔たりがこのミスマッチを起きていると思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 166 最近では文部科学省が産学官金連携とイノベーション政策に積極的で、対照的に経済産業省など他の省庁の大学との連携意識が低いように感じます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 167 産学連携の重要性は良く理解できるが、産業界のサクセスストーリー的な発言が強すぎるというか、産業界が大学を牛耳る、変革を強いするという印象が否めない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 168 経済的な支援の充実が望まれる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 169 産学官連携の目的として、研究者ばかりでなく、その組織体も、「新たな価値の創出や、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映すること」に必ずしも力点を置いていないように思われる(すべてとは言わないが...).大学や公的研究機関が解決できる(可能性がある)各地方に固有の課題とは何か、また地域がイノベーションに期待している具体的なニーズとは何かが、必ずしも明確になっていないのではないか。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 170 分野により産学官連携・イノベーション政策の成功度は大きく異なる。製品化までの労力・費用・時間が短い分野程、上手く行っている。創薬や医療機器などの臨床試験の必要な分野は、より大きな資源(投資)が必要で、公的支援の在り方も大きく異なる。分野に応じてそれぞれに工夫が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 171 大学発ベンチャーへの支援・投資などへの、重要性が認識されているとはいえない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 172 大学内の意識改革が必要。さらに、大学が組織として機能しているかどうかについても疑問。どうしても産学官の間に壁があり、それぞれの組織が生き残るための取り組みに終始していると感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 173 医学領域の特殊性かもしれないが、教育(単なる医師育成)と研究が一致しにくく、教育的負担の少ない研究専門職(研究センターなど)でなければイノベーションにつながる研究が行いにくい状況にある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 174 運営費交付金の減額が続いた影響を受けている状況において、事業化のためのコーディネーションをする人材確保において困難があり、研究を通じた大学の社会貢献であるイノベーション推進の体制が脆弱となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 175 地域企業との産学連携にさらに力を入れている。大学の特許を有償譲渡も含め、出願前に有償譲渡するなど、積極的な収入増を実施している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 176 イノベーションが叫ばれているが、人材育成と具体的な資金循環などのエコシステムの仕組みが、欧米に比べるとまだまだ遅れている。これを打破するためには、従来からの教育の中に起業家精神を包含するようなカリキュラムの作成が必要であり、〇〇大学では取り組み始めている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 177 大学や国研と産業界(経団連)の温度差は甚だしい。両者ともに改善要素は多々あるが、実践に至っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 178 IoT技術関連で、人材不足の深刻である。理系教育の学科全てで、集中的なIoT教育を実施する必要がある。あるIoT国家試験の取得を卒業条件にするなどである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 179 管理者の視点が「おもしろい」「すごい」から「確実」「もうかる」に向かっている印象があり、イノベーションにとっては社会的な雰囲気マイナスになっている気がする。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 180 最近、制度を作りこみすぎているような気がします。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 181 企業は利益を優先して連携を考える立場であるため、早期からの産学連携を敬遠しがちであり、アカデミアのシーズを企業と一緒に推進する体制が不十分である。POCが得られていないシーズには企業が参画しにくいのが現状である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 182 昨年度も書いたが、各セクター(大学, 府省, 企業)間での、短期, 中期, 長期の視点に立った役割分担を明確にすべきである。イノベーション政策は製造業中心から社会デザイン視点へのシフトをさらに進めるべきと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 183 大学から企業への在籍出向型のクロスアポイントメント制度の導入をもっと進めるべき。大型共同研究獲得や博士学生育成にも繋がるため。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 184 共同研究における企業側の拠出費用が地方私大では少なく感じます。もう少し海外のように多く出来ないものか?(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 185 個人情報の取り扱いに対する過敏性が、それらをうまく避けている〇〇〇〇〇〇【企業名】や〇〇〇〇〇〇【企業名】といった外資系企業にAI分野で日本が大きく遅れをとってしまった原因と思われる。医療分野を含め、個人情報研究者や企業が活用できるプラットフォームの提供が本国のイノベーションにつながると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 186 再生可能エネルギー利用技術、原子力技術利用の実証などでは、住民や環境からの規制が少ない地域が確保できていない。研究者の自由な発想を引き出すには、論文主義などに陥ることなく、討論を十分できる環境、学会の方針が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 187 地震防災に関連した分野で産学官の連携を試みているが、社会的な合意を得ることが難しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 188 年功序列が問題(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 189 産学連携をもっと進めたいのであれば、大学の評価をするときに、産学連携の実施(共同研究費, 委託研究費等)とその継続年数にあわせて、大学(研究者)に研究費用を配分するようにすれば、大学の先生ももっと研究をすすめるでしょう。いまは、大学の教員の評価につながらないので、みんなやっていないだけです。イノベーション人材の育成も、単に外部の人が教えにきているだけで、大学の中に本当に教えられる人がいない。つまり、実際に自ら起業したり、社会で働いた経験のある人が、テニユアとして大学にいない。これでは継続性がない。きちんと教育をできる人を大学がテニユアとして雇用することを進めるべき。現在は、ベンチャー等に積極的な人と、そうでない人がわかれているので、一部、ベンチャーにはやってきているが、これが裾野に広がらない。教育できる人を増やし、教育を受けた人がその先にいくための”仕組み”を大学に構築させる必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 190 リードタイムを十分考慮した施策を進めていただきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 191 イノベーション人材育成の仕組みが整備されていないので、結果としてイノベーションを起こす人材が育っていない。一部の素質のある人材が、そのような事と無関係に能力を発揮して、独創的イノベーションを達成しているように見える。さらに、育成の仕組みを整備する事によって、もっと多くの人材が、イノベーションを達成できるのと思われ、人材育成の仕組みを整えるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

〇〇〇〇【独立行政法人名】の基本的な姿勢が全く変わっていないため、画期的な研究を臨床に応用することはほぼ不可能。医療機器開発においては日本は周回遅れの状況で革新的な医療機器を生み出す以前の段階であるがいわゆるme too productでさえ国産製品が世に出ている。その理由としては新規参入企業の技術力の問題よりも、薬事担当者が〇〇〇〇【独立行政法人名】の常識と考えるレベルの承認に必要な項目を理解していないか、あるいは情報開示が乏しいため求められているデータの根拠設定が困難であること。例えば症例数設定の際、除外項目が先行承認製品でも全てが開示されていない訳ではないのでクリアカットではないこと。前ならえを求められるがその前の詳細まではわからないこと。簡単にいうと大手企業で薬事担当経験があるような人材は市場に乏しく、スタートアップ企業では現実問題としてそのようなハイレベルの人材は確保できないためプロダクトそのものの問題というより書類不備で承認されないことが多々あると思います。国策として国産医療機器開発を推進するのであれば〇〇〇〇【独立行政法人名】、AMEDから独立した〇〇〇〇【独立行政法人名】経験者などが新たなAgencyを設立し、対面助言の前段階から十分な知識と戦略を有料で担当する仕組みを考えるべきではないか？医療においては現時点で市場に存在しないものの新規の承認はおそらくほぼ不可能と感ずります。背景には承認して何かあった時の責任の所在が日本は徹底的に承認者までが責任を問われかねないために、担当者が思い切ったpositiveな承認条件の緩和ができないことも一因かと思われまます。〇〇〇〇【独立行政法人名】と厚労省で個人的な印象ではそれぞれ革新的医療機器に対する温度差がある気がします。ハイレベルの革新的医療機器を生み出すための責任のあり方を変えなければ日本は周回遅れどころか完全に医療機器開発は米国ヨーロッパだけでなく中国にも叶わないだろうとの危機感があります。(大学、部長・教授等クラス、男性)

イノベーションを促進する上では、我が国の大学における産学連携の活発化が必要であり、また産学連携活動は産業部門の主導により行われるべきである。しかし、大学の研究成果をイノベーションに結び付けることを目的として、大学の研究活動に産業部門の人材を関与させる政策は、非常に大きな誤りをおかしている。例えば、JSTによるCOI事業は、プロジェクト・リーダーに企業側の人材を就任させることを必須とし、その主導の下に研究成果の社会実装を実現させようとしているが、この方法ほど大学の基礎研究機能や人材育成機能を毀損しているものはない。そもそも大学の研究機能をマネジメントすることは、企業の研究開発マネジメントよりも遥かに高度の経営能力を必要とするものであるが、今日の日本企業にはそのような能力を持った人材はほとんど存在していない。大多数の主要な日本企業における研究開発マネジメントは、今日イノベーションの実現に求められる機能要件からみれば二流であり、二流のマネジメントを経験した人材が組織文化の大きく異なる大学に持ち込むマネジメント技法は、必然的に三流に墮することになる。JSTは、COI事業が大学にもたらした悪影響につき、直ちに第三者委員会を組織して調査すべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)

192 産学連携はいろいろと不祥事があり、さらに歯止めがかかり、やりにくい状況が続いている。地域に関しては、予算が限られていて、思ったような成果が上げられない(RISTEX予算をもらいました)。(大学、部長・教授等クラス、男性)

193 優れたマネージャが少ないと感ずります。(大学、部長・教授等クラス、男性)

194 官が好む研究しかできないし、前例主義のために新しい試みは制限されるように思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)

195 産官学連携のための資金が不足している。(大学、部長・教授等クラス、男性)

196 イノベーションは生活の中で社会的な価値を作らなければならない。この達成のためには、大学や研究所の研究者が社会や市場に興味を持たなければならないが、専門性とこの両立は難しい。企業経験を持つ実務家を中立的な立場で大学や研究所に配置するなど、市場と研究を結びつける取り組みが必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)

197 産学官連携については、変化が現れつつあるようにも感じられる。ようやく、組織対組織の取組になりつつあると思われるが、全体としては、不十分と思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)

198 医療・福祉・健康領域において欧米に比して、真のコーディネーターが不足している事もこの領域の産学連携の問題点である。日本の大手薬業企業は既に国立大学法人の将来に見切りをつけて、欧米やシンガポールの大学と連携を進めている。由々しき現状を嘆く前に革命的改革が必要であると信じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)

199 研究成果を社会実装する上で、高度な専門知識を持った人材がそもそも不十分で、それを、地道に作り上げていく人材が必須。その確保、処遇が不十分。(大学、部長・教授等クラス、男性)

200 大学の姿勢を、産学官連携を重視する方向にするためにも、地方国立大学における産学連携教育や地域産業教育を重点化する補助金誘導は必要かと思ひます。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)

201 ・組織対組織の産学連携を推進すると、各大学が私企業の一研究所のような機能になってしまう。・大学に安易に産学官連携を求めると、目先の成果にとらわれることになり、我が国全体の基礎研究のレベルダウンが生じている。・日本の企業は大学の研究成果の産業化がある程度見えた段階でないと連携しないが、外資系企業は早期段階から研究助成金をだしてゆるくつながり、成果が具体的になった段階で本格的な連携に進めるという考え方のようである。このような状況では、日本国民の税金を投入して実施されている大学の研究成果が海外に持っていかれることになる。(大学、主任研究員・准教授クラス、女性)

202 大学の人事・労務規則の拘束により、研究者の活動において柔軟な対応ができない。大学ごとでの自由度があるといわれているが、その改革には厚い壁がある。リスクマネーがリスクを避けるため、リスクマネーとして機能していないと感ずる。(大学、研究員・助教クラス、男性)

203 「イノベーション」という言葉が一人歩きしている。本当はしっかりと「基礎・基盤研究」があり、それに根ざした産業化があって然るべきなのに、民間から研究法人等に役員が多く採用されたことで根元を固める考え方がおろそかにされている傾向があるのは残念である。(大学、その他、男性)

204 基礎研究、独創研究、実用研究のバランスが悪い(評価基準を明確にした環境を整備すべき)。民間企業との連携・協働は不十分。産学連携から産主導型への移行ができていない課題が多い(産官学と医工連携を立体的に)。・学は実用化を念頭に置いた知財戦略を強化する必要がある(権利化と実施可否)。科学技術関連およびモノづくりへの実践能力のある起業人材が必要。金融財政支援による市場の創出・形成への取組は更に大胆な策を望むが、実践側の甘えも目立つ。(大学、その他、男性)

205 イノベーションの定義を明確にしないと、この問に答えることが難しい。恐らく「革新的技術開発」を意味していると思われるが「価値の創造」に疎い現員ではこれは難しいと言わざるを得ない。(大学、その他、男性)

206 民間の資金を国の制度で管理する方式がまかり通っている。民間が参加しやすい仕組みの構築が必須。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)

- 209 産官学連携は、徐々にではあるが、進んできていると感じる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 210 産官学連携を取り持つ人材が不足している。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 211 健全なベンチャーキャピタルの育成と確保が必要。研究者に経営, ビジネスを教える戦略的取り組みが欠如している。多分野交流をもっと促進し, 知の爆発を起こすことが必要であるが, そのための目利き, コーディネーターが圧倒的に少ない。したがって, 情報社会の今においても, その膨大な情報を効果的に使用できていない。イノベーションとは何かを理解していない人が多い。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 212 我が国の産業界が大学や公的機関に出す資金の額が低すぎる。対価相当の額を支払うべきである。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 213 大学や他の研究機関で, 新技術を開発しても, これらの組織では特許申請・維持費用を出せる余裕はなく, 特許としての技術確保が難しくなっている。以前はJSTで, 特許出願支援のプログラムもあり, 筆者も随分, 利用させてもらったが, 今はそのような話も無いようである。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 214 産官学連携をし易い環境は極めて脆弱である。また, イノベーション政策は本来, イノベーションの実績のある研究者を交えて政策を策定すべきであるが, 実績のない役人が作成するところが問題ではないか?(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 215 今後, 研究で得られた成果を, 普及, 社会実装していくための研究が重要と考えられる(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 216 日本の企業が欧米の研究機関に冠研究室等を設け, 多額の資金を提供している例は多いと思うが, 国内にも同レベルの研究成果を出しているところは多数あるはずである。その様な国内研究機関への企業からの資金提供や連携が上手く機能していないのは, 様々な要因が考えられるが, その1つは, 海外の成果(舶来品)を有難がるというバイアスが依然としてあるように思える。国内研究機関が保有する研究力の見本市のようなものを, 1つの機関が行うだけでなく, 機関横断で実施するのも, その様な問題を解決する1つの手段となるのではないだろうか?(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 217 官学民の間で人材育成を主眼においた連携施策をもっと積極的に進めるべきと考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 218 科学技術イノベーション人材の育成, 確保は非常に重要な課題である。能力の底上げも同時に行うべきで, 人材の評価法, 待遇の見直しが必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 219 起業家を増やすためには, 失敗した場合でも個人の生活への影響を極力回避出来るシステムとのセットでなければならず, それを個人のリスクに期待している限り, 起業家の登場に過大な期待を持つべきではないように思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 220 学術研究や基礎研究から社会実装までイノベーションを起こすためには, 知財や起業に詳しい人材の育成が必要と考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 221 産学連携活動は活発ですが, ベンチャー支援に関しては制度含め, より充実させる必要があります。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 222 イノベーション政策の難しさは, ひとえに, ベンチャー企業の成功率によるのではないかと。国内では, ベンチャー企業の成功率は5-6%と言われる。そのような状況下で, どれだけの人がベンチャー企業の設立を考えるのだろうか? 逆に成功率が90%ならば, 誰もが設立を考えるとと思う。それは大学の問題と言うより, 政府の制度設計の問題なのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 223 研究成果の社会実装への取り組みは積極的に進められつつあるが, 研究成果の実用化までのギャップを埋めるための仕組み(具体的には資金や人材の確保)は十分とは言えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 224 大学の教育の中では, イノベーションや起業精神と言ったことよりも, 基礎的な教育事項にもっと留意すべきではないだろうか? それらは, 学生が自ら吸収し獲得していくものであり, 大学が教えて身につくことではないと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 225 産学連携を良しとしない(企業との癒着との誤解)風土が残っている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 226 AMEDでannounceされて公募もありますが, 縛りが多く実際活発とは言えない状況と思います。また, 民間(製薬会社)とアカデミアとの連携をより官が強押ししていただく必要があると思っています。All Japanで新規薬剤を進めるとしても, 日本の製薬会社は二の足を踏んで米国の企業と組まざる得ない状況です。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 227 これらの質問には, 研究機関と行政施策との結びつきに関するものが無い。公的機関は, 本来, 行政施策への対応のための研究テーマが多く, 特定の民間企業との結びつきよりも, まずは納税者全体への貢献(行政施策への反映)が重視されるべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 228 産官学連携が企業共同研究推進の面だけが強調されている点に不安がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 229 国だけではなく, 企業が大学や国研に大型資金を提供しやすくする仕組みがあると良い(寄付金の大型化)(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 230 連携はある程度機能していると思う。ただし, ○○研究所【公的研究機関名】の役割からすると, 公共事業の公平性を保つ上では, 産との距離感を一定以上確保するなどの配慮は必要だと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 231 学会での産官学連携ばかりではない(学会に出てくる産は企業ラインではない事が多い)という実態とそれに変わる産がメインとなった組織の立ち上げが望まれる。弊所は学とは違う産よりのスタンスで一定の存在感を有していると自負(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 232 アメリカの大学の豊富な資金とベンチャーへの支援を見るにつけ、大きな差を感じる。資金を自己で運用活用できるのは私学の特徴かもしれないが、日本の大学も見習うべきで、兼業した際に給料を増やすなど、インセンティブを生むような規制緩和が必要ではないだろうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 研究者の専門のバランスが良くない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 新しい学問領域を作っているだけ、あるいは予算獲得の手段になっているだけ～ということはないか。産学官連携をたくさん起こす仕組み、環境づくりと、その中から跳ねる技術を拾い上げる～という仕組みが政策なのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 大学の本来業務はイノベーションの追求ではない。人材育成をしっかりとやるべき。「民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出」「民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し」など、大学がこのようなことを行うことが正しいような設問の設定に疑問を感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 236 産学連携やイノベーション政策について、以前に比べて不十分な状況であると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 産学官連携は補助金をもとに推進するトップダウン方式が良いのか、無理に政策誘導するのではなく自然発生的に産学官連携が生まれるよう自由な環境を整えるべきなのかむづかしい問題だと思います。補助金の獲得が目的化している産学官連携を散見します。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 238 景気がよいと文系志望者が増え、理系では全体的に人材が不足する印象がある。当センターはナショナルセンターなので、地域に即した研究ではなく、日本全体のインフラ・医療の向上に資する研究活動を行っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 239 継続性の確保が課題(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 240 一部では連携が行われているとは思いますが、一方で、「大学は、大学オリジナルな研究をしなければならない、企業と同じことを研究しては存在意義がない」という考え方もあり、連携がうまくいかない考え方もある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 出口に近い課題だけでなく、産業界が提案する基礎研究のプロジェクトがもっとあっても良いと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 工学的に役に立つ発見をしても、具体的に企業にどのように連絡を取れば良いのかがわからない。またメリットも詳しくわかっていない。基礎知識が不足しているように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 技術力があるが、規模の小さい会社に、研究的な要素を含む役務を発注するという枠組みが無い。理由は投資的な要素が含まれるからである。しかしながら資金力のない民間と連携するには、投資的な研究費の運用も可能となるような枠組みが必要であると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 研究成果の事業化のための予算を支援するだけでなく、その事業化を支援しリードする人材の育成も重要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 企業から資金をもらって研究するという方針を重要視するなら、研究の偏りが生じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 研究者が心から感謝できる、産学連携部門や知財部門のプロフェッショナル人材に出会ったことがない。かかわると、官僚的な事務手続きや文書作成が増えるだけで、かえって研究に費やす時間が減少してしまう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 政府にイノベーションを理解している人間がほとんど見当たらない。イノベーションとは技術開発ではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 産学が連携できるのは、研究テーマに極めて強く依存する。産業界は実用的な研究に興味を持つ傾向があるので、基礎研究を行っている研究者との接点がほとんどない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 大学内をもっと大胆に改組して、教員の再配置を進めないと世界から遅れてしまう。既に遅れていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 知の社会実装を迅速に行える人＝イノベーション人材という定義がよくわからない。それをイノベーション政策と考えるのであれば、名前を変え、専門学校でも増やせばよいのでは？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 251 産学官連携はうまくいっていると思います。ただ、直近の実用化と長期的な研究を両立することが必要です。大学が企業の下請けになってしまっている例もあります。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 252 「学」で生み出されたシーズを、「産」が活用してこそアウトカムであるが、そこを繋ぐ「官」の意識が旧態依然として感じます。「学」の研究に委託研究として資金を提供し良質のシーズを生み出すことはできても、その成果は未だ実用化されていないのですから「産」が実用化するにはやはり相当額の資金が必要です。そこを闇雲に補助率の上限がある補助金事業化してしまうと、「産」が実用化に向けた開発に二の足を踏み、せっかく生み出されたシーズが葬り去られるケースが間々あります。お金の使い方が極めて拙いと感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 253 我々の研究機関では、地方連携事業を展開し、少しずつ成果は始めている。(公的研究機関,その他,男性)
- 254 研究シーズを活用し、ビジネスにつなげていくためには、公的な研究資金、競争資金では不十分である。金融機関などがそのギャップを埋めるファンドを増額し、競争資金では不採択になった案件(実用化は見込めるが、アカデミックな要素が乏しいなどの理不尽な評価で不採択になることはしばしばある)をスピーディーに救済し、実用化を加速させる。ビジネス化にはアカデミックな要素よりも複数の企業(異分野)が協調する必要性を強く感じる。(公的研究機関,その他,男性)

- 255 企業の秘密保持とうまく折り合いがつかないと思う。公的資金を使うので出せるデータを取って企業にもチャンスを作ってほしい。(公的研究機関,その他,女性)
- 256 科学技術イノベーションの出口が起業とは捉えていません。むしろ、起業を推進することは、技術が十分に活用されないままに、塩漬・陳腐化する可能性が高くなるのではないかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 ○大,○大,○大を中心にVCはできていますが,スタートアップ企業に研究シーズをしていくビジネス化ができる人材はいません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 258 アカデミアと大企業との関係構築においてイノベーションは発揚されない。米国でもかならずベンチャー企業とベンチャーキャピタル資金によるリスクマネーの事業開発提供の仕組みがあってこそイノベティブな基礎研究理論が事業開発に結びつく。独立系のベンチャーキャピタルが数多く必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 国は旧帝国大学を中心に多額のファンドマネーをまいたが,誤りだ。大学に投資をする能力はない。民間ファンドに任せるべきだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 ・更なる内閣府のリーダーシップに期待したい。・産学官連携の強化のためには,産産学学連携は推進されているが,肝心の官官連携がほとんどなく,縦割り行政をなくしてもっと強力で推進すべき。・日本もイスラエルのように失敗しても問題のない起業しやすい制度や体制を国レベルで構築すべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 政策立案をする人たちの,大学,技術,企業,技術者,研究者それぞれの活動と成果と悩みを十分に理解したうえでこのアンケート結果を活用されんことを希望します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 起業の失敗を取り返す仕組み無しの現状ではセーフティネット無しで綱渡りを強いることになる。このことの日本における社会的な合意・仕組みが形成されていない(米国にはある)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 日本の理科大学ではポストドクが少ない。年1000万円の人件費を負担する仕組みがないので,産学連携が進まない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 リスクを取らない評論家が存在する限り遅々として進まないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 産学官連携に対するメリットをわかりやすく掲げるべきだ。開発したモノを独占できるようにしたり,メリットがなければ誰もやらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 266 大企業の開発能力が低下しつつある日本では,大学やベンチャー企業がそれを補完し,イノベーションを生み出すべきであるが,人材面,資金面で難しい状況である。産学官の連携にもっと資金をだし技術開発を活性化すべき。学関連の知財面の問題としては,日本の大学は近年,発表に先立ち権利化を意識し特許出願に留意しているが,日本特許にとどまっており,海外での権利化は資金面の問題からなされていない場合が多い。その場合,極論すれば中国企業にタダで使ってくださいと言っている様なものである。真に価値のある発明については海外での権利化が進められる人材面や資金面も含めた体制を構築すべし。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 大企業中心的な取り組みとしては多少の成果は認めるが,本来日本の中小企業が発展する事が重要であると思う。中小企業の持っている技術を大いに生かせる環境が必要であると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 「官」の評価は,未だに無難な減点方式である。しかも,現状維持型の思考を維持している。新技術導入による社会変革をもたらす施策を1つでも,2つでも導入する生きがいを持ってほしい。例えば,課単位で年間幾つの新技術を導入し,その成果を上げたか,を発表できるような施策をお願いしたい。社会を活性化し,変革をもたらすのは,「民ではなく官の大きな役割」であり,官こそ,「目利き」は重要な人材である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 連携を行うのはコーディネータと呼ばれる人々だが,ここに大きな問題があり,バラまきや立ち枯れが起こり,不振興となっている。これは,コーディネータがコネや肩書で雇われた定年世代の人材であることが多く,過去の栄光のみで雇われ,必要とされる先端技術・情報・ノウハウを持っていないことが多いためである。着任後に習得,技術の水平展開とか言い訳するが,PCや昨今の情報検索ノウハウも持たないような世代であるため,旧時代的な対応しかできず,実際に手を動かす若手との価値観の違いから,上手くいかないことがあまりに多い。また,それなりの地位(管理職)であったため,賃金はそれに準じて高額になっているのも無駄が大きい。その賃金があれば,経験もあり意欲のある若手(30~40才台)を雇えると思料致します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 STARTプログラムなどはもともと民活でイノベーションを起こす形を意図して始まったが,結局は事業の素人のいわゆる有識者が判断するだけの補助金プログラムになってしまったように思う。結果を出すためにうまく民間を活用する方法を考えるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 271 日本の製造業における生産性が一向に上がらず諸外国から取り残されている状況,国民の所得が増えるどころか徐々に減少している現実を早急に改善する必要があるのに,政治家や官僚は何ら有効な手を打っていない事に対して怒りを覚える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 272 技術をビジネスに結び付ける発想ができる実践者の育成が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 社会還元のために連携強化が必要と言う事は常に言われているようだが,個々の研究現場任せではなく,もっと組織的に動くような仕掛けが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 産学官連携は,産が積極的に探さないとなかなか見つからないのが現状。またお試し開発にしても自己負担費用が重く感じます。中小では更にそうではないでしょうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 アカデミア研究者ー産学連携担当-TLOー企業の連携がうまく進まないことがあるが,その要因は産学連携担当が知財の産業移転に過度に保守的であったり企業に対して高圧的であったりする点,そもそもアカデミア研究者の知財シーズが未熟でありそれがトランプの元になる点等が散見される。アカデミア研究者が技術・素材を産業実装できるような強い知財にするために,知財化する前に企業と早期に連携し強い知財にするようにアドバイスを求める仕組み,産学連携担当が権利移転に権限を持たないような仕組みへ変えていくことが重要と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 276 産学連携におけるTLOの位置づけが各大学の独立法人化により、より実証化への見返りを求める傾向が強くなっており、ある意味障壁となりつつあると感じる。オープンイノベーションの障害になりつつある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 277 諸外国に対し市場での優位性を長期にわたり確保する有効な手段の一つは日本発の世界標準を増やすことだと思います。問4-17にあるような世界標準獲得のための計画的な官民連携が不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 278 全体としては、近年、生き残りをかけた産学官連携の取り組みは、進んでいると感じる。特に、産学での取り組みは、積極性をましている。その中で、より国としての更なる積極的な支援は必要。「十分に」という部分にマークできないが、今後は、国の更なる支援を期待したい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 279 大学においては学術研究だけでなく、社会実装や商品化、製品化するための応用～量産も含めた産学連携の研究開発が必要と言われているが俯瞰的に見て十分に機能していると言えない。特定の研究分野や領域においては、産業界での研究・開発の経験はないと教授や准教授になれないあるいは企業経験者を優遇する、企業が大学や研究機関への人財の派遣した場合の優遇措置、などのルール作り等が必要か。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 280 官主導、民間主導でレベルは違うものの少しづつ産学官連携の場の充実は進んでいると考える。まだ世界をリードしていけるレベルでは無いので拍車をかける施策の必要を感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 281 知財については、大学側が発明をするものと決めてかかっていることが多く、知財契約が片務的になっている場合が多い。民間企業からの発明が決して少なくないことを大学は理解したうえで知財対応を願いたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 282 大学まかせにしないで、政策を作るべき人がしっかりと政策を定量的に作り、それに対する評価をする体制を固めるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 283 現状日本の問題点、イノベーション創出など本質の理解がないまま、資金的援助が先行している。ばら撒きは、無駄遣いだけでなく結果的に逆効果。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 284 私は決して政府の施策を批判的に見ているわけではなく、海外のライバル国と比べ、全ての項目において「スピードが遅い」「積極性に欠ける」「実業化を展望した視点が弱い」「研究者を研究のためだけの人材という、狭義の意味でしか使えていない」「国一自治体一民間という形にこだわりすぎた運営により、プロセスの中で発見した、大事なフルーツが見逃がされている事がある」と思うからです。アジアで言えば、日本と反対のことをしているのが韓国であり、彼等は基礎開発はほとんどせず、世界中から新技術を集めて来て、自分たちで応用し、国や企業の新技術にしており、中国がそれ以上のスピードで追いかけいています。こうした中にあり、日本はあまりにゆっくりのんびりやっており、もっと実業的な新規開発が数多く進むようにすべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 285 「学」に関しては、「国公」と「私学」の「差」が目立つ。又、同じ「国公」であっても、中央と地方に改善が見られるが、中途半端な中央(例: ○大以外の関東の国立大)の改善が進んでいない。「官」の対応に関しても「産」としては、不満である。最終的にアウトプットを提供するのは、「産」である、その事情を理解頂きたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 286 真摯に変えようと思われている大学もあるが、多くの大学が、学長から末端まで、組織と組織でイノベーションできる組織や考えに至っていないところが多いように思える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 287 日本全盤のイノベーション雰囲気は大変不足である。イノベーションの勇氣、精神、そして制度はアメリカ、中国よりずっと弱い感じる。国として、発展の原動力はイノベーションこそだと思います。この動力は不足と、時代遅れは当たり前である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 288 連携活動は増えてきていますが、沢山大学がありますが、国公立の大学は強みを活かしてもっと民間企業との連携を増やすことも必要かと思えます。大学組織にコーディネータの方々配置等整備して頂いていますが、もっと柔軟な活動や動きが必要かと思えます。特区制度はあるが、活用ができていないと思う。ものづくり補助金では人件費に費用が使えなくなりましたが研究開発を行う中小企業としてはとても残念です。世界で戦える研究開発が少ないのは、企業努力も必要ですが、国として世界をリードする戦略などをもっとオープンにして頂きたい。IOTなど、インターネットを使ったサービスが日本は遅れている現状の打破の為に、更なる補助金制度を希望します。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 289 大学の中での評価は、今でも論文がメインで、研究成果を社会実装したかどうかは問われない。成果を社会に問うことや、ベンチャーとしてその成果を世界で通用する技術に育てていくための仕組みは、はなはだ心もとない。シェアビジネスやIOTなど、新たな技術に対し、社会がそれを受け入れず、既存業界が足を引っ張ることも多く、なかなかイノベーションが進まない現状が続いている。残念である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 290 日本の大学や公的研究機関の研究者あるいは研究マネジャーは、内部(大学や研究機関)で評価されることを気にかけ過ぎており、短所を補うことに苦慮しているが、その結果、俗に言う「とんがった研究」は少なくなっている。短所を補うよりも長所を伸ばすマネジメントを行うべきである。また、研究の評価と研究者の評価(昇格・昇級)とは独立とすべきである。適切な評価制度が確立されない限り、イノベティブな人材は生まれてこない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 291 産学官連携はもっと進めていくべきかと思えます。これにより発想が広がります。産学連携とイノベーションを必ずしも関連付ける必要はないと思います。イノベーションですが、その言葉が一人歩きしている感があります。イノベーションがある社会が、必ずしも、良い方向に進んでいるとは限らないし、誰かが一人勝ちするような仕組みだと、格差がより広がるのであれば、イノベーションがあることが必ずしもいいことに繋がりません。イノベーションを使う側にも課題がありますが、グローバルに展開される場所に国内では制御できない難しさがあります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 292 分野を絞って集中的にイノベーションを図ることは重要だが、すべての分野でイノベーション人材を求めるような施策は必要。イノベーションをすべてに求めるのではなく、能力にある研究者に重点的に配分する工夫が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 293 大学・研究機関のシーズを民間のニーズに結び付ける取り組みはいくつか行われるようになりましたが、お互い不慣れなゆえにミスマッチが多く、成果ができるにはもう少し時間がかかると思えます。息の長い支援を期待します。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 294 今のイノベーション政策のほとんどは企業に税金をつぎ込んでいて、大した成果が出ていないので即刻やめるべきだ。米国のようなSBIR制度にしてベンチャー企業をきちんと支援することと、ベンチャーキャピタルを育成することだけに絞ればよい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 295 本当の意味での「目利き」が未だに育っておらず、場合によっては、個人の過去の成果にすぎた近視眼的な視野をもった人材によって、マッチング、ブリッジングが行われていることは、惨事と言わざるを得ず、幅広い知識、人脈、経験をもった本来望まれる素養を持ち合わせた人材が、「目利き」を担うことができるような環境、制度作りが急務と思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 296 国際標準化への取り組みは積極的に進めるべき。研究で勝っても、規格で負けることがあってはならない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 297 IoT/AI/スマート化などを幅広い業種、業態が自分ごととして考えられるような基盤の整理、広報/周知/、教育などを推進して頂きたいと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 298 ベンチャー向け施策に偏っている感がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 299 工学・医学系のように産学連携が比較的やりやすい分野と、理学系のようにやりにくい分野もあるので、全分野一律ではなく、それぞれの立場でどのように取り組めば良いかを個別に考える必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 300 イノベーション政策とうたいつつ研究成果がすぐ応用できるかどうかはその価値判断の基準となっており、そのような官の指導の下では真の人材育成は期待できない。多様な人材を生み出すことが学における人材育成のゴールであって、起業家精神やイノベーション人材などはそれ自体を目的とする産で育成すればよい。官は偏った方向に学を仕向けるべきではない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 301 日本はサイバー空間の活用という点に関しては未だ発展途上国である。ビッグデータを取り扱える人材やAI専門家の需要が急拡大しているが、全く人材育成が追いついていない。特にデータを取り扱える人材の育成がなされているとは言い難い。リカレント教育も含めて早急に対応すべきだと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 302 一部の大学および公的研究機関においては、知的財産権の確保の主張が強すぎるため(全く対等ではない)に、そもそも産学連携を積極的に進めようとも考えていないと疑わざるを得ない。対等な関係での契約を結ぶことができない、あるいは出来たととしても、その後の知財についてのフォローは全くないなどの、極めてレベルの低いマネジメントが横行していると言わざるを得ない。これは研究者ではなく、スタッフに大きな問題がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 303 大学と公的研究機関ではイノベーション政策に対する役割が異なっている。大学は重厚な知的資産を次世代に継承することを基本的な役割とすべきであり、そのための基礎研究と人材育成に努めるべきである。その中でイノベーションのタネを育成していくべき。一方で公的研究機関はそれぞれの持つ強みを活かし、積極的に産学連携を進めイノベーションに寄与すべきである。現状の科学技術政策では、大学に公的研究機関の役割を求める結果となっていて、大学の基礎体力を奪い、結果として、長期的な日本の科学技術力の衰退を助長している。公的研究機関には、より強くイノベーション創出を求めるべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 304 大学発のイノベーションの成果が産業界で容易に活用できるシステムが不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 305 産業界または経済産業省系公的研究機関の要請で学界が産学官連携に加わるのは非常にありがたく、産学官連携は重要だと思います。しかし、大学や文部科学省系の公的研究機関は、産業界の技術ニーズのマーケティングや、研究課題の費用対効果の検討は得意ではないはずで、むしろ、学術研究は20~30年後を見据えたまったく新しい技術の研究により、産業界では想像もできなかった新規市場を創出することも必要であると考えます。そのため、短期的な産業活用のみを重視せず、自由な発想で将来必ず必要になると信じる技術課題の研究にも積極的に取り組んでいただきたいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 306 基礎研究のような大きな枠組みでじっくり取り組むもの、地域課題の様にネットワーク良く解決すべきもの、それぞれに適したシステムを整備する必要があると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 307 国がどのような方向性を持っていくのか、それによっては産官学連携をすすめて行くべきでしょう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 308 歴史的事実としてイノベーションには、時間が必要。特に基礎研究での取り組みは、焦ってはいけな。早い成果を求められる環境から研究者を守らないと、絶対にイノベーションは成就しない。よって、テーマ別に時間軸を想定し(1-2年,3年-5年,10年以上)わけた取り組み方もありかと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 309 (412)項でも書きましたが、間をつなぐ人材のスキルでうまくいったり、行かなかったりしていると感じる。いろいろな制度が現場で効率よく実施されるのは、この人材がキーポイントになっている事例が多いと強く感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 310 アカデミア当事者の目的は必ずしも社会実装ではない事を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 311 ここ最近ではスタートアップなどの新しいアイデア・シーズを活かしたビジネス創出が求められています。そのための研究者教育の充実や、ビジネスにつなげることができる人材の育成・確保を進める必要があると感じます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 産から学への投資が不十分。学への投資についての税制面での優遇など強化すれば促進される(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 産学官で強調したイノベーション創出のためには連携強化を図るプラットフォームの構築が重要である。大学や国の研究機関との組織的連携も必要であるが、独創的な研究を行っている地方大学との連携について工夫があるとよい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 【企業名】や○○○○【企業名】等個人情報をスマホで情報収集し、データを集約していった、ITからリアル産業の世界覇権をねらう模様と聞いた。情報端末はスマホだけではない。耳と目と口に連携するヘッド・イヤホンセットや時計からの拡大プロジェクト
- 314 等世の中になく便利なツールで世界覇権を狙い、ITを生活と密着させること、個人データを入手・集約し、執事のようなサービスを各個人適合で実現する。若者にも高齢者にも役立つツール、サービスをつくることなど、このような夢のある事例、社会を産学・企業連合で作上げることも重要なことではないか？(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
-
- 315 公的研究機関の多くで実証実験まで終えた技術がお蔵入りになることを続けている。社会的に期待が大きく、将来性が十分見込めると判断された技術については、一定の政府調達で「死の谷」を渡らすことがあっていい。逆に社会的許容が難しいなど将来性が期待できない技術に関しては、実証実験の手前でお蔵入りさせるなど、メリハリを付けるべきだ。いずれの場合も、あらかじめ判断基準を作っておき、判断を後に客観的に検証できるように改革すべきである。(民間企業等、その他、男性)
-
- 316 イノベーション政策とは何かを理解できない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
-
- 317 米国などと比較すると、アカデミアサイドも企業サイドも意識の点でも、実行力の点でも著しく劣っているのではないのでしょうか？しかし、年々僅かではあるが、改善の兆しがみられているような気はします。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
-
- 318 理念や政策の枠組みは良いと思うが、実施段階で、政策の本旨を理解しているのでは無く、単なる資金の一つとして、漫然と利用している例を見受ける。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 319 研究成果を社会に普及するための様々な施策が行われていて、多くの研究成果が社会に普及できている状況であるか、技術移転と研究開発を両輪として進めていかないと社会に普及できない「材料分野」の普及がまだ十分に出来ていないと感じている。材料研究の成果を社会に普及するためには、その材料を使った製品を作っていかなければならず、その製品化の過程で生じる技術課題は研究開発で解消していかなければならない。これを両輪として行っていくためには、「製品化」と「研究開発」の両方が必要だが、技術系企業と言われる企業といえども経営効率化の結果として十分な研究開発力を備えているところはグローバルにも少なく企業だけでは両輪活動が成り立たない。大学・公的機関がこの「研究開発」を担えるかというと、サイエンスとしての新規性が不足する内容にも取り組まなければならないので難しい。大学発ベンチャーがこの「研究開発」の担い手として期待されるが、ベンチャーというと自立して上場を目指す投資家支援型の企業と期待されることが多く、パートナー支援型のベンチャーという想定がほとんどなされていない。パートナー候補がいるならば、そのパートナー企業が支援すればよいとみなされている。このような状況が材料系の研究成果の普及が進まない1つの理由になっている。技術系企業が研究成果を受け取れる能力をどんどん削っている状況なので、それを把握して対策することが必要。拠点型研究開発で複数の企業を研究機関に集める方式では解決しないと思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
-
- 320 今後の発展領域に対する投資が中途半端。グローバルプラットフォーム企業の資本力や中国や米国のそれに日本が叶わないことも事実であるが、それでも規模が小さすぎることが多い。また、サイバー&フィジカルと言いながら、それぞれの分野のサイロがある状況に大きな変化は無いように見える。制御と情報の両方が見通せる人材は若手にはいないように見える。(民間企業等、その他、男性)

パート 5

大学改革と機能強化の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	分らない	2018年度調査										各年の指数					指数の変化					
		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	62	123	347	419	393	224	39	1,545	4.5	2.9	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	-	-0.07	-0.11	-	-	-0.17	
大学等	62	123	347	419	393	224	39	1,545	4.5	2.9	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	-	-0.07	-0.11	-	-	-0.17	
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	56	112	306	366	356	200	34	1,374	4.5	2.9	4.6	6.2	4.6	4.6	4.5	-	-0.05	-0.11	-	-	-0.16	
男性	6	11	41	53	37	24	5	171	4.4	3.0	4.4	6.0	4.7	4.5	4.4	-	-0.22	-0.05	-	-	-0.27	
女性	1	3	23	43	71	31	2	173	5.3	4.0	5.4	6.4	5.3	5.2	5.3	-	-0.08	0.10	-	-	0.02	
社長・役員・学長等クラス	14	48	160	175	131	80	12	606	4.2	2.7	4.2	5.9	4.4	4.4	4.2	-	0.00	-0.14	-	-	-0.14	
部長・教授クラス	27	49	108	116	136	69	15	493	4.5	2.8	4.6	6.2	4.6	4.6	4.5	-	-0.08	-0.10	-	-	-0.18	
主任研究員・准教授クラス	20	22	51	76	52	43	10	254	4.6	3.0	4.5	6.3	4.8	4.7	4.6	-	-0.12	-0.09	-	-	-0.21	
研究員・助教クラス	0	1	5	9	3	1	0	19	3.8	2.9	4.0	4.9	4.6	4.3	3.8	-	-0.29	-0.54	-	-	-0.84	
その他	29	34	92	131	149	79	13	498	4.7	3.3	4.9	6.3	4.8	4.8	4.7	-	-0.03	-0.05	-	-	-0.09	
任用あり	33	89	255	288	244	145	26	1,047	4.3	2.8	4.4	6.0	4.5	4.5	4.3	-	-0.07	-0.13	-	-	-0.20	
任用なし	1	2	9	30	46	20	1	108	5.4	4.2	5.5	6.4	5.3	5.3	5.4	-	0.01	0.14	-	-	0.15	
学長・機関長等	1	2	23	43	44	16	3	131	4.9	3.6	4.9	6.1	4.8	4.8	4.9	-	0.00	0.10	-	-	0.09	
マネジメント実務	53	113	291	320	271	173	33	1,201	4.3	2.7	4.4	6.1	4.6	4.5	4.3	-	-0.10	-0.13	-	-	-0.23	
現場研究者	7	6	24	26	32	15	2	105	4.6	3.1	4.8	6.2	4.8	5.0	4.6	-	0.12	-0.35	-	-	-0.22	
大規模Pの研究責任者	50	79	244	285	288	166	28	1,090	4.6	3.0	4.6	6.2	4.7	4.6	4.6	-	-0.06	-0.08	-	-	-0.14	
国立大学等	5	5	25	26	17	12	4	89	4.4	2.8	4.3	6.1	4.5	4.5	4.4	-	-0.04	-0.11	-	-	-0.14	
私立大学	7	39	78	108	88	46	7	366	4.2	2.8	4.4	5.9	4.5	4.4	4.2	-	-0.11	-0.16	-	-	-0.27	
大学グループ	12	8	37	59	62	63	10	239	5.4	3.8	5.4	7.0	5.7	5.6	5.4	-	-0.07	-0.26	-	-	-0.34	
第1グループ	21	28	72	86	97	51	8	342	4.6	3.0	4.7	6.2	4.7	4.7	4.6	-	-0.01	-0.17	-	-	-0.18	
第2グループ	15	44	97	108	90	32	4	375	3.9	2.5	4.1	5.6	4.2	4.0	3.9	-	-0.18	-0.15	-	-	-0.33	
第3グループ	11	37	136	156	122	64	15	530	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	4.3	-	-0.02	0.06	-	-	0.04	
第4グループ	13	15	47	49	38	33	3	185	4.4	2.8	4.4	6.2	4.6	4.5	4.4	-	-0.12	-0.10	-	-	-0.22	
理学	17	40	95	100	96	70	17	418	4.5	2.8	4.6	6.4	4.8	4.7	4.5	-	-0.14	-0.12	-	-	-0.27	
工学	5	16	43	51	38	20	2	170	4.1	2.7	4.2	5.8	4.3	4.2	4.1	-	-0.09	-0.07	-	-	-0.16	
農学	16	38	103	113	88	42	10	394	4.1	2.6	4.2	5.8	4.3	4.3	4.1	-	-0.05	-0.17	-	-	-0.22	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	62	123	347	419	393	224	39	1,545	4.5	2.9	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	-	-0.07	-0.11	-	-	-0.17	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	3	2	IRセンターが稼働して数年経ち、データが蓄積されて多数の場面で判断材料を提供できるようになってきました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	2	3	1	URA制度が導入されて5年程になり,徐々にではあるがIR等が機能し始めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1	IR部門が開設された。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	URAの数は増えている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	4	5	1	新たなIRシステムの充実を図っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	University Research Administrator部門が設置された。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	URAの研修受講を推進するとともに,その増員を図った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	主に教育に関連する様々な情報をIR教員に分析依頼し,その成果を関係委員会やFD研修会で教員に周知し教育改善などに活用している。しかし,その分析や成果活用を大学として戦略的に行う体制がまだ十分とは言えないため,今後の体制整備が課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	かなり進捗した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	研修等によるスキルアップを図った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	IR室の設置.URAの能力向上。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	IR部門を設置し,情報収集や分析に取り組み始めた。(大学,第4G,その他,男性)
13	2	3	1	URAなどが増員された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	人数が増え,業務を分担しており,うまく回るようになってきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	最近,執行部は他大学の調査等に力を入れているようです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	4	5	1	IRセンターが設置され,情報収集・分析が強化されつつある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	IR室を設置し,分析を始めた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	学術関連データベースの利用,教育関連アンケートの分析などについて,新しい試みが行われている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1	私立大学であるため,死活問題であり,最近特にFDや病院経営に関心を持たせるための取り組みが増えました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	1	2	1	未設置であったIR部門が設置され,専任教員が配属されることになったため(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
21	4	5	1	評価支援室などを立ち上げている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	URAを補強し,科学専門知識を持った人材を補強している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
23	3	3	0	情報収集の仕組みと体制は整備されているが,IR分析能力は不十分である。それ故に分析結果を次の有効な政策に結びつけられていない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
24	2	2	0	ようやく整備されてきた段階です。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
25	6	6	0	IR部門に専任教員を配置したことから,大学の強み等が明確になってきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1	URAの数が足りない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	こういう職種にも優秀な博士人材が従事するような環境が望ましいが,実態はたいぶ違うと感じる(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
28	4	3	-1	学長として,自分の大学の状況を分析しようと思うと,まだまだ情報がそろっていないと感じるし,情報を整理する機能が備わっていないと強く感じる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	3	-1	経営分析力は大きくはない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	1	-1	有能なURAが少ない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	最近,この方面の能力低下を感じる(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	IRやresearch administratorは居るが,実際に教育や研究に役立つ業務になっていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	学内の研究者の実態を把握するぐらいの努力は必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	リサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析能力が著しく低い。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	URAが機能しているようには思えない。他大学のURAを呼んで科研費獲得支援のための講演会を開催している。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
36	4	3	-1	取り組んでいるが的外れな感じが否めない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
37	5	4	-1	組織としての取り組みが十分ではない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
38	3	2	-1	IR部門があるが,元となるデータは公開されているもの,あるいは国際レベル学術研究関係のデータで販売されているものであり,有用性が低い(もしくは扱いにくい)。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
39	3	2	-1	人材不足(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

40	3	2	-1	IR部門の整備を検討し始めたばかりであるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	6	4	-2	改革の意図は感じられるが,依然としてほとんどは教員が直接自分で情報収集をしている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
42	4	2	-2	自信がなくなっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	5	3	-2	教育についてはまあまあだが,研究IR機能は大きく不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	4	2	-2	十分に持っているとは言えないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	3	1	-2	IR部門やリサーチアドミニストレーターからいただく情報が十分とは言えないから。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
46	4	1	-3	研究教育年報を作成しているが,教職員による自己分析を収集しているのみである。分析の客観性に欠ける。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	5	2	-3	分析できず,判断を間違えてることが目立つようになった(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
48	4	1	-3	部門だけはあるらしいが(例えばIR), 全く機能していない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	5	2	-3	資金が無くて論文誌購読の契約解除がここ数年続いている。特に専門分野の論文誌が読めないのは情報収集において大きな被害。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	1	-4	正規教員の数が減少し,各教員あたりの負担が増加しているため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	157	189	343	464	439	267	57	1,759	4.5	2.9	4.6	6.2	4.6	4.5	4.5	-	-0.08	-0.06	-	-	-0.14	
大学等	52	161	291	400	397	252	54	1,555	4.6	3.0	4.7	6.3	4.7	4.6	4.6	-	-0.08	-0.05	-	-	-0.13	
公的研究機関	105	28	52	64	42	15	3	204	3.7	2.4	3.9	5.4	4.0	3.8	3.7	-	-0.11	-0.11	-	-	-0.22	
イノベーション俯瞰グループ	135	34	139	137	102	31	8	451	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	3.8	3.9	-	-0.10	0.09	-	-	-0.01	
大企業	54	6	39	45	34	8	1	133	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	3.9	4.0	-	-0.08	0.10	-	-	0.02	
中小企業・大学発ベンチャー	46	12	27	33	13	5	1	91	3.5	2.3	3.7	4.8	3.3	3.3	3.5	-	-0.04	0.16	-	-	0.12	
中小企業	27	5	16	15	8	2	0	46	3.4	2.3	3.6	4.8	3.6	3.5	3.4	-	-0.10	-0.06	-	-	-0.16	
大学発ベンチャー	19	7	11	18	5	3	1	45	3.5	2.3	3.8	4.8	3.1	3.2	3.5	-	0.02	0.35	-	-	0.37	
橋渡し等	35	16	73	59	55	18	6	227	4.0	2.6	4.0	5.7	4.1	4.0	4.0	-	-0.14	0.04	-	-	-0.10	
男性	260	201	429	542	489	273	62	1,996	4.4	2.8	4.5	6.1	4.5	4.4	4.4	-	-0.06	-0.04	-	-	-0.10	
女性	32	22	53	59	52	25	3	214	4.1	2.7	4.2	5.8	4.3	4.0	4.1	-	-0.25	0.09	-	-	0.16	
社長・役員、学長等クラス	72	22	77	96	84	74	8	361	4.7	3.1	4.7	6.5	4.6	4.6	4.7	-	0.04	0.12	-	-	0.16	
部長、教授クラス	97	84	195	264	239	97	19	898	4.3	2.9	4.4	5.9	4.4	4.3	4.3	-	-0.03	-0.04	-	-	-0.07	
主任研究員、准教授クラス	81	80	135	150	141	80	23	609	4.2	2.6	4.3	6.1	4.4	4.3	4.2	-	-0.14	-0.03	-	-	-0.17	
研究員、助教クラス	36	35	56	73	65	42	15	286	4.5	2.8	4.5	6.3	4.7	4.5	4.5	-	-0.21	-0.02	-	-	-0.23	
その他	6	2	19	18	12	5	0	56	4.0	2.7	4.0	5.4	4.2	4.4	4.0	-	0.17	-0.44	-	-	-0.26	
任用形態	88	57	159	174	177	124	19	710	4.6	2.9	4.7	6.3	4.7	4.7	4.6	-	-0.06	-0.07	-	-	-0.13	
任期なし	204	166	323	427	364	174	46	1,500	4.3	2.7	4.4	6.0	4.3	4.3	-	-	0.09	0.00	-	-	-0.09	
業務内容別	1	2	9	18	34	42	3	108	6.1	4.8	6.2	7.4	6.0	6.1	6.1	-	0.08	0.00	-	-	0.07	
学長・機関長等	1	3	17	38	42	27	4	131	5.3	3.9	5.3	6.6	5.2	5.4	5.3	-	0.18	-0.08	-	-	0.10	
マネジメント実務	46	142	246	320	293	163	44	1,208	4.4	2.8	4.5	6.1	4.6	4.4	4.4	-	-0.12	-0.07	-	-	-0.19	
現場研究者	4	14	19	24	28	20	3	108	4.6	2.8	4.8	6.4	4.6	4.5	4.6	-	-0.06	0.02	-	-	-0.03	
大規模Pの研究責任者	34	112	211	277	276	192	38	1,106	4.6	3.0	4.7	6.4	4.8	4.7	4.6	-	-0.08	-0.09	-	-	-0.17	
国立大学等	5	4	22	23	22	15	3	89	4.7	3.0	4.7	6.3	4.7	4.7	4.7	-	0.00	-0.05	-	-	-0.05	
私立大学	13	45	58	100	99	45	13	360	4.4	3.0	4.6	6.1	4.5	4.4	4.4	-	-0.09	0.08	-	-	-0.02	
大学グループ	9	21	40	57	69	50	5	242	4.8	3.3	5.1	6.5	5.1	5.0	4.8	-	-0.10	-0.13	-	-	-0.23	
第1グループ	16	36	54	88	96	60	13	347	4.7	3.2	4.9	6.4	4.8	4.7	4.7	-	-0.12	0.02	-	-	-0.10	
第2グループ	13	51	81	102	84	50	9	377	4.1	2.6	4.3	6.0	4.3	4.3	4.1	-	-0.04	-0.11	-	-	-0.15	
第3グループ	13	49	105	136	136	79	23	528	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	4.6	-	-0.02	-0.02	-	-	-0.04	
第4グループ	10	22	40	40	51	28	7	188	4.5	2.7	4.7	6.3	4.6	4.5	4.5	-	-0.15	0.01	-	-	-0.14	
理学部局分野	14	51	78	95	118	57	22	421	4.6	2.8	4.8	6.3	4.9	4.7	4.6	-	-0.16	-0.13	-	-	-0.29	
工学	5	22	30	60	36	18	4	170	4.1	2.8	4.3	5.7	4.2	4.2	4.1	-	0.05	-0.09	-	-	-0.04	
農学	17	45	90	112	85	53	8	393	4.2	2.7	4.2	5.9	4.3	4.2	4.2	-	-0.12	-0.02	-	-	-0.14	
保健	97	24	116	117	90	30	8	385	4.1	2.7	4.1	5.6	4.0	3.9	4.1	-	-0.09	0.12	-	-	0.03	
産学官連携活動あり(過去3年間)	38	10	23	20	12	1	0	66	3.1	2.1	3.3	4.7	3.4	3.3	3.1	-	-0.09	-0.18	-	-	-0.27	
なし	63	7	51	56	39	14	1	168	4.1	2.8	4.1	5.5	3.7	3.8	4.1	-	0.14	0.27	-	-	0.41	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	17	17	35	39	21	2	2	116	3.3	2.2	3.6	4.8	3.8	3.3	3.3	-	-0.42	0.01	-	-	-0.42	
なし・分からない	292	223	482	601	541	298	65	2,210	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	-	-0.08	-0.02	-	-	-0.11	
全回答者(属性無回答を含む)	292	223	482	601	541	298	65	2,210	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	-	-0.08	-0.02	-	-	-0.11	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	4	3	改革の押し付けは不要,まともに経営できるよう政府は運営費交付金や私学助成金をもっと増やすべきだ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	人事給与システムの改革などを推進している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	最近,色々な大学で様々な取り組みが進められている(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	組織の再編は積極的に行われている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	3	5	2	人事給与システムの改革などを推進している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	若手教員が外で活躍できるように教授に会議を集中させるなど努力している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	組織改革がありましたので期待しています(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
8	3	5	2	改革しています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	結果の善し悪しは分かりませんが,改革を進めているのは末端にも伝わってきます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	4	2	本学事務の大規模な組織改編が行われたため,総合的に見直しが進みつつあるように見える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
11	4	5	1	積極的な改革が行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	COC+により,本学では産学連携や地域教育における組織変革が始まります。次年度より大きく動き出します。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	学長が交代したので,見直しされるものと期待(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	単に教育,研究をするといった以外の部門ができてきたと感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1	オープンイノベーションに関する組織の構築を進めている。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	人工知能研究を中心に,大学全体の研究力向上を図っている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	分野融合的な研究組織の構築が進みつつある。しかしながら,研究費ならびに人的リソースの不足が課題である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	自分が学部長になり,組織改革を進めているため,少しずつ改善してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
19	4	5	1	学内組織の見直しに多大な労力を注いでいるが,改革のための改革になってしまっている。改革したという実績を書類として作成することが目的となり,その業務に時間を費やすために,教育や研究の質低下を引き起こしている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	分野融合的な教育・研究に対応した組織の見直しなどは考えているようです。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	少しずつですが見直しが始まりました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	5	6	1	商学,農学,工学の「実学」を担う3大学が協働により経営改革を推進するため,〇〇〇〇大学及び〇〇〇〇大学との大学間連携による機能強化を推進している。この他,平成33年度の大学院博士前期課程の改組や人事給与システム改革(評価制度の見直し,新たな年俸制の導入など)について検討を開始している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	大学院専攻改変,研究科新設,評価制度の改善など実施。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	説明会・勉強会が行われている(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	3	4	1	頻繁に改組が行われている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	4	1	取り組みつつあると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
27	4	5	1	法人での事務組織改革などが進められている。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	自己点検,事務改革,改組などを推進してきた。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
29	2	3	1	少しずつだが,変化してきていると思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	まだ実際に行なわれていませんが,検討に入っています。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	業績評価を一部だけが導入した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	研究支援を充実させるため,事務組織の改編があった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	様々な機関評価を通して改善に向けての取り組みがなされている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	共同研究に対し資金的なサポートが始まった(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	3	4	1	本来なら学術研究に割くべき時間を,このような活動に充てすぎている。研究者が疲弊している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	見直しが適切かつスピーディにおこなわれている組織と,目先の検討でしかない・スピーディだが見当違いに思える組織とが目立っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
37	3	4	1	担当地域の大学の組織改編が盛んに行われるようになってきた。(公的研究機関,その他,男性)
38	1	2	1	生き残りのために特色を出していく動きが見られるようになってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	一部改革の兆しが見えてはきている。ただし全体としての潮流はかんじられない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

41	3	4	1	危機意識はあると認識しており組織改革は実施していると思われるが結果については良くわからない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	1	2	1	一部の国立大学と私立大学では進んでいると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	必要に迫られて,ようやく見直しが進んできている。(民間企業等,その他,男性)
44	1	2	1	特に地方大学の方が,問題意識,危機意識が高い印象である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	3	4	1	研究志向大学では進んでいる。(民間企業等,その他,男性)
46	2	2	0	総合大学では,分野によって,社会との関わり・社会貢献のあり方の意識が異なる。ボトムアップ的に全学的な調整を進めるのは難しい。一方,トップダウンでの確かなビジョンを示し実行できるリーダーも育っていない。これは研究とは別の能力と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	3	0	経営と組織の実態(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	6	6	0	改組などの取り組みが過剰で,現場の負担になっていると感じることもあります。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	保守的に過ぎます(大学,第1G,研究員・助教クラス,男性)
50	5	5	0	学内組織見直しは目的ではない。自らの特徴を生かして世界に伍してゆくことが目的である。そのための自己改革は進んでいる。ただし,その改革精神を継続させることが重要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
51	1	1	0	学内組織の見直しの重要性は認めるが,それにかかわる時間が膨大であり,研究教育に割く時間を阻害している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	学内組織の見直しが進められているが,自らの強みと特色を活かす視点に欠けている。即ち,ミッションの再定義が有効に活用されていない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
53	4	4	0	ここしばらく専攻の組織改革に関わっていますが,この改革はむしろ大幅に減額される経常的経費に対してどうすれば研究のレベルを向上・維持できるかを考えて行っています。そのため,本来はこのような形で改革を進めざるをえなくなっていること自体が問題だと感じています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	2	0	政府主導の改組(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
55	1	1	0	できる人は大学を見限り始めています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	6	6	0	IRデータを基に,学内組織等の見直しが進んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	2	2	0	URA部署を立ち上げたが,実質的な活動は行われていないと感じるため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	1	1	0	教員間の役割分担は全く進んでいない。役割分担を主張すると,執拗な嫌がらせを受けることもある。地方国立大学では,無能教員の割合が高く,彼らにとっての最大の関心事は既得権の防衛である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	2	0	大学がみずから変わるのには難しい。選挙や持ち回りで長の人事を決めては変わらない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
60	2	2	0	予算等の外的要因で見直しが進められているが,強みを活かしているかは疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	4	4	0	運営交付金も減るし,改革を見せなければならぬので,進んではいると思うが,報告や事務作業の負担は増えていないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	5	5	0	文科省の指導が効いているよう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	6	6	0	大学の改革は教員の採用(新分野)で対応できるので,頻りに組織をいじる必要はない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	1	1	0	国におねだりする国立大学体質。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	1	1	0	最近予算が絞られ,研究以外の仕事が増加し,学生の質が低下して苦勞されている話をよく耳にします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	運営交付金の削減が継続しており,限界に近いと思われる。働き方改革と矛盾した政策が続く,将来に不安が増す。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	組織を改組することに,尻込みしている感があり,変化に消極的である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	研究者・教員・職員が忙しい。少子化対応だけでも手間がかかる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	見直しは進んでいるが,必ずしも正しい方向への改革にはなっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	大学によっては,有能な若手研究者を正当に評価しない例を見聞きする。(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	旧帝大系の改革は著しいスピードを感じますが,地方国立大学や公立大学の改革は非常に遅れている印象。(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	現状維持の姿勢が強すぎる。(大学,その他,男性)
73	5	4	-1	もう少し柔軟であるべき(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	人事の硬直化などが目立つ。老舗のやり方を守っているとも言えるが,保守的という批判も成立する。時代との乖離は目立つようになってきた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	2	-1	〇〇大学歯学部は全国の歯学部の中で最も少ない教員定数で臨床,教育,研究をこなしているが,更なる定員削減を要求されており,研究に割ける時間がますます減少している状況である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	3	2	-1	年々良くない方へ変革されているような気がする。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	財政難対応,文科省対応で精一杯のように見える(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	取り組みはいろいろあっても,構成員の意識は必ずしもそれについていないように思う(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
79	4	3	-1	色々な見直しを積極的に行っていると認識していたが,他大学と比較すると優越性がないことを実感したので,変更した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	組織再編について検討を行うことも行われていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

81	4	3	-1	年俸制の導入はまだまでであり、組織の再編も人事の効率的運用にはほど遠く、強みや特色を活かすような取り組みがなされていない(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	少し弱まった気がします。相対的に仕事が増えている中で、若手育成が不十分な感じます。組織の仕事の増え方に対する負担増の方が大きくなりつつある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	学内の特色を把握する必要がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	適材適所にはなっていない。適材がないかもしれない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	2	1	-1	学内組織と規則は整備されたが、実質が伴っていない状況である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	本当に研究開発に取り組む若手等の意見は軽視され、年功序列が支配する構造は変わっていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	3	-1	見直しはされているが、すべて縮小方向。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	2	1	-1	一部の教員への負担が大きすぎる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
89	4	3	-1	不十分だと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
90	4	3	-1	それほど十分とは言えないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	3	-1	現在、様々な改革等を行おうとしているが、ドラスティックなものでなく、小手先のものになっており、かえって教職員の負担がましている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
92	4	3	-1	組織の統括、評価が十分ではない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
93	5	4	-1	教育体系の見直しを試みるも困難であり、また、学内組織の改革も不十分である。分野融合に参加した者は研究環境やポスト面で不利な状況に置かれている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
94	5	4	-1	改革は行われているが、その方向性に問題がある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	2	1	-1	一向に改善されないことが多い(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	2	1	-1	組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割においては旧態然とした人事関係による恣意的な動きがあるように見受けられる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	4	3	-1	若手教官に任期制の教員が増え、じっくり研究や教育に取り組みにくい状況がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
98	2	1	-1	どれも、形式的なものばかりが多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
99	2	1	-1	地元の公的機関の状況を観ていると、ここ10年教員への環境(オフィスやユーティリティ)投資が全く進んでいない。これを見ると、人への環境投資が後回しで、適切な分担や研究が行われるわけがない、誰もここで働こうとは思わないのではないだろうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
100	4	2	-2	学内組織の見直しが中途半端であり、結局は教員の負担増が予想され、効率的な取り組みとは思えないため(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
101	5	3	-2	効果的に行われているとはいいいがたい(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
102	4	2	-2	産学連携にやっとならなうとしている。時期後れの対応は執行部と事務局、学内偏差値が低いことによる。自分たちの領域に閉じこもりがち。反省点。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
103	5	3	-2	新たな人事給与システム改革が求められており、その対応はこれからになるため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
104	5	3	-2	過度に感じる。継続性も重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
105	5	3	-2	見直しは多く繰り返されているが具体的な変化が見られてない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
106	5	2	-3	残念ながら、自己改革の意識は足りないと感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	167	163	372	489	459	225	41	1,749	4.4	2.9	4.5	4.6	4.5	4.4	-	-0.12	-0.10	-	-	-0.22	
大学等	55	135	321	426	209	38	38	1,552	4.5	3.0	4.6	4.7	4.6	4.5	-	-0.11	-0.11	-	-	-0.22	
公的研究機関	112	28	51	63	36	16	3	197	3.7	2.4	3.8	3.9	3.7	3.7	-	-0.22	-0.02	-	-	-0.24	
イノベーション俯瞰グループ	115	43	155	148	99	24	2	471	3.6	2.5	3.8	5.1	3.6	3.6	-	-0.06	0.10	-	-	0.04	
大企業	46	9	44	47	34	7	0	141	3.8	2.7	4.0	5.3	3.7	3.8	-	-0.08	0.11	-	-	0.03	
中小企業・大学発ベンチャー	40	15	32	31	16	2	1	97	3.2	2.1	3.4	4.7	2.9	3.2	-	-0.12	0.37	-	-	0.25	
中小企業	26	4	19	14	9	1	0	47	3.3	2.3	3.4	4.8	3.2	3.3	-	-0.25	0.39	-	-	0.14	
大学発ベンチャー	14	11	13	17	7	1	1	50	3.1	1.9	3.4	4.7	2.8	3.1	-	-0.02	0.34	-	-	0.32	
橋渡し等	29	19	79	70	49	15	1	233	3.7	2.5	3.8	5.2	3.8	3.7	-	-0.02	-0.05	-	-	-0.07	
男性	250	188	475	582	497	225	39	2,006	4.2	2.8	4.3	5.9	4.3	4.2	-	-0.07	-0.07	-	-	-0.13	
女性	32	18	52	55	61	24	4	214	4.3	2.8	4.5	6.0	4.7	4.3	-	-0.45	0.05	-	-	-0.40	
社長・役員、学長等クラス	58	30	98	108	100	36	3	375	4.1	2.8	4.3	5.8	4.0	4.1	-	0.01	0.09	-	-	0.10	
部長、教授クラス	88	77	223	286	222	90	9	907	4.1	2.8	4.2	5.7	4.3	4.2	-	-0.10	-0.07	-	-	-0.17	
主任研究員、准教授クラス	91	67	124	162	146	79	21	599	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.15	
研究員、助教クラス	38	29	65	62	76	42	10	284	4.5	2.7	4.6	6.3	4.8	4.6	-	-0.17	-0.15	-	-	-0.32	
その他	7	3	17	19	14	2	0	55	3.8	2.7	4.0	5.3	3.7	4.2	-	0.50	-0.42	-	-	0.08	
雇用形態	75	57	168	199	196	91	12	723	4.4	2.9	4.5	6.0	4.6	4.4	-	-0.07	-0.02	-	-	-0.19	
任期あり	207	149	359	438	362	158	31	1,497	4.2	2.7	4.2	5.8	4.3	4.2	-	-0.17	-0.07	-	-	-0.14	
任期なし	1	2	19	28	39	19	1	108	5.1	3.7	5.2	6.4	5.2	5.1	-	-0.10	0.00	-	-	-0.10	
業務内容別	1	0	21	43	53	12	2	131	4.9	3.8	5.0	6.1	4.8	5.0	-	0.19	-0.05	-	-	0.13	
学長・機関長等	50	125	258	331	303	156	31	1,204	4.3	2.8	4.4	6.0	4.6	4.5	-	-0.13	-0.16	-	-	-0.29	
マネジメント実務	3	8	23	24	28	22	4	109	4.8	3.1	5.0	6.6	4.8	4.7	-	-0.18	0.16	-	-	-0.02	
現場研究者	40	98	226	290	298	161	27	1,100	4.5	3.0	4.6	6.2	4.7	4.6	-	-0.10	-0.07	-	-	-0.17	
大規模Pの研究責任者	0	6	15	27	32	12	2	94	4.7	3.5	4.9	6.2	5.0	5.1	-	0.04	-0.31	-	-	-0.28	
国立大学等	15	31	80	109	93	36	9	358	4.3	2.9	4.4	5.9	4.7	4.5	-	-0.17	-0.21	-	-	-0.38	
私立大学	13	11	30	46	74	67	10	238	5.6	4.0	5.7	7.1	5.7	5.6	-	-0.11	-0.05	-	-	-0.16	
第1グループ	16	29	70	88	104	45	11	347	4.6	3.0	4.7	6.2	4.8	4.7	-	-0.11	-0.11	-	-	-0.22	
第2グループ	13	48	86	107	99	31	6	377	4.0	2.6	4.2	5.7	4.3	4.1	-	-0.14	-0.13	-	-	-0.27	
第3グループ	11	44	120	167	133	56	10	530	4.3	2.9	4.3	5.8	4.4	4.4	-	-0.06	-0.11	-	-	-0.16	
第4グループ	13	25	44	41	46	25	4	185	4.2	2.5	4.3	6.0	4.5	4.3	-	-0.17	-0.16	-	-	-0.34	
工学	18	42	71	112	120	57	15	417	4.6	3.1	4.8	6.2	4.9	4.7	-	-0.14	-0.13	-	-	-0.28	
理学	4	21	38	53	37	21	1	171	4.0	2.6	4.2	5.7	4.3	4.0	-	-0.06	-0.25	-	-	-0.31	
農学	14	35	96	114	94	47	10	396	4.3	2.8	4.3	5.9	4.5	4.4	-	-0.11	-0.13	-	-	-0.23	
保健	80	34	128	122	94	22	2	402	3.7	2.5	3.9	5.3	3.7	3.6	-	-0.05	0.13	-	-	0.09	
産学官連携活動あり(過去3年間)	35	9	27	26	5	2	0	69	3.0	2.2	3.2	4.3	3.2	3.1	-	-0.06	-0.19	-	-	-0.25	
なし	54	10	61	58	39	9	0	177	3.7	2.6	3.8	5.2	3.4	3.5	-	0.13	0.25	-	-	0.37	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	59	17	44	44	15	5	1	126	3.2	2.2	3.4	4.6	3.3	3.1	-	-0.20	0.09	-	-	-0.11	
なし・分からない	282	206	527	637	558	249	43	2,220	4.2	2.8	4.3	5.9	4.4	4.3	-	-0.10	-0.05	-	-	-0.16	
全回答者(属性無回答を含む)									4.2	2.8	4.3	5.9	4.4	4.3	-	-0.10	-0.05	-	-	-0.16	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	3	6	3	敷居が高くなった。昔は、もっと気軽に行ける場所だったのに...(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	民間との共同研究は拡大しているように思われる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	3	2	取り組み始めている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	財源確保は積極的である(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	最近,多様な財源確保の意識が変わったように感じます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	試みは進んでいて,方向性は顕在化してきている。更なる工夫が求められよう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	財源の多様化に対する取り組みは増えていると実感します。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	ただ間接経費の割合の拡大が足かせになっているところもあります。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	JSTの資金獲得や民間企業との共同研究の件数が増えている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	十分に活動は行なっていると思う。結果が出るかどうかは別問題だが。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	3	4	1	公的基金が減った分を民間との連携で埋めようとしている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	1	2	1	取り組み自体はしているが実効性が乏しい(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	財源確保が切実な状況にあるため,該当する取組が積極的に行われており,拡大傾向にある。(大学,第2G,理学,その他,男性)
14	1	2	1	大学の授業料を上げた事は取り組みとして評価できるが,上げるのであれば大学院の入試,授業料を上げるべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1	しないで済む方がよいのだが。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	努力していると感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	個々の研究者の努力により進捗が見られる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	財政状況は毎年苦しくなっているため,街中での寄付金集めまで,今は大学も教員個人もなりふり構わずお金を集めている感じがする。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	内組織と規則は整備され,多様な形で寄付金等が少しづつ増えつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	大学として取り組みつつある印象(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
21	3	4	1	財源確保の取組の成果として,年々獲得外部資金の件数,総額も増加している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	研究プロジェクトへの寄付金など,寄付金収入への拡大の取り組みが進んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	寄附事務局の設置.URA,コーディネーター,専門事務職員の協働による,コーディネート活動の推進。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	説明会・勉強会が行われている(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	3	4	1	いろいろな取組が始まった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	最近積極的な取得がなされるようになった。今後期待できると感じた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	改善に向けた取り組みが実施されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	URAからの資金獲得のための案内,URA主催のセミナー,相談会が増えた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	成果として表れているかどうかは微妙だが,取り組み自体は拡大している。拡大しすぎて,研究時間がなくなる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	多様な財源というのは,何かしら制約がついているものだとすることを理解してこの設問を書いておられますでしょうか?目的以外への資金利用を禁じているのは国のルールのはずです。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	本来なら学術研究に割くべき時間を,このような活動に充てすぎている。研究者が疲弊している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	学生数を確保するために,様々な大学で,寄付金を募ること等も増えてきた印象がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	5	1	文科省の指導が効いているよう。運営交付金が減少していく危機感もある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	4	5	1	近年,増えているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1	大学は積極的に動き出している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	1	2	1	特に地方大学と私学での改善が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	1	2	1	研究委託などの活動が積極的になされるようになってきたと感じる。ただし,もっと,大学側から広く企業に向けてアピールが必要だと感じる。そうするともっと可能性が広がる。いまは,どうしても,一部の特定「チャンネル」でのやり取りが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1	止むを得ない状況の中で,いろいろな取り組みが広がりつつあるように感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1	近年,その努力の成果が見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	トップ大学で突出している。(民間企業等,その他,男性)
41	1	1	0	国立大学法人においては,会計について,制度側の改定がなければ,特に変化はない(変化できない)。(大学,部長・教授等クラス,男性)

42	1	1	0	本学においては、成功していない。ファンドレイジングの担当できる人材が育っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
43	3	3	0	行われているが現在のわが国の経済状況では多くを企業に望むのは厳しい。(大学, その他, 男性)
44	4	4	0	自分が学部長になり、組織改革を進めているため、少しずつ改善してきた。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
45	1	1	0	寄付金収入を増やす取り組みは全くできていません(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	6	6	0	ありとあらゆることをやらないと、大学は生き延びれない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
47	1	1	0	そもそも、研究能力が高い教員の割合が低いので、外部資金の導入も進まない。大規模なリストラが不可欠である。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	4	0	むしろこれにばかり目が行っており、他への配慮がない(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
49	5	5	0	有名大学に限られるのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
50	2	2	0	間接経費の増加等には取り組んでいるが、総額として大きくならず、効果が出ていない。必要な財源の大きさと、確保可能な金額に大きな差がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
51	3	3	0	立地による差も大きいと思うが。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
52	2	2	0	運営交付金が年々減少しているとは聞いているが、大学も知恵を結集して外部資金を集める力を養うべきと思う。この意味で常に不足気味で丁度よいと考える。些細なテーマには資金を配分すべきではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
53	1	1	0	国への依存度高すぎる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
54	2	2	0	学生を育成するための財源と、研究開発の社会実装に必要な財源は、分けて考えた方がいいように思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
55	5	4	-1	財源を確保するなど、さらなる努力が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
56	3	2	-1	民間との共同研究・受託研究の拡大も特定の大学に集中しやすいため、新たな工夫が必要と考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
57	3	2	-1	民間が寄付金を供出しなくなっている。愚問である。事務局が統計をしっかりと分析すれば把握できるはず。(大学, その他, 男性)
58	4	3	-1	努力は続けているが、実を結ぶほどの成果とは言い難い感がある。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
59	5	4	-1	国からの基盤研究費の減少に対して、その他の財源確保の取組が従来と変わらず、財源不足となっており、問題化し始めている。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
60	5	4	-1	財源を確保するなど更なる努力が必要である。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
61	3	2	-1	あまり熱心に行われているとは見えない。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
62	3	2	-1	本来はもっとベンチャー化等を進めて、多様な財源確保を人材育成と絡めて行うなども検討出来る筈である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	5	4	-1	取り組みを頑張っているが、まだまだ十分ではないということで一つ評価を下げました。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
64	4	3	-1	将来を考えると取り組みが必要であるが、なかなかうまくいかない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
65	4	3	-1	社会情勢の変化に応じて、さらなる充実が必要と思われる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
66	5	4	-1	それなりにやっているといます。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
67	4	3	-1	産学連携部門における取組に成果は出ているが、管理部門を含めた取組に課題が見えてきた。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
68	5	4	-1	クラウドファンディングなど、あらゆる方法が検討されているが実行できるものは少なく、成功しているとは言い難い。何かを行うには資金と人材が必要だが、その補充がないままである。(大学, 第4G, 工学, 社長・学長等クラス, 女性)
69	4	3	-1	教員の意識の問題(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
70	2	1	-1	手続きが煩雑であり、かつ条件が厳しく、寄付金などを受け入れる方法の自由度が低いのでやりにくい。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
71	4	3	-1	当研究所ではクラウドファンディングが認められていない。この点に疑問を持ったため。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
72	2	1	-1	大学の取り組みをうんぬんするよりも、民間からの寄付をもっと充実させるための施策を打つべきではないか(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
73	3	2	-1	大学は努力しているものの、国からの予算が少なすぎる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
74	4	2	-2	民間が寄付金や共同研究費を拠出する根拠が弱い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
75	3	1	-2	大学としての取り組みは弱い(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
76	4	2	-2	寄附金収入が減っている(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
77	5	3	-2	民間企業に頼る傾向が強くなっているが、多くの民間企業の視点はほぼ海外である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
78	6	3	-3	いろいろと努力をしていることは理解できるが、効果的ではない(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
79	6	2	-4	研究推進部が存在しない。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	71	201	315	471	352	164	33	1,536	4.1	2.6	4.2	5.8	4.3	4.1	4.1	-	-0.16	-0.04	-	-	-0.19	
大学等	71	201	315	471	352	164	33	1,536	4.1	2.6	4.2	5.8	4.3	4.1	4.1	-	-0.16	-0.04	-	-	-0.19	
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	59	175	286	409	320	151	30	1,371	4.1	2.5	4.2	5.8	4.3	4.1	4.1	-	-0.14	-0.03	-	-	-0.17	
男性	12	26	29	62	32	13	3	165	3.8	2.5	4.1	5.4	4.2	3.9	3.8	-	-0.36	-0.03	-	-	-0.39	
女性	1	1	22	45	74	26	5	173	5.4	4.1	5.4	6.4	5.5	5.4	5.4	-	-0.10	-0.07	-	-	-0.18	
社長・役員、学長等クラス	11	80	147	192	130	52	8	609	3.8	2.5	4.0	5.5	4.0	3.8	3.8	-	-0.17	0.01	-	-	-0.17	
部長、教授クラス	35	76	91	152	103	50	13	485	4.0	2.5	4.2	5.7	4.1	3.9	4.0	-	-0.14	0.05	-	-	-0.09	
主任研究員、准教授クラス	24	44	49	75	40	35	7	250	4.0	2.3	4.0	5.8	4.4	4.1	4.0	-	-0.23	-0.18	-	-	-0.41	
研究員、助教クラス	0	0	6	7	5	1	0	19	4.1	3.0	4.2	5.4	4.8	4.9	4.1	-	0.14	-0.78	-	-	-0.64	
その他	31	52	88	139	139	68	10	496	4.5	3.0	4.6	6.1	4.6	4.5	4.5	-	-0.12	-0.06	-	-	-0.18	
任期あり	40	149	227	332	213	96	23	1,040	3.9	2.5	4.1	5.6	4.1	3.9	3.9	-	-0.16	-0.02	-	-	-0.18	
任期なし	1	1	11	25	51	18	2	108	5.5	4.3	5.6	6.4	5.6	5.4	5.5	-	-0.15	0.08	-	-	-0.07	
学長・機関長等	3	1	22	43	45	13	5	129	5.0	3.7	4.9	6.1	5.0	5.0	5.0	-	0.01	-0.01	-	-	0.01	
マネジメント実務	61	185	254	380	228	123	23	1,193	3.9	2.4	4.0	5.6	4.1	3.9	3.9	-	-0.17	-0.08	-	-	-0.24	
現場研究者	6	14	28	23	28	10	3	106	4.0	2.4	4.1	5.9	4.1	3.8	4.0	-	-0.29	0.21	-	-	-0.08	
大規模Pの研究責任者	51	147	228	330	247	117	20	1,089	4.0	2.6	4.2	5.8	4.2	4.1	4.0	-	-0.17	-0.04	-	-	-0.21	
国立大学等	2	11	21	23	22	12	3	92	4.3	2.6	4.3	6.1	4.3	4.2	4.3	-	-0.12	0.04	-	-	-0.08	
私立大学	18	43	66	118	83	35	10	355	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.2	4.2	-	-0.13	-0.03	-	-	-0.17	
第1グループ	19	26	35	62	65	40	4	232	4.6	3.2	4.8	6.3	4.8	4.7	4.6	-	-0.07	-0.08	-	-	-0.15	
第2グループ	18	46	71	112	78	32	6	345	4.0	2.6	4.2	5.6	4.1	3.8	4.0	-	-0.22	0.15	-	-	-0.07	
第3グループ	13	60	90	118	79	26	4	377	3.6	2.3	3.9	5.3	3.9	3.7	3.6	-	-0.20	-0.02	-	-	-0.23	
第4グループ	16	64	108	164	114	60	15	525	4.2	2.7	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	-	-0.10	-0.12	-	-	-0.22	
理学	12	32	37	44	45	25	3	186	4.0	2.3	4.2	6.0	4.2	3.9	4.0	-	-0.28	0.15	-	-	-0.13	
工学	23	56	96	128	77	43	12	412	4.0	2.5	4.0	5.6	4.3	4.1	4.0	-	-0.12	-0.19	-	-	-0.30	
農学	1	34	37	60	27	14	2	174	3.5	2.1	3.8	5.0	3.8	3.5	3.5	-	-0.25	-0.04	-	-	-0.29	
保健	22	59	78	138	72	37	4	388	3.8	2.5	4.0	5.4	4.0	3.9	3.8	-	-0.09	-0.07	-	-	-0.17	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	71	201	315	471	352	164	33	1,536	4.1	2.6	4.2	5.8	4.3	4.1	4.1	-	-0.16	-0.04	-	-	-0.19	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	2	4	2	大学本体ではなく、部局レベルで出来ることはやっていこうという気概は感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2	本年度大学から若手研究者の研究環境充実のための予算がついたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	選択と集中の精神で,新たな研究資金の配分を図っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	学内の資金配分は諸々のことを検討し,工夫されているようです。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	人工知能研究を中心に,大学全体の研究力向上を図っている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	近年,学内の研究資金公募制度がいくつか整備されるようになった。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	5	6	1	数理・データサイエンスセンターが設立され,アクティブに活動している(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	3	4	1	プロジェクト研究支援等,学内資金配分の重点化が進んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	私立大学研究ブランディング事業を有効活用している(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	論文投稿支援や大学院生の国際会議参加支援が加わった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	スペースチャージを含めて,配分への取り組みは進められているものの,全体の資金が不足して研究資金の原資が不足しているために,効果は期待できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	5	6	1	平成28年度を基準に,間接経費を多く獲得した場合は,超えた額を獲得した学部配分している。獲得意欲向上に繋がっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	学内の資金配分(学長裁量経費)で採択された課題についておもしろいと感じた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	結果を出している教員の研究費には+αのインセンティブがつく(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	3	4	1	若手へ傾斜配分になっています。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	業績に応じた学内資金の配分を始めた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	取り組みは行われているが,配分の適正には問題がある(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	間接経費について具体的な用途などが言及されるようになってきた。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
19	2	2	0	資源が不透明(どんぶり予算)のために,配分の適正を判断するのは難しい。教育現場では,間接経費の活用が不明朗だと感じている者が多い。(大学,第2G,理学,その他,男性)
20	1	1	0	間接経費の用途がブラックボックス。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	5	5	0	私立大学研究ブランディング事業を有効活用している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	4	0	重点課題として取り組んではきたが,古い体制を打ち破るにまでは至っていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	2	0	目利きができていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	間接経費は執行部が恣意的に使用している。学内資金によるプロジェクトは政治的な利権で決まっている。どう考えても現状での対応が自己変革につながるとは思えない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	もつともつ資金は必要である。そのためのたゆまない経営努力が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1	学内の基盤研究費が,徐々に減少されており,今後数年で危機的状況になるのではと危惧される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	3	-1	研究費は問題ないが,出張費に利用できる費用が極端に少なく,配分がおかしいと感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	3	2	-1	配分する研究資金の減少により,十分な支援はできない状況が生まれている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	3	2	-1	ある程度の傾斜配分をしているが,総じて強み特色に関係なく,また部局のアクティビティも考慮することなく,均等割りで平等に行っている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	大学としての最適な配分が行われているとは言い難い。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	資金配分以前に,本学の特色をどのように設定し,その上でどうしたいのかがまったく見えない状況にあるため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1	執行部の配分に偏りがある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	外部資金を獲得できなかった教員に重点配分されています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	若手研究者や大学院・博士課程の学生の予算が少し足りていないように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	4	3	-1	配分は行われているが,適正で効率的な配分かどうかを点検していない。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
36	4	3	-1	運営費交付金の減少により,学部間のパワーバランスが如実に反映され始めていると感じる。余力・余裕が全くなり始めている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	間接経費の用途が不明である(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	1	-2	間接経費の用途が不明瞭(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	3	-2	あまり十分とは思えません。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	2	-2	大学の予算そのものが減少し,適当な配分を行う以前の問題になってきている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	3	1	-2	間接経費について,直接経費を取得した研究者が関わる機会が全くない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

42	4	2	-2	配分については未だに平等主義が強い。特に各研究室のスペースは学生数にかかわらず同じ広さであり、閑散なところと、過密状態のところの差が広がっている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
43	4	2	-2	適切な配分はない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	5	1	-4	施策が見られない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年		
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)	
大学・公的研究機関グループ	209	172	243	319	441	393	139	1,707	5.2	5.5	7.1	5.5	5.4	5.2	-	-0.12	-0.16	-	-	-0.28			
大学等	87	151	195	272	394	374	134	1,520	5.4	5.6	7.2	5.7	5.5	5.4	-	-0.13	-0.17	-	-	-0.29			
公的研究機関	122	21	48	47	19	5	187	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.1	-	-0.04	-0.14	-	-	-0.18			
イノベーション俯瞰グループ	168	41	108	127	86	53	3	418	4.1	4.1	5.7	4.2	4.1	4.1	-	-0.09	-0.09	-	-	-0.17			
大企業	72	7	30	39	24	15	0	115	4.2	2.9	4.2	4.4	4.3	4.2	-	-0.06	-0.13	-	-	-0.18			
中小企業・大学発ベンチャー	55	15	21	27	13	6	0	82	3.4	2.1	3.6	3.4	3.3	3.4	-	-0.11	0.09	-	-	-0.02			
中小企業	30	8	12	16	5	2	0	43	3.1	2.0	3.5	3.4	3.0	3.1	-	-0.42	0.14	-	-	-0.28			
大学発ベンチャー	25	7	9	11	8	4	0	39	3.6	2.2	3.9	3.4	3.5	3.6	-	0.15	0.12	-	-	0.27			
橋渡し等	41	19	57	61	49	32	3	221	4.2	2.7	4.3	4.5	4.4	4.2	-	-0.09	-0.16	-	-	-0.25			
男性	331	195	320	406	480	401	123	1,925	5.0	3.2	5.1	6.8	5.2	5.1	-	-0.09	-0.17	-	-	-0.26			
女性	46	18	31	40	47	45	19	200	5.3	3.4	5.4	7.2	5.5	5.2	-	-0.28	0.08	-	-	-0.20			
社長・役員、学長等クラス	89	24	51	67	82	100	20	344	5.4	3.6	5.6	7.2	5.3	5.4	-	0.09	0.04	-	-	0.13			
部長、教授クラス	120	89	160	201	198	182	45	875	4.8	3.0	4.9	6.7	5.1	5.0	-	-0.11	-0.15	-	-	-0.27			
主任研究員、准教授クラス	110	61	93	114	160	102	50	580	5.0	3.2	5.2	6.8	5.3	5.2	-	-0.14	-0.13	-	-	-0.28			
研究員、助教クラス	47	38	32	48	78	53	26	275	5.1	3.3	5.4	7.0	5.5	5.4	-	-0.15	-0.27	-	-	-0.42			
その他	11	1	15	16	9	1	1	51	4.5	3.0	4.3	6.2	5.1	4.7	-	-0.38	-0.18	-	-	-0.56			
雇用形態	114	48	105	138	163	178	52	684	5.4	3.6	5.5	7.2	5.6	5.4	-	-0.04	-0.17	-	-	-0.21			
任期あり	263	165	246	308	364	268	90	1,441	4.8	3.0	5.0	6.7	5.1	5.0	-	-0.13	-0.13	-	-	-0.26			
任期なし	1	0	1	8	34	57	8	108	7.2	5.9	7.0	7.8	7.0	7.2	-	0.05	0.07	-	-	0.12			
業務内容別	2	0	10	22	37	45	16	130	6.5	5.0	6.5	7.7	6.5	6.5	-	0.15	-0.07	-	-	0.08			
学長・機関長等	77	141	167	219	299	248	103	1,177	5.1	3.2	5.3	7.0	5.5	5.3	-	-0.16	-0.20	-	-	-0.36			
マネジメント実務	7	10	17	23	24	24	7	105	5.1	3.3	5.2	7.0	5.6	5.3	-	-0.27	-0.21	-	-	-0.49			
現場研究者	58	108	132	203	276	271	92	1,082	5.4	3.6	5.6	7.2	5.6	5.5	-	-0.14	-0.09	-	-	-0.23			
大規模Pの研究責任者	6	6	13	13	26	20	10	88	5.6	3.7	5.8	7.3	6.2	6.1	-	-0.09	-0.50	-	-	-0.59			
国立大学等	23	37	50	56	92	83	32	350	5.3	3.3	5.6	7.2	5.7	5.6	-	-0.09	-0.33	-	-	-0.42			
私立大学	18	18	22	29	70	72	22	233	5.9	4.4	6.1	7.5	6.2	6.0	-	-0.24	-0.09	-	-	-0.32			
第1グループ	26	33	34	61	101	79	29	337	5.5	3.8	5.7	7.2	5.7	5.6	-	-0.11	-0.10	-	-	-0.22			
第2グループ	20	50	55	80	83	77	25	370	4.8	3.0	5.0	6.9	5.1	4.8	-	-0.07	-0.21	-	-	-0.28			
第3グループ	22	45	79	89	127	130	49	519	5.4	3.4	5.6	7.3	5.7	5.6	-	-0.08	-0.23	-	-	-0.32			
第4グループ	14	27	24	26	49	41	17	184	5.1	3.0	5.5	7.2	5.2	5.1	-	0.03	-0.08	-	-	-0.04			
理学	25	43	62	74	113	83	35	410	5.2	3.3	5.4	7.0	5.6	5.4	-	-0.25	-0.22	-	-	-0.47			
工学	14	27	19	31	42	29	13	161	4.8	2.8	5.1	6.8	5.2	4.9	-	-0.22	-0.12	-	-	-0.34			
農学	24	40	60	77	88	88	33	386	5.2	3.2	5.3	7.1	5.5	5.4	-	-0.11	-0.27	-	-	-0.38			
保健	131	31	85	105	80	47	3	351	4.2	2.8	4.3	5.9	4.3	4.2	-	-0.07	-0.03	-	-	-0.10			
産学官連携活動あり(過去3年間)	37	10	23	22	6	0	0	67	3.3	2.2	3.4	4.6	3.8	3.7	-	-0.09	-0.41	-	-	-0.50			
なし	83	12	39	47	30	20	0	148	4.1	2.7	4.1	5.7	3.9	4.1	-	0.18	0.00	-	-	0.18			
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	77	19	29	35	20	4	0	107	3.3	2.1	3.6	4.9	3.9	3.4	-	-0.47	-0.11	-	-	-0.58			
なし・分からない	388	213	351	446	527	446	142	2,125	5.0	3.2	5.2	6.9	5.3	5.1	-	-0.11	-0.14	-	-	-0.25			
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2017	2018	差	
1	2	6	4 現場の望まない改革を押し付けている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3 トップダウンの改革が進行しつつある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	4	3 ガバナンスが変わりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
4	3	5	2 新執行部のもと,大きく進んでいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2 トップダウンの戦略が増えつつあるように思える(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2 発揮されつつありますが,教員の能力を引き出すには底辺から大学を支える仕組みが機能しないと難しいと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	5	2 学長,執行部による改革が独断的すぎて,現場の意見が反映されずに進められているようにも思われる(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2 昨年学長が交代してから,少しずつリーダーシップが現れ始めた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2 理事と直接お話しする機会が増えて,努力していることはわかりました。これからの成果を期待しています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	1	3	2 少しずつその方向へ頑張っていると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	3	2 異動に伴う変化。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 指定国立大学等の改革,President-Provost制の導入等,その功罪はあると思うが,ガバナンス改革が進んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 学内での競争的資金やポジション確保の機会が増えたり,学生へのサポートが増えるなどの工夫をしていることは評価される。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1 ○大にプロボスト制を国内で初めて導入した。総長の権限を強化すれば大学運営は上手くいくという視野の狭い考え方から脱却すべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 学長や執行部のリーダーシップが発揮される場合が増えてきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 良きに付け悪しきに付け,リーダーシップは発揮されている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 執行部はリーダーシップをTop-down優先と考えて来た様だが,最近ではBottom-upの意見を求める傾向になった。両方の視点が不可欠との認識が広がっているのは良いが,その効果と実績は未だ見られていない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
18	4	5	1 学長主導型の大学改革が行われている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	2	3	1 現在の学長の動きを見ているとリーダーシップを発揮し始めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1 学長名によるFD導入などが積極的に行われており,教育改革などが進められているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	5	1 大学の状況に関する情報共有を図ることにより,危機意識を高めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	5	6	1 年俸制など,トップダウンで決定される事項が増えている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
23	4	5	1 組織改革が行われている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1 本来なら学術研究に割くべき時間を,このような活動に充てる方向にリーダーシップが発揮されているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1 個性のある学長が増えている印象(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
26	1	2	1 発揮されている大学が増えていると感じるが,一丸となっているかという点,そうではないことが多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
27	2	3	1 学長,総長等への権限集中は進んできたが,組織としての一体化はまだ道半ばである(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	4	5	1 学長独裁に近い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1 大学も以前よりはガバナンスに目を向ける方向にあると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1 少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1 一部の大学ではリーダーシップが発揮されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	2	1 まだまだ不足(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	4	5	1 リーダーシップの強化で大学がどんどん劣化している。これ以上の発揮は不要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1 近年,その努力の成果が見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1 多数の大学が集まるフォーラムで,各学長自ら方向性と危機感を語る発信の機会が増えてきたと思う。期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	4	4	0 従前よりは遥かに発揮されつつあると考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0 大学全体の存在を示すためには必要な指揮を執っていると思われるが,個々の教員の負担を軽減する方向にはむいていない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
38	4	4	0 強くなりすぎることは懸念材料(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0 大学の改悪にはリーダーシップが発揮されている。関連(トンネル)会社を設立し,物品の購入はこのトンネル会社を通すように強いるなど,学長・執行部の権限の使い方がおかしい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

40	2	2	0	何かを行なっているのはわかるが、内容が良くわからない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
41	1	1	0	特定部局が強い大学は、極端な結果になる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	大所高所からの視点が無くなり、発想が姑息的になっている。地方大学は末期的な状況といえる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	6	6	0	情報収集を行い整理して、大学改革および機能強化に向けて頑張っている。教職員の意欲向上を常に意識しながら管理運営をしている。今まで、不平不満はあまりない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	改革や機能強化に「投資」する概念がない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	リーダーシップをとる能力も、学問に対する見識もない無能の輩が執行部を形成している。「リーダーシップ」が十分に発揮される状況にはない。また、いくらトップダウンマネジメントであっても、リーダーシップの発揮には、現場との意思疎通が必要である。それを執行部は認識していない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	リーダーシップが発揮され、リーダーの専門外の学問分野が弱体化している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	5	5	0	強すぎるほど。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	大学は足の引っ張りあい、強いリーダーシップを発揮することが難しい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	2	2	0	リーダーシップの連続性が無く、トップが変わると前任の否定から入っているケースが多く、非効率。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	国の保護を当然と考える学者代表がトップで、経営の意識も、知識も、経験も無い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	1	1	0	大学を経営すること、研究成果は異なると思うが、研究成果や資金調達実績などに優れた方が選択されているように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	3	3	0	大学間格差が大きいので、平均値は変わらない。(民間企業等,その他,男性)
53	3	2	-1	総合大学では、分野によって、社会との関わり・社会貢献のあり方の意識が異なる。ボトムアップ的に全学的な調整を進めるのは難しい。一方、トップダウンで的確なビジョンを示し実行できるリーダーも育てていない。これは研究とは別の能力と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	誰のための改革や機能強化なのか分からないことが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	学長と理事長の役割分担(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	リーダーシップが発揮されるためには、実行する執行部の人材が重要で、まだまだ執行部人材が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	これは有能な学長しか出来ません。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	トップと現場の乖離は進んでいる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	教員人材の適正配置や役割分担、研究成果に問題がある場合の対処などは、結局、該当教員の人事処遇や国としての雇用制度の問題に直面するため、学長や執行部のリーダーシップはなかなか発揮できそうにありません。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	リーダーシップは以前よりは改善されたと認識していたが、他大学と比べ優越性がないことを実感したので、変更した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	理事クラスのパフォーマンスが伸びてきていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	残念ながら、十分とは言えず、文科省からの評価も悪く、運営交付金の削減の増大という現状にある(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	学長のリーダーシップはどうでしょうか。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	不祥事があるとそれへの負担が大きくなり、動かなくなる部分がある。攻めの広報が必要な時代だと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	充分ではない。現場の重要性への理解が不足しているように感じる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	研究はそれを行っている個人がリードすべきものであり、学長や執行部といえども研究の進むべき方向やどういった研究が重要かといったことに口を出すべきものではない。むしろ、研究環境を整えることに、リーダーシップを発揮すべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	本学の場合には運営本部がほぼ全てを決めていることから研究者の意見が反映される割合はきわめて少ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	リーダーシップの名のもと、十分な議論を経ない大学改革が実施されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	成果が十分に上がっているとはいえない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	MEXTの意向そのまま(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	リーダーシップと強権発動を履き違えていて、行っている施策にポリシーも根拠もない状況であるため。責任をとる気概のないトップにリーダーシップは望めないため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	4	-1	学長が交代したが、新学長の方針が、まだ十分明確に示されていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	方向性を示しても、方法論にまで落とし込めていない気がします。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	5	4	-1	発揮しすぎて独裁的になってきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	研究費を教員から吸い上げるリーダーシップは発揮されている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	学長が変わったため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	総合大学であるからか、全体を俯瞰して把握することが難しいように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	5	4	-1	学長が今年から変わったので、今後に期待されます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	改革や機能強化に積極的とは思えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

80	4	3	-1	外部の要因の影響が大きくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	現場を顧みない,一方的なトップダウンになりつつあるように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	組織間連携がなかなか進捗しない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	2	-1	彼らに意識がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	4	3	-1	補助金の交付申請,学科・学部の改組・新設・廃止等の組織的な改革,すべてに文部科学省の意向を付度した方向付けがなされているため,大学上層部の独自色の発露が減ってきているように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	不祥事が目立った年.コンプライアンス意識の充実化もトップ意志の課題.科学技術の発展に間接的に尾を引く。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	企業で言うところの経営企画機能が欠如している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	2	1	-1	時代の変化や社会のニーズを必ずしもとらえているとはいえない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	5	4	-1	大学にまかせる部分を増やすことで,各大学の特徴が出てくればと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	2強(?)からの脱却も必要では?(各大学の役割分担明確化?)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
90	6	4	-2	リーダーシップは発揮されていると感じるが,その方向性が構成員には理解できず,多くの批判が出ている。また,一貫性がない場合が見受けられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
91	4	2	-2	大学全体から見て,各部署の意向を重視しすぎる傾向があり,リーダーシップが発揮されていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	4	2	-2	学長の交代のため(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
93	4	2	-2	悪い意味でのリーダーシップが発揮されているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	3	1	-2	大学は変わっていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	5	3	-2	十分に広い見識に基づいた判断ができているとは思えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
96	5	3	-2	改革の状況が明らかになるにつれて,大学による差が大きいことが明白になってきたから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
97	5	2	-3	5年以上ずっと同じ学長のため特に新しい改革を行っているかわからない。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	5	2	-3	執行部のリーダーシップの低下が顕著(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
99	6	1	-5	リーダーシップではなく,独裁になっているため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

(501)リサーチ・アドミニストレーターがまだ十分に育っておらず、発展の途上にある。(502)構成員による自己改革という目標にはまだほど遠い。多くの構成員は、どのような自己改革が必要なのかに考えることに参加できていない。教員をサポートする事務員が足りていない。常に問題意識を持ち、自己改革を行っている、と考えられる。とりわけジェンダー、セクシュアリティ等の領域での「保守性」が目立つ。先頭に立っている大学経営陣・事務方は大変立派に取り組んでいる。ただし、組織の末端にその意識を浸透させることは非常に困難であり、この点が大学全体のパフォーマンスを低下させる要因にもなりうる。(教員、事務職員両方で)。見直しと改革が多すぎるので一旦組織の基礎体力を取り戻す時間を取るべき(503)10年ほど前に比べれば多様性は増している。収入経路の多様化も重要ですが、根本的には、授業料の値上げが必要ではないかと思えます。残る課題は富裕層からの資金調達。(504)自己改革を進めるための研究資金という概念が分からない。大学執行部は非常に頑張って、各種政策を執行している。ただし、末端の教員は大学の自由が損なわれる方向に動いていると感じている傾向があり、そのギャップをいかに埋めるかが大課題である。見直しと改革が多すぎるので一旦組織の基礎体力を取り戻す時間を取るべき(505)執行部の方々が選ばれている理由が明確ではなく、どのようなビジョンの実現を狙い、どのようなプロフェッショナル技量・思考の持ち主なのか明確ではない。改革の意図は十分伝わってくるが、「総論賛成・各論問題あり」という事案が多いように思う。大学執行部は非常に頑張って、各種政策を執行している。ただし、末端の教員は大学の自由が損なわれる方向に動いていると感じている傾向があり、そのギャップをいかに埋めるかが大課題である。(506)大学全体の利益を考え、特定の研究科や研究所の利益を考えては改革は進まない。また、単なる平等主義を唱えても改革は進まない。順番に血を流して、改革をドラスティックに進める必要がある。そのためには、改革のための予算が必要であ【続く】

1 1 何かを削ってでも、進めるべき課題に対して、強力に配分する必要がある。文科省も大学と相談して、重点的に環境改革から進める必要がある。教員が志向するボトムアップ型の活動と、総長をはじめとするトップダウン型の意思決定がうまくマッチするよう様々な試みが行われており、一部成果を上げつつある。一方で、組織が大きいため、大学構成員一人一人の意識を変えるには至っておらず、別途方法を考える必要があると感じる。見直しと改革が多すぎるので一旦組織の基礎体力を取り戻す時間を取るべき。まずは、法人化以降の状況を精査し、トップダウンの強みと弱みを検証する必要があるのではないか。大学改革の意志は理想的で、ぜひ推進してほしいと思っているが、その壁の厚さに驚くことがある。自己組織的なシステムと、トップダウン型システムとの適切な併用が望まれる。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

2 2 学長には、もっと人事権、予算権を与えるべきです。そうしないと、リーダーシップの発揮のしようがありません。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

3 3 最近、学長の姿が見えなくなってきたように思います。内閣府主導になりすぎではないかと思えます。熱き思いをもって教員になった人の集まりである現場の声が反映できなくなると大学は衰弱します。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

4 4 大学執行部は賢明に取り組んでいるが、タスクが多すぎる印象。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

5 5 運営費の確保を要求しているにも関わらず、運営費を共通の資金に回すという愚策はあり得ない。研究大学、教育大学、職業大学のカテゴリー分けの意味が世の中に伝わっていない。大学を敵に回して大学改革しても何も残るものは無い。人が育たないのでは無く大学を育てていない結果である。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

6 6 教授60歳、准教授:55歳、助教 45歳という役職定年を設けるべきと考える。企業ならどこでもやっていることだが、なぜ大学職員だけ、努力もしない人が給料が上がり続けるのか？理解できない。准教授や助教が、「昇進しなくていい = 努力しなくても給料が良い」という感覚があるのが大学を悪くしている要因であると思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

7 7 学長や執行部のリーダーシップ強化の弊害も見えてきているのではないか。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

8 8 大学改革を促す予算が余りに短期的視点に立って設計されており、これに振り回され続けている大学機関は極めて疲弊している状況にある。教育・研究とも3年や5年で成果がでるようなものではなく、せめて30年単位の長期的な視点に立って実施されることは必須である。大学は既に大学改革系の予算は「毒饅頭」と認識しており、いくら事業を設計して大学に求めても、改革は望めない。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

9 9 1. 学長とその周辺の教員だけでなく、一般の教員からの意見を聴く場がほとんど無い。多様な提案を受け付ける仕組みが必要。2. 立法府、政治家への啓蒙活動が不十分(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

10 10 学長や部局長のリーダーシップについては、個々の研究者の自由度を狭めることのない範囲で発揮するようにお願いしたい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

11 11 学内での競争的資金やポジション確保の機会が増えたり、学生へのサポートが増えるなどの工夫をしていることは評価されるが、それに伴って申請書作成や審査に時間と労力を使うため、研究教育に使える時間とエネルギーが減っている。トレードオフの状況を超えて、資金やポジションの有効利用と手続きの効率性を確保できる方向へ向かって欲しい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

12 12 ○○大学は本部のガバナンスが部局や個人に効かないことで有名である。「良きに計らえ」の文化である。しかし、この文化が「学問の自由」の伝統と相まって、多くの独創的・挑戦的な研究が生まれ、幾つかのノーベル賞につながってきた。ガバナンスやネットワークが強すぎると、没個性的な研究が増加してしまう。今後は、挑戦的な「個」を如何に育て、逸出した「個」を如何に繋げていくかが、今後の日本再生の鍵となるであろう。また、欧米や日本の企業でさえ、「選択と集中」は間違いだったと気づいている。この誤りに早く気づくべきであろう。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

13 13 長く秘書などを務めてきた事務補佐員を大量に解雇して、新聞にも掲載されました。先日のノーベル医学生理学賞の京大・本庶先生の研究室秘書は20年も秘書を務めているそうです。この差は一体何だろうかと思えます。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

14 14 現在の学長は、若手研究者の研究環境改善のために尽力していて、大学全体を良い方向へと変えようとしていると思う。予算の配分の仕方を見直したことも画期的。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 15 「大学改革」をやっていることを示したいだけの、「大学改革のための大学改革」が多く、教員の業務負担だけが増えている気がします。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 16 運営交付金の全体的な減少によって機能の低下が著しいため,改革による強化は見込めない。選択と集中の強要が改革そのものになっていると考えられる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 17 行政府の方針は,企業経営の発想で高等教育機関のシステムをコントロールしようとしている傾向が強まっていると感じます。成績評価による給与体系の改編などはすでに10年ほど前に取り組んだ企業の失敗例が多々あるにもかかわらず,成功例だけをことさらに強調する方針は,研究のコストパフォーマンスをことさらに重要視することにつながり,科学と技術の分断につながっていくような危惧を持たざるを得ません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 18 大学改革に向けた取り組みは進んでいるが,日本全体のバランスへの配慮のために社会的に阻害されている側面もある。国際的な競争力や卓越性を犠牲にしても国内の大学間のバランスが保たれた方が良いのか,きちんとビジョンが示されるべきではないか。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 大学としての方向性は示されているし,チャンスも与えられていると考える。ただし,もっと資金を柔軟に使える仕組みが必要であると考え。たとえば,学術雑誌のコストは大きな問題である。大学自身が学術情報配信のための社会コストを請け負う時期に来ていると考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 大学改革と機能強化は,研究者の時間を奪い,研究者の自由な発想に基づく研究をかえって阻害する側面があります。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 研究資金では補充できない,大学の施設,インフラ,体育・運動・文化施設,装置のメンテナンス費用の長期継続的確保が急務である。文献検索や図書館機能の維持の費用を確保するべきである。大学間で共同使用を進めていくことには賛成します。学生数が減っていくことを見越せば,施設を充実させていくことは十分に実現可能と思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 海外向けの情報発信を強化し,優秀な留学生の獲得を進めてほしいと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 数値目標を伝えた上で経費は削減,資金は自己調達して改革せよ,というのは一般的に考えて実現不可能。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 24 学長や執行部がリーダーシップを発揮すれば大学の状況が改善されると信じられる根拠をそもそも見たことがない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 25 大学内でも運営費を評価し配分するという体制が整いつつあるが,そのため年がら年中申請書を書いている状況になってしまっている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 改革に際しては,大学内には抵抗勢力が多い。強気の改革を断行すべきである。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 大学単位でできることは限られている。産学連携の機能強化もかなり良くなってきている。ただまだVCのventureに対する評価等は疑問を感じるものが多い。審査体制の充実を図るべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 28 大学改革と機能強化は必要であると思うが,研究の多様性に配慮して行う必要があると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 ○○大学は工学部と医学部が強いことが,学長がこの二つの学部からしか出ないことが,如実に表している。これらの学部は応用面なので,外部からの資金も獲得しやすい。なので,学内の資金は基本的にはこれらの学部ではなく,他の学部に戻すことで,大学全体のレベルアップ,そこから生まれる多様性,思わぬイノベーションにつながると思うが,現状そうはなっていない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 30 統括グループに大幅な変更があり分野に偏りがある場合,重要性がわからないために有効かつ必要あったシステムの廃止など,機能は後退し使用者にしわ寄せが来る。こうした問題を避けるために,様々な分野間で統括グループを構成してもらいたい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 31 運営費交付金が毎年度減少していく中で大学の財政基盤は厳しい状況にある。大学は機能強化を推進するとともに外部資金獲得等による自己収入の増加を図っているが,現在の状況が続くことにより,世界において日本の大学の地位が下落していくことを危惧するものである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 国立大学では,大学改革や機能強化を行っているが,それに伴う施設環境の整備が全く伴っていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 大学の教育機能については,計画に沿った改革が進んでいると認識。ただし,SGUのような事業経費が途中で大きく削減されてきており,苦戦している部分もある。一方,大学における研究は,それが基礎研究であれ開発研究であれ,基本的に外部資金頼み。したがって,個人的な努力に加えて組織的な努力を払っている。研究のための外部資金は研究内容に紐付きとなっており,獲得額が増えても目的研究以外や教育には使用できないので,外部資金の指定する分野だけが強化されることになる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 内閣府と文科省の大学改革方針を一本化し,見えやすくしてもらいたい。若手研究者育成等については,予算を骨太化して,一つの事業にまとめるかどうか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 大学改革の方向性は教職員間で共有されている。しかし,教職員個人の役割と評価,処遇,組織の改廃などは緒に就いたばかりである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 運営費交付金の削減の中で教育・研究のレベルを維持・発展させるために,ガバナンス改革,人事給与改革等を実施中である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 37 内閣府と文科省の大学改革方針を1本化し、見えやすくしてもらいたい。若手研究者育成等については、予算を骨太化して、1つの事業にまとめてはどうか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 学長や執行部の意向は発揮されているが、教育現場との乖離も心配される。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 大学改革で今求められているのは、十分な時間と安定した資金を提供することによる落ち着いた研究環境である。これによって教育水準も高まる。しかし競争に追われ、研究・教育に割く時間がないという本末転倒の状況である(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 40 文科省が音頭を取って強制的に施策を押し付けている感じがする。また、文科省の予算が防衛関係で削減されると、それを大学強化の資金から引き上げるのは、場当たり的な施策としか思えない。国力の増強という広義の国防の観点から、大学強化を行うべきで、大学規制を強化することではないことを認識すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 41 多様性と選択の自由度の拡大というたい文句で教育機能が劣化している(現場の教員が対応できない)状況が生じている。負の側面をきちんと精査し、修正すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 社会の要請に適応した研究や人材育成を柔軟に推進する提案を行っている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 これまで進められてきた教員組織の改革やカリキュラム改革によって、多くの混乱が生じ、むしろ状況が悪化している。加えて現在も十分に構想が練られないまま早急な大学院改革が進められており、さらに状況が悪化することを危惧している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 様々な制度について、何でも改革すれば評価されるような雰囲気があるが改められるべきである。改革そのものにも人的リソースは必要であり(そのための委員会など)、研究者の負担は増えるので、それ以上のリターンが見込めるものに絞って大学改革の方向性を打ち出すべきである。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 改革のための改革を行っているように見えます。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 46 本学ではトップダウンの改革が進行しつつあるが、それは、文科省・財務省からの外圧に耐えて生き残るためにやむなく進められているものであり、大学における教育・研究の将来的発展に寄与しないことは現在の基礎研究の停滞が如実に語っている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 47 学長のガバナンス強化が謳われているが、執行部の機能強化の方が重要と考えられる。特に、大学改革では全構成員の理解と協力、学生の視点からの検討が不可欠と考えられる。従って、関連部署の理事副学長・副理事への権限委譲による責任感を伴った実行が必要だと思われる。現状では、学長への権限の集中が機能不全の原因かと思われる。社会的共通資本としての学術機関の改革は慎重であるべきで、短期的な成果を求める様な性急で拙速な改革は慎むべきである。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 48 大学の規模が大きく「ガバメント」の名の下でトップに権力が集中する体制のため、一般の教員は意見を言えない状況にある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 大学改革や機能強化のための多くの時間が費やされ、研究時間がますます減少している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 執行部がリーダーシップをとっても、現場との意識の乖離が大きく、有効に機能しない。また、安全管理などは要員雇用予算を含めて現場任せであり、肝心のところでリーダーシップが発揮されていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 大学は営利団体ではありませんので、経営改革には相当な限りがあります。やはり、教育国債や寄附金の控除を図り、財源を増やしていただくことが必要と考えます。それから繰り返しになりますが、日本の国立大学の責務は、将来の産業界を始めとする日本の科学技術社会を実際に担う高度人材の育成にありますから、論文の引用数などの限られた数値に捉われない、研究指導や教育の現場の実情を良く見る、産業界を含めた長期的な将来計画を国としてしっかり立案していく、などのごく当たり前(基本的な)の議論を踏まえて、国立大学に求める機能をまずは提示していただきたいと思います。各大学で考えて財源も含めて多様化せよと言うことであれば、私立大学との差異を明確にさせていただく必要が出てきます(現状では私立大学にも相当な補助金が配分されています)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 マスコミ報道のとおり、大学のガバナンスが崩壊していると思えない。理事長や学長の上意下達ばかり通る状況では、自由に意見は言えないし、社会の常識との乖離が著しく、大学改革や機能強化には程遠い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 大学改革がマイクロマネジメントのように行われているのが自由を縛る方向に働いてしまっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 「改革」自体が目的になっている時点で、大学は相当「国」を向いていると思う。トップの機能強化は、当たり外れ・振れ幅が多く、そもそも研究マインドを持った人がトップになることが珍しい以上、新しいイベントが増えて、理工系大学なのに始終イベントをやっている、新しい取り組みという名で研究時間が減る、というのが、今の改革と機能強化の側面ではなかろうか。もっと冷静に、一体何がしたくて「ガバナンスの強化」をしているのか、考えてほしい。海外の大学と競り合うことにパワーが使われず、内部でエネルギーが摩擦散逸されている気がする。外から見ると忙しいが、一体何をやってるんだ、という感じに陥ってはいないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 改革することを目的とせず、20年先を見て改革を行って欲しい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 改革や機能強化に伴う教員への業務負担が大きく、研究時間の確保を妨げている面がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 組織改編などの制度改革を行っても、実際に行う研究や教育の内容には改革前と比べて大きな差異はない。むしろ、無駄な労力、時間、予算を費やすだけとなる。制度改革よりも同じ制度のままですべての研究、教育の内容の充実化を進めるべきである。そのために必要であれば、償還期間が長期（建設国債と同程度）の教育国債発行等による運営交付金増大も考えるべきである。予算減により育っていたはずの優秀な人材が失われるよりも、予算増により優秀な人材が育成される方が長期的には日本国の利益になるはずである。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 57 大学改革というものについて、現・以前の学長らに何ら責任があるとは思えない。政府、文科省が法人化に踏み切ったことがそもそも大問題で、大失敗。研究成果は、他の国に抜かれ、研究不正ランキングで上位にくる。おまけに、文科省の官僚の不正(〇〇〇〇〇〇〇〇大学)など。すべては、基盤経費(交付金)を減らしたせいでしょう。学長らが自ら大学を改革したのではなくて、文科省が考えた糞みたいな案を受け入れないと、お金をくれないからでしょ？責任なら、よくわからないグローバル云々教育、SGUみたいこと言い出した方にあるのでは？(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 58 大学改革と機能強化に取り組んでいるが、効果は不十分。例えば、大学ランキングが大幅に低下している。我慢の時期か。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 59 どの大学も、いずれの教員も、大学を良い方向に改革し、機能を強化し、研究力をあげ、地方や企業とも連携したいと思っているに違いない。ただし、それに必要な資金を競争的に獲得し、獲得できなければ交付金が減り続ける状況が長期間続いている。努力にも限度があると思われる。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 60 資金がないのに機能強化などできるわけがない。機能強化のための施策を課せられることによって大学はますます疲弊している。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 61 学長や執行部に優秀な人間が就任するのであればリーダーシップも期待できよう。しかし、最近問題になっている大学のトップの顔ぶれを見ていると、自らに都合の良い体制をつくる、私腹のために権限を使おうとするものが多く、これは民主的な土壌がない限り変えることはできない。学長・執行部の権限強化と民主的土壌は相反するもので、最近の大学は国公立を問わず、トップの権限強化が悪い方向に出ている。これはすぐにでも変える必要があると考えている。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 62 従来の伝統的なやり方に引っ張られて、柔軟、先端的な組織運営になっていない。過剰なコンプライアンスにとらわれすぎて、無駄な時間が多い。機能強化よりも、コンプライアンス強化になりがち。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 63 トップダウン型の改革はスピード感はあるが間違った方向に進むと取り返しがつかない。現状が正しいのか間違っているのか一般の教員には分からないので状況判断は難しい。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 64 新総長のリーダーシップによって、積極的な機能強化に取り組んでいる。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 65 改革はいろいろ行われているが、むしろ現場は混乱していて良い方向に向かっているように見えない。(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
- 66 国立大学における改革の必要性は理解するが、私学においても同様の取り組みが必要。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 67 国からの運営費交付金の削減が大きすぎて、そのしわ寄せが人材に出てきている。優秀な人材は、お金をかけて確保しないとイケないし、未来ある優秀な若者を確保して育てないと、未来の大学はない。しかも、世界レベルではまだまだ弱小の日本の大学を世界レベルにはできない。国は、もっとお金をかけて行こう。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 68 学内の資金配分は減少傾向にある。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 69 大学改革によって雇用条件や研究環境が悪化し、自由に研究する時間は失われました。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 70 大学の現状についての評価方法の改善が必要と感じます。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 71 補助金の減少に対して、大学に与えられた自由度が少なすぎて改革のしようがない。土地を自由に売買、転用できるようにするとか、教職員の副職を認める、などの大胆な自由を与えないとどうにもならない。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 72 10、20年先の状況を考えた的確なリーダーシップをとれる人材が必要だと強く思う。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 73 研究を進めるためだけでなく、国からの補助金を得るために大学改革と称して無駄な仕事をしている。独法化以降、大学改革と機能強化で有効であった政策はない。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 74 人員配置とエフォート管理の柔軟性が促進されつつある。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 75 予算不足で改革を大胆に進めることができない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 76 大学改革と機能強化の目的が、真に大学の機能強化に継がっているのか疑問がある。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 77 本学では、大学改革は進んできているが、戦略的な研究や人材に当てる財源が乏しいため、機能強化が困難な状況である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 78 学長のリーダーシップによる取組として私立大学研究ブランディング事業等を有効活用し、大学のブランディング化を推進している。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 79 大学改革と機能強化を進めるにあたって、過渡的には現状の教育研究機能を維持しつつ新たな取組みや組織改編を進めることを可能な、設置審制度の大幅な柔軟化が望まれる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 80

- 81 大学改革のステージが上がってきていることに対して、マネジメント人材の能力が十分についていけない。改革スピードと質の滞りが起こってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 改革疲れが起きている。少しは立ち止まって、これまでの政策と結果について反省することが必要。機能強化というのが基盤がどんどん弱っている気がする。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 危機感を持って、機能強化をメリハリつけて行うことによってしっかり改革を進めなければ、大学としての生き残りは難しいことに、学長や執行部が危機感を持っているか甚だ疑問である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 84 大学改革というか、大学経営をやるということが、学長はじめまだ十分理解されていないようだ。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 85 学長のリーダーシップによる取組として私立大学研究ブランディング事業等を有効活用し、大学のブランディング化を推進している(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 86 大学は研究活動を通して教育・人材育成を行う機関であることを教員一人一人が再認識しなくてはならない。社会課題の解決のためには、基礎・教養としてどのような幅の分野の知識をもつ人材を育成すべきか、また、その人材にさらに優れた専門性を持たせるためにどのようにすべきかなどを常に探求するべきである。研究分野の「入口」での評価ではなく、人材育成と成果の「出口」で大学が評価されなくてはならない。従来、教員の研究活動は自由であることが肯定されてきているが社会のルールの下に自由であり、ガバナンスについては社会の要請に応じて改革を行なわねばならないことは当然のことである。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 87 現場教員と執行部との意識の解離が年々進んでいる傾向にある。現場は学生と日々向き合っており、一方執行部側は予算獲得のため、中期計画・中期目標を達成するために文科省側を向いていることや大学がランク付け、色分けされていることに課題があるのではないかと。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 88 学長、執行部はトップダウンにおいて責任を感じていない。気分だけで改革しても実現するころにはどうせやめるからという気持ちでやっている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 大学院進学率の低下は、少子化の影響ばかりでなく、研究の魅力の発信が少なく、またそれを裏付ける研究費が不足しているという要因が考えられる。大学全体で考えて行く大きな課題事項である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 改革の名の下に様々な制度改革が行われているが、本当に大学の現状をよくするための改革が行われていない。反対に改革のためにさらに組織が複雑化し、雑務が増え、本当に必要な所に資金が行き渡らず、大学の生産性や教育の質が低下している。これまで培ってきた日本の大学の良いところも改革によって、失われつつある。国の政策も、あまり海外の動向に左右されず、日本独自の方向性を打ち出すようにすべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 自己改革、学内組織の見直し等、「変わる事」が目的化されてしまい、色々な弊害を招いている。ある目標に到達すれば、それ以上変わる必要はないはず。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 私の所属する大学は公立大学である。地方自治体の財政は苦しく、国立大学のような基盤研究費の配分も期待出来ない。国立大学のような国からの財政支援が無く、私学助成からも対象外のため、外部からの研究費は研究者が取ってくる競争資金のみに依存している状況であり、極めて厳しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 大学改革や機能強化という言葉の意味や、その目的をはき違えると、少なくとも一部の研究者にとっては研究環境は余計悪くなり、多様性が失われる。いかに各教員が自身の研究を楽しんでいると感じながら、継続できるかが重要であり、そのための環境や運営システムを整えていくことこそが大学改革、機能強化であろう。そうすれば必ずから、30年ほど前の大学のように、研究者を志し、優秀な学生が集まってくるはずである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 幾ら何でも学生主体のクラウドファンディングからオーバーヘッドを取ろうとする執行部はいただけない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 変えるということそのものが目的になっているような改革を多く目にします。改革そのものには膨大なエネルギーと時間が必要であり、そのために現場が疲弊しきっている状態です。改革をしたのであれば、その結果どのような影響があったかをデータとして分析し、その後の政策や方針に生かす努力が必要であり、影響が芳しくなければ改革したことを撤回する、もしくはもとに戻すということ、それを周知することが必要だと感じますが、そのようなことは一切行われてきていないように思えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 96 学部や学科、研究科をくっつけたり離したり、教育・研究の向上において意味があるとは思えないような改組ばかり行っている。学長によるガバナンス、機能強化という名のもと、医学部にばかり予算・人材が集まるのも納得できない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 大学の統合や再編に向けて取り組んでいる最中であるが、大学の方向性はあまり見えてこない。少子高齢化が進行している中で、国として大学としてどうあるべきかも考える必要があると思うが、そういった観点からの議論を聞く機会がほとんどない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 98 「大学改革」を望まない大学人は極めて多いことをあらためて実感している。「変わりたくない」「変えてどうなる、何か良いことがあるのか」「自分の趣味である研究活動を邪魔されたくない」が大学人の本音であると思う。学長のリーダーシップというけれど、有名無実である。学長の選考方法に本質的な問題、意向投票(つまり人気投票)があるのだと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 執行部には一般に普通の教員がなる。そのような教員が執行部になっても、大学改革や機能強化は難しいと感じる。マネジメントの経験が必要であろう。大学の自治との兼ね合いは難しい問題と思われるが、どこか、うまく行っているところの事例を研究して、国としての方針を打ち出してもいいと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 組織改革に関する決断力が遅すぎる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 文科省の方針を付度しすぎて自らの大学の方向性を強く意識していない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 102 大学改革について執行部等が働きかけを行っていると思われるが、それらの情報は下位教職員には殆ど伝わっていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 より多種多様な意見を取り入れ、学内のみならず学外の経済界などからも人材を入れて本気の経営を行うべきである。そこに研究者たちのエッセンスを入れることでベンチャー企業等の多様な財源確保を模索し、活発な研究開発へとつながるのが経済活動としては正しい姿と考えられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 執行部に適切なビジョンや主体性がないにもかかわらず、教職員の意向を無視して重要な案件を決められる制度になっており、従来よりもますます危うい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 少子化の結果、「受験者数を集めるための工夫」が最重要視され、大学の本質が取り残されていると感じる。「受験者数を集める」ことは、経営陣における意見が重要視(全て)であり、大学の本質の観点からの意見は(ほぼ)全て押し流されてしまう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 教育研究を後押しするような取り組みが増えてきていることは好意的である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 大学を支えるのは教員。教員がやりたいことをやり続けるだけでなく、組織としての強みを引き出す取り組みが必要。大学を支える両輪、もう一つは事務。しかし、事務の体制、やり方に課題は多いのと、大学の財政難にたいする意識が低いように感じる。大学の現状を、教員・事務、両方が認識しないと、改革は難しいと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 会議に出席すると改革等を行おうとしているのは感じるが、いつも部局で検討する事項について十分な時間を与えられていない(国からの提出書類依頼についても同様)。大局的に考えられているのか疑問に思うときもある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 109 機能強化の理念は理解できるが、国の対応はどちらかという逆行している。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 110 大学改革により教育研究に専念する時間が減り、疲弊しつつある(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 大学改革と機能強化のエビデンスを作る業務量が増えていて、本来の研究・教育が疎かになってきている側面が目立ちはじめた。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 運営費交付金が減額されていくなかで、中期目標の作成と達成に対する評価は配分額に対する影響力を強めており、学長や執行部のリーダーシップは目の前の予算獲得につながる高評価のみを目指して学内改革を先導しているように見える。そうした目標設定が大学における教育と研究の多様性を担保し、底上げを図る機能強化につながることは到底言い難く、危機的な状況にあることを大いに危惧する。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 研究力アップや国際共同研究の促進のための機構改革や機能強化を行われており、成果を挙げている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 学部横断的な活動も機能強化につながると考えられる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 115 改革に必要な人材・資金どちらも足りない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 大学の改革を促すような国からの予算配分になっているようだが、予算確保のための改革となっているところも感じている。結局制度がころころ変わるだけになることは無駄な作業(時間)を費やすだけになっているところがあるのは残念。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 国立大学も大学の独立性といっていますが、それが悪い意味で、ちゃんとした公正明大な競争原理が導入され難い環境にあります。運営交付金は文科省が主導で大学間競争があるようにみえますが、実際はそれが大学内にはちゃんと競争原理が還元されていません。文科省が直接大学自治にまで指導するのは困難ですし、また一つ一つの事象を評価するのも不可能です。よって文科省あるいは国として、「大学内の自治が公正に運営されているか」、つまり「外部評価を得て競争的研究費を取っている実績のある研究者を、正しく評価して、人事配置して(大学の研究組織の指揮者とすべき)、研究支援体制(費用や人的支援)も正当に行なっているか」、を社会にもわかる透明性が保たれることを、していただくのが一番大学改革につながると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 新学部の創設など、大学本部では、さまざまな大学改革を実行している。組織を変えるのにも相当な時間と労力をかけているので、もう少し落ち着いて研究に取り組める時間が欲しいと思うことがあります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 米国の大学ガバナンスの本質的な仕組みをもっと調べて、導入できる部分はそうすべきと感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 学長のガバナンス強化の方針のもとに大学改革が進められているが、ほとんどの大学では学長と理事の能力はそれほど高くないと予想され、ガバナンス強化は大学の教育・研究環境を悪化させているだけに見える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 大学改革や機能強化の長期的方針が不明である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 文部科学省の学長選考方法および権限の集中化政策により、学長にすべての権限が集中し、学長に対して意見を言えない状況になってきている。たとえば人事に関して、以前は、部局の判断(教授会)で決定されていたシステムもすべてなくなり、部局はあくまでも空きポストの後任者の採用希望を提出するだけで、全学の人事委員会(学長以下の大学執行部の考えに基づく)で、公募の許可がおりなければ、助教でも空いているポストに採用ができないシステムとなった。学長の考えとは異なるような意見を提出するような部局には、予算面、人事面で不利になる可能性が高く、学長の独裁的運営になりかねない状況になってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 本省は真綿で締めるようなやり方をせず、いらぬ大学にはいらぬというべきではないか?(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 124 必要性を認識されている人は増えていると思うので、今後に期待する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 トップダウンすぎて,教員の疲弊が著しい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 126 国からの運営費交付金が毎年減少しているので,地方大学は生き残りばかりを考えることになっている.この状態では,新たな研究者を雇用,新型機器の導入をする余裕はなく,研究室や人材が老朽化する一方である.そういった状況であるので,研究費が十分に確保されることはないのが問題と思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 当大学は地方大で農業や畜産業が盛んであるにもかかわらず,農学部は設置されていない.独自性を強めるには,地元産業と連携できる学部を設置が必要だと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 組織として研究所を名乗っていますが,事務職員の中に大学院まで進んだ人が,おそらくほとんど居ないと思われます.このため,研究の現場のことを事務職員がほとんど分かっていません.私はドイツのマックスプランク研究所でポストドクをしていましたが,マックスプランク研究所では,事務職員の多くが理系の修士号か博士号を持っており,研究の現場に精通していました.研究所としては理想的でした.この点,日本のどこの研究機関もマックスプランクにかなわないと思います.また,科研費の使用などについて驚くほどローカル・ルールがまかり通っており,予算を非常に使いにくい(負担が大きくなる)状況が続いています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 大学として改革を行わなくてはという意識は強く感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 国立大学改革のWGのメンバーはなぜか私大の人ばかり.現場の教員,研究者の意見をもっと汲み上げてほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 事なかれ主義で学長や執行部のリーダーシップは全く取れていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 私の所属する大学では,残念ながら改革と機能強化の取り組みは不十分であると考え.その理由としては,大学としての方向性が,地域貢献のための教育重視(つまり人材輩出)であるのか,それとも研究であるのかがかかり不明瞭であるからではないかと考える.以前,若手研究者と学長との懇談会で,研究費が足りないと伝える若手教員が多かったが,大学としては努力している,寄付金を払うように,という提案があり,研究のためのお金を教員からの寄付金で補填せざる得ない状況にあることを学長から伝えられたことは,現在の大学の厳しさを真正面から突き付けられたようで大変残念であった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 133 大学改革について,本決まりになるまでは公表できないということも分かりますが,どのような状況なのか学内で中間報告などしていたら,一介の教員・職員にも今後の動向が分かっているのではないかと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 134 学長や執行部のリーダーシップ(独断)が発揮されていることが大学を迷走させているように思う.学長や執行部の再就職先確保や権力闘争などを理由として大学全体の判断が大きく捻じ曲げられていると感じることが多い.学長や執行部の誤った判断により現場教職員の活力が失われているように思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 135 大学改革等について,大学の状況を十分把握した上で,学内教員と情報共有を図り,危機感を共有するなど,学長・執行部のリーダーシップが発揮されてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 企業の経営を大学に導入しようとしても,構成員の賛同は得られない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 ・商学,農学,工学の「実学」を担う3大学が協働により経営改革を推進するため,本学では,〇〇〇〇大学及び〇〇〇〇大学と経営改革の推進に関する合意書を締結し,大学間連携による機能強化を推進している.また,平成33年度の大学院博士前期課程の改組に向け,改組WGで改組案を検討している.・大学の機能強化に向けた取り組みとして,地域の特徴(強み)を活かした研究および教育活動への強化に向けた国の支援を強く望む。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 機能強化のためには大学改革ありき,という理論が横行している.機能強化は地道な努力のもとに積み上げないと達成できない.それを大学改革というらえ方から説明しようとするに無理があると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 139 今こそ大学改革の好機であると考えている.国立大学は今までアカデミズム至上主義に毒されてきたように思われる.もっと社会への貢献ということを考えて,産学連携も考えて行かないといけな. (大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 140 学長がコントロールできる予算がもっとあってもよい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 IR機能の強化,URA活動の強化は学部・研究科・教職員組織の再編と並んで機能強化の中心であり,将来への投資として整備を進めることが肝要なため,支援も必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 学校教育法の改正に伴うガバナンス強化を推進することで,今後,学長のリーダーシップが発揮出来ると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 学内の状況を把握し危機意識を共有するなど,学長のリーダーシップが十分に発揮されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 急速に大学改革を進めているが,構成員と執行部との間の乖離が増しているように感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 本学は,水産・海洋・海事にわかり,産業拠点としての全国・海外の産地・生産造船などの「地域」,消費・運用拠点としての港湾,水産加工の「地域」,大学の存立する「地域」首都圏の3つの地域との産学官連携によって教育,研究,社会貢献を進める機能にアサインされる.新学部海洋資源環境学部が改組創設され,大学院も整備が進んでいるが,学部レベルでグローバルと標ぼう(もともと海洋における船舶調査.研究を練習船で行いグローバルですが),遅ればせながら国際産学連携の路線をしき,教育,研究,社会貢献にフィードバックするしくみが整えられつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 146 国の施策や産業の動向を素早く察知し、先取り型の改革や機能強化を図ろうとしている。ただし、学内の教職員全体への情報共有が不十分な点があるため、今後、情報共有のための体制や仕組みも整備することが急務と認識している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 情報収集を行い整理して、大学改革および機能強化に向けて頑張っている。教職員の意欲向上を常に意識しながら管理運営をしている。今まで、教職員の不平不満はあまりない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 私学の場合、学長の上に理事長がいて、最終決定には理事長の了承が必要なことが多い。学長と理事長の役割分担について、国が明確に示してほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 149 学長のリーダーシップの下で様々な大学改革に取り組んでいます。しかし、次から次へと求められる大学改革の事項が数多くあるため、抜本的な改革には個々の教職員の意識改革と組織の全構成員が一丸になって取り組む必要があると思いますが、その点でいえば、教職員の意識改革は道半ばと感じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 150 残念ながら、学長や一部の教員をのぞいて、前回の調査時よりも、自己改革の意識が後退していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 151 クライアントが誰なのかをはっきりとし、クライアントに向き合った改革と機能強化が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 152 現場にはいろいろなアイデアがあるのに、文科省主導のひもつき改革(実際は改悪)のために改革が進まない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 153 大学改革では、教職員の負担をできるだけ減らし、教育・研究に没頭できるような体制を作ってもらいたいと考えている。どうしても、大学改革は、教育組織の改変(学科や専攻等の統廃合)や研究組織の改変になってしまいがちであるが、学生の教育サポート組織や研究サポート体制などの観点から改革を行って欲しいし、国からのサポートもその観点から行って欲しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 154 大学経営と研究教育の責任を明確にする方向で組織変更が行われた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 155 本学では、選挙自体が、方針表明して支持を得る選挙ではなく、単なる人気投票になっているので、現状では改革のしようがない。教員の意見を吸う場もない。教授会は、既に決まったことを追認する”シャンシャン教授会”になっている。文科省から”指導”してもらえないかもしれない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 156 大学改革のため、会議が増え、研究どころではなくなっている。時間作る改革をしてほしかった。現場は疲弊しています。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 改革のための改革になっており、行政府からの要求が多すぎる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 本年度より学長が変わり、これまで重点強化する分野が変化しつつある。スーパー地方大学とよくわからないことを言っており、地域性を打ち出すようだ。次のトレンドは国際性だと思うのだが、その方向性に行く気配はない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 未来の日本を担う人材育成を担当する大学を、民間企業のように競争的環境に置くべきではない。また、大規模大学を優遇し、小さい個性がある大学が生き残れない方向性は間違っていると思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 大学の附置センターの改組が行われ、2018年4月からセンターのミッションが「研究と教育」から「教育のみ」に転換された。それに伴い、大学運営の予算整備や改革を進める姿勢を示すことができたと思われるが、これまでのセンターで実施されてきた異分野融合型の公募型共同研究へ取り組む機会がなくなってしまった。そのため、様々な専攻を超えた人材交流や新たな共同研究のきっかけとなりうる研究会やイベント等の機会を作ることが困難になってしまい、大学としての研究者人材の活性化、若手研究者への学際的な研究環境の提供については十分果たし得ない方向になってしまうのではないかと危惧する。つまり、機能強化という観点からもプラスの側面とマイナスの側面を見極めて、大学上層部には、様子をみて必要ならば新たな改革の検討を希望します。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 多様な財源を確保するための取組が十分に行われているが、地方公立大学では有名私立のように簡単には確保できない。また自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組は、本部局では研究費を確保できない教員からの反対を危惧し実施できていない。また間接経費もいつ誰がどのように使用しているかは間接経費を収めた研究者でさえ不明である。本来間接経費は、研究費を獲得した教員が効率的に研究を推進するために部局に割り当てられる経費であることを考えると、間接経費の使用経過は少なくとも部局単位での報告は必要だと考えている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 大小様々な改革、改変が進められつつあるが、現場は対応しきれず、ますます研究をする時間がなくなっている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 163 年俸制や男女共同参画などの組織マネジメントはトップダウンで決定され、迅速に実行されている。一方で、昔からの伝統も根強く残っており、教育体系の見直しや研究面での体制づくりはむしろ後退している。例えば分野が融合試みられたものの支援はなく、新規な取り組みに挑戦した研究室には学生は集まるものの、資金も環境も不足してしまい、むしろ負担を被ることになる。また、教育に尽力しても評価されず、10年以上も同じ内容の知識を伝搬するだけの授業に比べ、アクティブラーニングなどを取り入れた授業の負担の差が大きいにも拘わらず、充分ケアされていない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 164 いわゆる地方大学は、大学改革/機能強化のための大型外部資金に応募してヒアリングには達しても、いわゆる有力大学との競争では勝ち切れず、そのための原資が不十分なまま取り組まねばならない状況をよく目にする。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 大学改革は確実に進んでおり、研究の活性化に関わる、各部門での機能強化も取り組みが始まっていると考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 学長への権限強化で、独裁的な要素が高まった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 167 通常業務が忙しすぎる。学生教育に割く時間を増やせるような環境整備ができる自由度を増やしてほしい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 文科省からいい評価を受けたいがための大学改革になっているのは問題。上から方針を押し付けたところで自由な発想は生まれにくいモチベーションは上がらない。大学の良さを生かすなら大学にいる人の良さを引き出す施策でないと成功しない。それこそが国立大学法人化以降の最近の大学改革の失敗の原因。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 外部から資金を獲得するためには、それなりの理由が必要であり、獲得した資金の用途は必然的に限られる。欧米のように卒業生が桁違いの寄付をするような文化がない日本では、欧米のそれをまねた資金獲得の構図を構築することはできない。それにもかかわらず大学の予算は削られ続けており、情勢を分析する余力も、個性を個性と呼べるだけのものに発展させる余力も、学長が外にみえ成果として実が伴った施策を行うためにリーダーシップを発揮できる予算がない。結局は国の提示する方針に沿った競争的資金を獲得するしかなく、その場合は必然的に自由度が制限される。真の意味で大学が個性を発揮し、情報を発信し、地方のちの中核となるための資金がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 ガバナンス強化に注力されている昨今であるが、個々の事案についての懸念点の反映が難しくなっていると最近感じることがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 学長や執行部のリーダーシップはかなり発揮されてきていると感じます。ただその学長・執行部が常に文部科学省の顔色を窺っている状況であり、結果的には大学が文部科学省の言いなりになっているようにも感じます。例えば地方大の場合、地域貢献がミッションとなっており、結果として工学部の場合、地域企業への貢献(例えば研究開発への協力や人材供給)が求められています。地域貢献の重要性は否定しませんが、工学部の研究はユニバーサルなものであり、その成果は地域の枠を超えて活用されるべきものと考えます。しかし成果が県外の企業に利用されても「地域貢献」としては評価されず、県内の特に中小企業に使われると評価される、という状況は、私には非常に滑稽なものに思えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 各種教育プログラム遂行と中期計画目標達成に汲々としており、教員本来の研究活動に支障が出ている。他の大学教員に聞いてもほぼ本学と同様に疲弊している。法人化後が特に著しい。現在のやり方(削減した運営交付金を競争的資金として傾斜再配分)の見直しが必要な時期に来ているのではないか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 トップダウンマネジメントの必要性は十分に認識している。しかし、無能な輩が政治的利権によってトップになり、マネジメントの方法論も適切ではないので、結果として、軋轢を生むばかりで、実質的な大学改革・機能強化は進まない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 学生募集活動を例に挙げて言うと、とにかく何度も高校訪問すれば良いという旧態依然のやり方を踏襲していて、教員の研究時間を不必要に減らしていると感じます。あと事務職員が数年で入れ替わるため、戦略を真剣に考える職員が少ないと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 ガバナンスと独裁は紙一重になっているように感じます。大学改革についても、目的を持った改革であれば、否定するものではないが、「変えること」のみに意味を見出し、そしてまた、「変えたこと」が自身のステータスと考えている風潮があるように感じています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 176 改革には評価が必要なので、大学ごとの強み・弱みを第三者機関が評価するのはどうであろうか。現状では各大学が自主的にうたっているように見える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 執行部の意向は政策に近いと思うが、実際の教員はそのようなことは考えておらず、従前通りが最も良いと考えている。社会実装とか、世界最先端技術の創成とか言っているが肩身が狭い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 大学改革とは結局、現場の教員を疲弊させるだけの(やらされるけど教員は誰も得しない)改革ばかりに見える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 リーダーシップが発揮され、リーダーの専門外の学問分野が弱体化している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 現状では、大学改革は意味不明であると感じています。入試もそうですが、教育は100年、変えてはいけなと思います。毎年のように目まぐるしく変えることで、現場が十分に理解せず、充実した教育ができなくなっています。非常に危うい状況です。欧米は学生不足ですので、学生へのPRが十分に整っていて、カリキュラム、シラバスの英語化、開示も完璧です。日本もぜひ、そうなるように改革すべきです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 学長が何をしたいのか、どういう改革を目指しているのかよくわかりません。教員間でも全く話題にも上がりません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 大学改革と機能強化については、それらの専門家がいない(あるいは不足している)ことが問題である。過去の成功事例に基づく、根拠のない手探りの改革や機能強化は、大半が失敗するでしょう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 事務職員と教員(特に若手教員)の接点が少なく、改善を求めている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 改革という名ばかりの組織再編に明け暮れている状況であり、機能強化などおこなわれていない、おこなえるはずがない。同時に、従来の大学が有していた(有するべき)自由闊達さや毅然とした研究教育姿勢が失われ、大学そのものが機能不全一歩手前に陥っている。これらは全て文科省の無計画・非合理的・不勉強な大学改革によるものである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 融合領域を推進すると外部(文科省)からの受けが良いのだろうが、学内の様々な組織が、「分野融合」の名の元に再編成され、さらに教育にも持ち込まれるようになってきた。これは、学生の基礎的な素養の低下を招くのではないかと危惧している。様々な分野の内容を効率よく学べば、様々なツールは使いこなせるようになるが、その中身を深く理解しているわけではないため、新しいことを自ら始められる人材が減っていくように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 186 大学改革と機能強化を進めようとしている話は聞か、一研究者へは途中経過に関する情報は得られることはなく、どのように進んでいるのか理解できていない現状もあると思われる。変更内容が決定してから知ることが多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 大学改革と機能強化が学長や執行部のリーダーシップの下で実施されることは良いことだと思うが、学長が交代したときに、どんでん返しのような方針変更があることが怖い。理事の指揮で取り組んでいる今の活動が、次の学長の時代では、全面的に否定されるのではないかと恐れながら仕事をしている。組織としてポリシーが定まっていない気がする。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 そもそもリーダーシップは必要なのか？自由でニッチなところを突く組織が許容されてもよいのでは。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 大学改革を進めてきた経験から、ガバナンスの重要性と取組みにおけるスピードの重要性を感じる。一方、大学改組では完成年度まで些少な変更でも難しい例があり、人材の流動性などを妨げている。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 190 学長が改革を志しても、さまざまなこれまでの積み重ねを簡単に捨て去ることができず、また学部同士の利害の対立などもあり、急速に変化をすることは難しいと感じる。しかしながら、生き残るために変えていこうという意思は感じられる。ただ、事務員によっては変化を嫌い、今までの仕事の繰り返しを望む人も多いため、なかなか組織改革は難しいと思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 私立大学では、学生教育に教員が疲弊している(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 大学の特色を見直す時期になっていると考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 文科省の方針に沿ってはいくもの、その地域の研究機関において必要な方向でないほうに流れる恐れがある。自由裁量程度を強めない限り、そのような政府主導のトップダウンになりうるものが危惧される。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 大学上層部にアカデミックな考え方が乏しい場合におけるトップダウンは、改革にならない。学長権限を強めて良かった点もあるだろうが、末端からの意見をより聞かなくなった、より吸い上げなくなったという弊害も大きいのではないかと。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 研究・教育に専念できるように環境を改善してほしい(雑用が多い)。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 ○○大学等多くの大学は、学長や執行部がリーダーシップを発揮すればよいのかもかもしれない。一方、○○大学のように、構成員の自由な発想に任せるのがふさわしい大学もあると思われる。そして、実際に自然科学のノーベル賞の数は、○○大学の方が多い。全国おしなべて、大学改革をすればよいというものではなく、大学の多様性が必要と考える。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 197 私立大学に異動して、学生という重要なステークホルダーを意識した議論が行われるという当たり前のことに驚いている。国立大学では学生の教育のために議論が行われることはあまりなかった。機能強化には原資が必要という当たり前の発想がある点で、私立大学の方が健全な考え方をしているように思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 198 臨床系医学部の場合、附属病院勤務が兼務となっており、臨床業務に多大な時間を割かざるを得ない。研究、教育という視点から他の学部のような「大学」と異なった性格を有しており、大学改革、機能強化という方向性が他の学部とは大きく異なっておりこの一律調査ではない上の把握が十分にはできない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 199 本質的な観点において大学改革や機能強化に努めているという認識はない。むしろ、文科省の評価が悪くならないように、かつ、プレスに悪い評価が出ないように大学を運営している印象が強い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 200 地方大学の構成員(医学部以外)の危機感のなさは、ほとんど感じられない。また、そのような構成員が多い中、現状維持派の学長では大学改革もあらゆる機能強化も期待できない状態です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 201 理事長を取り巻く幹部部長の方々は、理事長の顔色を窺って、現場の状況を見ようとなし、幹部部長クラスは長年勤めた70代前後の方が居座り、大学改革、大学の機能強化は行われていない。IR部門が機能していない。教員を補充しないので、現場の仕事量は増すばかりである。適切な人材の確保が行われていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 202 私立大学では、経営的な改革は行われる可能性もありますが、それは大学としての機能改革とは殆ど場合違う方向へ行くものになっているのではないのでしょうか？私立大学が、大学としての機能で選ばれる素地がなく、漫然と補助金等で延命させられている現状ではどうにもならないと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 203 研究開発促進よりも経営改善が優先されている状況。補助金の削減により、抜本的な改革を求められている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 204 文科省・財務省などは、大学改革を求めすぎている。お金を獲得することに全力投球し、研究費がとれてもすでに疲れて十分な研究ができない。そしてすぐに報告書が待っている。報告書はすぐに訂正を求められる。大学は改革を要求し、その仕事をしないといけなく、資金を獲得しろと言われる。もっと自由に大学改革や無理やりの資金調達をしないで、研究と臨床をしたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 女性が活躍できる体制づくりが求められており、様々な取り組みが行われているが、十分ではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 努力はしているのかもしれませんが、末端まで見える形にはなっていないので、実際どうなっているのかわかりません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 場当たりの対応に終始しており、数十年先を見据えた経営ができていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 208 医学部が設立され、今後、医学部中心に大学が動いていくのではないかと懸念がある。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 209 文科省から示された方向性に沿うばかりでは、どこの大学も同じような感じになってしまうのではないかと、将来的に大学の統合・再編はやらざるを得ないと思うが、本当の意味で良い方向へ向かう統合・再編でなければ、誰も幸せにならない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 210 国立大学の学長・総長は医学部出身者が多いように感じる。また、医学部出身者中心の執行部において、大学改革・機能強化を進めることが彼らのどれほどインセンティブがあるのか疑問である。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 211 本学については、地域に根ざし、また世界レベルの研究を行う大学の特質を強化すべく、努力が払われていると感じます。また、その成果も現れつつあると感じます。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 212 中堅の私立大学である本学は、少子化問題もあり、危機感を持って取り組んでいる方であると思います。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 213 大学が政府・省庁や自治体の顔をうかがっており、教育機関として学生の方を向いていないと感じます。法人化したにも関わらず、大学の裁量は省庁が握っていると感じます。「大学改革」という言葉が省庁から発せられた言葉だとすれば、真の改革はできないでしょう。「大学改革」は大学自身が行うものと思います。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 214 改革そのものはいくつかあったが、資金の配分には疑問があり、一度成果を出し損ねると、次年の資金が大きく減り、悪循環をしかねない環境に変わった。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 215 学長のリーダーシップは、リーダーシップではなく自分の出身学部だけを優遇した独裁になっている。これはガバナンスではなく老害になっている。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 216 学長権限がうまく働いているとは思わない。今年度、〇大や〇〇〇大の様々な事件が明るみになったが、どこも同じように執行部と現場の教員では温度差があるのではないかと。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 217 独立行政法人に対しての認識が低く、今後大学が独自の経営をしていくための対策がなされていない。(大学、第4G、その他、男性)
- 218 機能強化の財源の純増部分が殆どないことが問題。自分の身をけずって食べて栄養つけているような感じです。(大学、大学共同利用機関、社長・学長等クラス、男性)
- 219 財務省の考え方と文科/大学の考え方にギャップがあるように思える。特に研究力低下の原因についての考え方に。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 220 組織のリーダーとして優秀な人材がいるのであれば10年程度研究機関の指揮を任せてもよいのではないかと。ただし、長期にわたりリーダーが変わらないと組織が硬直化する可能性が高いので、リーダーとしての評価を適切に行い、必要であれば任期の途中でリーダーを差し替えることも必要。ただし、リーダーを評価できる人材が実際にはいないのかもしれない。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 221 リーダーシップを發揮できる人材がトップにいるという認識が間違っている。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 222 機構の統合等、余計なことばかりやっている。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 223 ボトムアップ型からトップダウン型へと変化しているように感じる。「改革する」ことばかりが目的で、「改革」の結果、環境が改善される様子は見受けられない。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
- 224 大学改革と機能強化は待たなしの状態であることを、様々な形で開発し、成果の上がった機関を更に加速的に支援する仕組みを構築して欲しいと思います。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 225 学長や執行部のリーダーシップの發揮が、文科省のいうことを聞くこととなれば、その辺はなんとも？独法化の進行、熟成化にリーダーシップをとれば、やはりもっと文科省に強くなって欲しいし、毎年1%の経費削減はある一定のレベルで止めて良いのではと思う。経営安定の中でのリーダーシップの發揮、ひいては大学の個性化を図るべきではないかと。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 226 大学改革と機能強化の目的が、真に大学の機能強化に繋がっているのか疑問がある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 227 現状は、改革、組織見直し、機能強化等々の「外圧」で大学は疲れているのではないかと。大学が自ら「内圧」でこれらを進んで自由になれるような状況を作り出していくような仕組みが必要であろう。そうでないと日本の大学はもたないのではないかと。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 228 研究型大学、専門職型大学、地方貢献型大学のいずれにも大学改革と機能強化が必要であるが、3つ型の方に対する支援に関してはかなり選択と集中が進みつつあり、格差が広がっていると考える。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 229 大学改革の実現は、大学自身だけでは困難な面が多く、国の規制緩和や予算支援が必要。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 230 民間的発想を持った改革が必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 231 国立大学等では運営交付金の削減が継続しており、限界に近いと思われる。人員と資金の削減が続く中、自己資金を得ることが要求され、金もうけに直結する近視眼的な領域を手掛ければ、それも実現できず、淘汰が進むものと思われる。人員削減につながる部分は、働き方改革と矛盾した政策である。首相は芸術系、教育系の大学が収益を上げない事を理由に不要論をとるなど、総合的な科学の低下につながることに目を向けていない。そのような、不毛の状況の中で、政府の求める大学改革と機能強化とはいったい何なのだろうか。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 232 教育カリキュラムによる人材の確保が基本となっていることから、研究を通じた社会への貢献を目指すとき、地域と一緒に大学の経営を考えていく必要がある、地域と連携した我が国としての取り組みが求められている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 233 工学部の改革や大学院理工学研究科の改革など,理系人材の涵養を強化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 234 国の施策として,上辺だけの改革や,細切れの制度しかなく,大学全体に影響を及ぼす内容と予算規模の政策がないなど,抜本的改革について検討されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 235 本当の意味ではガバナンスの確立には,まだ時間がかかるように感じる。特に,執行部が大学をどのように方向に向けるのかが,末端の若手研究者や事務職員と共有出来ていないと感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 236 長期計画であるべき大学のあり方について,文科省が政権従属となり,真に20~30年先を見据えた政策が実施されていない。政権任期程度の小ぶりの政策が目立つ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 237 学長の権限が大きくなったようでも,そうでもない。大学教官という人達は学長の言うことでも,ああそうですかと流して積極的に協力しないのが,まだ一般的であると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 238 大学改革をどの方向に向けて行うかは大きな課題で,私の周辺では現在は少子化対応,財務改善,教育の質保証などに向いている。これと,科学技術政策という視点とは矛盾する方向であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 239 研究,教育,企業体としての大学の運営には,まったく別の能力・スキルが求められる。教員組織の従来のキャリアパスでは,大学運営のスペシャリストを育てることにつながっていない。また,事務組織も,ゼネラリストを育てる旧来の方法では,組織改革や財務改革のスペシャリストを育てることにつながっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 240 私立大学と国立大学では状況が大きく異なるので,分けた分析が必要なのではないでしょうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 一般的な取り組みしか実施されていない。特色ある取り組みや,積極的な企業とのコラボレーションなどが少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 大学改革の方向性は教職員間で共有されている。しかし,教職員個人の役割と評価,処遇,組織の改廃などは緒に就いたばかりである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 243 私学支援と国立支援にやはり差があり,様々は正すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 244 大学としてもっと共同研究など産学官連携を強力に進めるべきだが,現時点では不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 245 大学改革が進んでいるのは,確かだが,先生の自由な時間が減り,研究環境の悪化につながっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 現在の大学評価手法や,それに伴う教職員の評価システムが一部の「優秀な研究者」のモチベーションを下げる結果になってしまっているように感じる。一方で,大学においては助教~教授を学内の事務系職員(技術員を含む)に業務転換させることが可能な人事制度を導入すべきであろう(科学技術の発展により,研究以外の道に転換すべき人材も現れつつある)。全てにおいて(評価する側の時間も含め)「評価」に対応するために費やしている時間が無駄に見えてならない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 247 どこの大学にも隠したい人事のゆがみや,不適切教員の存在,部局間の不信などがある。全てをたたくことはできないとしても,事実を内外で共有すべく外部評価委員会をしっかりと行うことが望ましい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 給与の年功序列はモチベーションの低下につながっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 外部評価機構の強化が必要だと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 グローバルな視点を持った大学トップが少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 学長の強いリーダーシップは〇〇〇大の事件などがあり,マイナスのイメージが強いが,米国の例でいうときちんとしたチェック機能があれば,ある程度の権限を与えるべきではなかろうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 改革が行われ,名称や組織図は変わっても,行っていることは全く変わらず,ただ煩雑な手続きが増えているだけのようと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 253 社会システムが異なるにもかかわらず,米国の改革を目指している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 254 本当に自分たちがやりたいように,大学を変えていることができるかどうか,については,まだまだ道半ばと感じている。多様な財源確保については,事務サイドから「できない」といった先入観があると共に,文部科学省などの規制が,結局,その道を閉ざしている。また,一部の大きな大学のみに,投資的な資金運用を認めていることも,不公平感がある。地方大学の工夫を活かす場が無い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 255 地方の国立大学法人には国際的視点のイノベーション研究に対する人的・経済的余裕がなく,地域の企業と見かけ上の産学連携をしているに過ぎない。世界初の物づくりで,輸出視点のマーケティングでなければ企業も生きていけないのである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 いろいろな制度・システム開発への動き(圧力)があるが,まだまだ,実体化していない。大学・研究機関のマネージメント人材の不足感が見えてきている。マネージメント人材への産学交流が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 257 改革という名のさらなる負荷がかかって,大学の研究競争力がより削られている問題は,長く指摘されていますが,改善のきざしがあるとは思えません。(大学,部長・教授等クラス,女性)

- 258 法人としての裁量権を有しているはずだが、国立大学時代のルールや規則にとらわれていると感じられる。(大学、研究員・助教クラス、男性)
- 259 大学の本務は「教育」であることを忘れてはいけない。研究は「教育」を下支えし、教官の質向上に資すべきものである。教育の効果が現れるには時間がかかる。しかし、きちんとした教育なくしては国家は立ち行かないことを強く認識すべきである。(大学、その他、男性)
- 260 国立大学法人に於いては、運営費交付金が減りつつある中、どのような改革が期待できるのか？政策に大問題あり。私学においては、これまでに各種の改革が行われている例が見られる。(大学、その他、男性)
- 261 大学改革は、微に入りすぎている。まずは、10年かけて、大学独自の取り組みを助成し、かつ、さらに国際化を進めるべき。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 262 大学全体を俯瞰できる人材を養成する必要がある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 263 回答者は医学系大学を見るに付け改革はまだまだだと言う実感である。前任地で教育改革の責任者としていろいろな活動をしてきた経験からは、一朝一夕でできることでは無く、現在でも年単位で計画的に進めなければできないと思われる。大学以外の研究機関はもっと遅れていると思われる、改革は喫緊の課題である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 264 問5-01について、大学によるところが大きい。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 265 大学改革と銘を打ちながら、機能強化に結びついていない。スクラップアンドビルトが本来であるべきだが、スクラップで終わってしまっている。学長のリーダーシップが重要であるが真のリーダーシップを持った人の割合が少ないのではないか。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 266 国民の大学への期待は低い。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 267 昔に比べ、基礎学力がなく、自分で研究の種を見出して研究分野を開拓するタイプの博士号取得者が少なくなっている。論文もまともに書けないものまで多い。兎も角、学生を甘やかし、自主的に研究するという態度が大学において教育されていないのは困ったものである。一時、博士号取得者を水増しした時期があり、博士号取得者のレベルが大きく下がったように思う。研究成果偏重が、学生教育を放棄させる傾向にあるのだろうか。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 268 今から30年、40年前に比べれば、各大学がそれぞれ知恵を絞って、少なくなった運営費交付金で大学経営をやっているようには見える。しかし、現状は、その窮状から、目先のことに視点がそそがれて、中長期的な展望での革新的な大学改革ができにくくなってきており、極めて心配である。このままいけば、やがては、日本の大学(特に私立大学)は、自活が難しくなり、外国資本、例えば中国、韓国、シンガポール、台湾の財閥に売却されるのが珍しくなくなるだろう。外国にしてみれば、最も投資リスクの少ないビジネスになり、大学にとっては、教職員、学生を救うまたとないチャンスになるからである。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 269 良い研究教育者が優れたマネジメントができるとおもわない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 270 選ばれた学長や執行部は世界で勝っていくような戦略やビジョンを持たれていると思われない。内向きな方も多く問題であると考えている。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 271 国立大学では文科省からの締め付けが年々強くなり、大学の自由度が減少しているように見える。学長に十分な裁量が与えられているかに見えるが、実はリソースがひも付きになっているため、事実上裁量できる範囲は減っているのではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 272 学長(または理事長)のリーダーシップの現状やあり方を調査分析、再検討、再確認すべきではないか。うまくいっているケースばかりではないように思える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 273 保守的な組織を内から変えるのは難しい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 274 大学は、多分野・多価値の研究室の集合体が良くも悪くも基本要素であって、執行部にリーダーシップを求める(執行部の意思で、研究室の方向性に一定の戦略を仕込むこと)べきものかどうか十分な検討が必要な気がします。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 275 リーダーシップと言うが、本当にリーダーシップを取るべき人材が機関の長に就いているのか？そこを抜きにして、リーダーシップは語れないと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 276 このセクションの設問に対しては、大学間の差が大きく、十分な大学もあれば、不十分な大学もあり、その差がかなり大きくなってきた印象が強いです。回答が難しいと思います。かと言って、平均をとって回答せよということは意味が無いので、やはり難しいです。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 277 学長に権限を持たせすぎて弊害の方が大きいと思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 278 財源面を含めた大学改革には、国民の意識を含めた変更が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 279 大学における博士課程(特に後期課程)の学生に対する指導力を強化して欲しい(一部の大学において、学生の指導ができていない例が目立つようになってきた)(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 280 社会として必要な人材比率と大卒比率が完全なミスマッチ。これは大学単独での改革や機能強化問題ではない。自分を磨きたい人、知的好奇心を持つ人、社会に必要な人高度化するという本来の目的に立ち返る必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 281 旧帝大で50歳後半で年収が1000万円未満というのは経営破綻ではないか？一方で自由業としての教授職も如何なものか？教授レベルであれば米国流の競争主義もありではないか？交付金一律減少の中、給与を外部資金から捻出出来るスキーム、冠研究室奨励施策等も必要となってくるだろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 282 大学人ではないので詳細はわかりませんが,規制の中でいろいろと機能強化は進んでいるようですが,欧米に比べて不十分に見えます.文科省からの縛りをゆるくすることが必要なと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 283 「見える化」だの「数値化」だのは研究や報告作成のためだけの作業になってしまわないか.あと10年くらいしないと現状の政策の結果は見えてこないのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 284 大学間の競争があることは理解するが,大学最適化ではなく我が国の将来を考えた取り組みを第一義に行うべき.大学の使命は,長期を考えた人材育成,我が国の将来の競争力になることを先回りして行うことなどと思う.また,短期的なイノベーションなど,大学に期待すべきでないし,行うべきでもない.税金を原資としている以上,大学の使命をよく考えて行動すべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 285 目先の改革や見せかけの機能強化でしかない大学も多い.根本からよく考え,推進するにあたり,自分たちの組織の立ち位置を良く考えるべきなのではないかと思われる組織も見受けられる.自己利益が先走り建前の理屈で改革を行うのはいかげなものか？と思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 286 研究者と教育者の役割分担を明確にした方が良い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 行政主導型の施策が強まりすぎていることを危惧する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 288 研究機能と教育機能を切り離すべき.どっちも中途半端になっている.教官も中途半端な人材ばかりで,欧米の教育システムと比較すると,30年以上の差のひらきあると感ぜられる.教育のプロが乏しい.かえって,日本の有望な人材をダメにしていることさえある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 289 文科省主導の独法化以降の大学改革は,諸外国比較における論文数の一人負けを見ると,結果的に失敗していると言える.とりあえず文科省の失敗を認めて,まずは元の状態に戻すことから始めるべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 290 充分すぎて大学は大きく弱体化した.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 291 私が所属していた研究所(部局)が大学独自の判断で改組(2つの研究所の合併)した.その時の式典に来られた総長の挨拶が「おめでとうございます。」だった.大学が独自の判断で部局まで改組でき,また,大学をダイナミックに運営しなければならないと言う責任感(気力?)がないように思った.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 292 日本の大学の教員に課すノルマを減らさない限り,研究競争で世界の中で勝ち上がっていけない.論文についても質より量の風潮を変える必要がある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 293 本来は各大学がそれぞれのペースでそれぞれその力を生かしてやるべきことを,文科省が方向性を縛ってしまい,多様な発展方向を阻害しているように見受けられる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 294 事務がすべて日本語のみであり,また,ITの導入が遅れているため,教員の事務負担が大きいと思います.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 295 大学教員の人材確保に関して,問題点が多いと思う.博士号を取得後アカデミックポストを希望しても,ポストが無い,ポストはあっても採用枠が無いという事例をよく見かける.一方で,一組織を定年でリタイアした者が(傍から見ればあっさり)教授ポストについて長期間ポストを占有するという事例も散見される.人事が非常にアンバランスな印象を受ける.アカデミックポストを希望して博士号取得を目指している学生に明るい将来を見せてほしい.また,大学教員に係る負担が非常に大きいように思われる.現在の大学教員は,研究者であり教育者であり組織運営の一員であり,といくつもの役割を負わされている.もう少し負担を減らし,研究と将来の研究者の育成に力を入れられる環境づくりが必要だと思う.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 296 大学改革の方向性がわからない.例えば,改革前の教育のどの点に課題があり,改革によってどのように変わるのかといったことが明確ではない気がしている.例えば,大学改革でよくとりあげられるグローバル化・国際化に関しても,以前の大学教育においても国際的に活躍している優れた研究者・技術者を多数輩出しているかと思っている.最近では改革すること自体が目的になり,教職員に対してその改革によって生じる雑務が増えてしまい,本質的な教育や研究に割く時間が減っているように思われる.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 297 大学を改革(改悪?)する意義がわからない.知に対する冒涇とも思える手段(文系学部を減らすなど)に出ざるをえなくしている現状は,世界に対して恥ずべきことと考える(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 298 大学改革は文部科学省の主導で行われているという印象なので,真の改革とはいえないと思う.おそらく,大学の研究者は改革について考えるだけの余裕がないのではないだろうか.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 299 大学における不祥事(○大のパワハラ,○○○大の入試,等々)が多く,機能が強化されていると感じることは少ないです.しかし,一昔前であればこうした不祥事は水面下の出来事だったでしょうから,それが露見するようになったことは大学改革や機能強化という方向に向かっている際の過渡的事象,産みの苦しみであることを期待したいです.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 300 近頃,大学では,クラウドファンディングでの資金集めが盛んになってきていると聞きます.また,場合によっては,クラウドファンディングのプロジェクトに対して,申請者自らが寄付していることもあると聞きます.大学やアカデミアは何を目指しているのでしょうか?クラウドファンディングで集めたお金で研究をするならまだしも,アウトカムのために使う.本当にこれが研究者に求められている状況なのでしょうか?(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 301 大学改革は学長裁量を増やさないと進めない.運営交付金が減額され続ける中で,学長裁量枠(金額)増額されないとリーダーシップは十分に発揮されないのは致し方ない.(公的研究機関,その他,男性)

- 302 上記でも記載しましたが、組織の再編の理由は、必ずしも明確になっていないと思います。従って、組織設計の理念が、末端まで十分に浸透しておらず、その理念を實踐することが十分に行われているとは言い難い状況にあると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 303 本気で大学改革をするなら,経営と執行(研究等)は分離すべき.学長が学内選挙で選定されている間は真の改革はできないものと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 304 少子化に向かい,大学は自然淘汰されていくだろう,社会に役立つ大学とは何か,これが重要なポイントだが,大学の意識はまだまだ遅れている.国際競争にさらされるのがいい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 305 これからの少子化の加速を鑑みると,日本全体の私学含めた大学や国立研究機関の削減と大幅な再編が必須ではないか.経営の統合化だけではなく,学生に対するキャパシティも見直すべきで,原資が決まっている運営交付金のより有効な活用が望まれる.国際化の観点で海外の留学生を増加していくのもいいが,まずは日本の貴重な人材を育成していくための質の向上の政策/国策を実施していくべきではないかと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 306 最近の新任の学長はアグレッシブな人が多い.一方,企業との委託研究を課題抽出の場としてもっと活用して欲しい.現状はサポーター募集で研究テーマの修正などを行う意思のない先生方が多い.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 307 昨今,複数の大学が一つの経営体として運営される案が現実になり始めている.現状からの脱却として一つの方策ではある.しかし,民間の企業では既に実行されている”XXホールディング傘下の複数の企業体”の形と類似のものを大学経営に持ち込むことは,それなりの経験と判断ができる(大学にはいそうもない)人材が欠かせない.多くの大学群を満たす経営の才のある人材は教育業界に馳せ参じてくれるのだろうか? このことが現実とならない限り,複数大学の集合体で成功の果実を手にするのは遠い道を行く徒勞と大学間の不信・不満だけが溜まるのではないかと心配する.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 308 国立大学学長権限の強化は,教員から自分たちの大学は自分たちで作るという意識を喪失させ,しらけ状況を生み出した.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 309 大学経営も素人の寄せ集め感が否めない.せめて,経営経験者で構成してもらいたい.部長や執行役員レベルではなく,社長経験者が指揮陣頭を取った方が良くと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 310 大学改革として,学びの場としての機能を取り戻すことが急務.その時に研究者に「稼げ」と押しつけるのはお門違い.稼ぐのは営業とマネージャー.研究者優れた研究をすることが重要.その査定をする仕組みに工夫を凝らすことが大事.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 311 特に国立大学において,研究業績等だけでなくマネジメント能力,大組織運営能力に着目したトップ人事の導入が望ましい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 312 それぞれの大学の個性があるので分かりません.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 313 民間企業に比べ大学の定年延長の動きが鈍いと思われる.一律に延長するのではなくて実績のある先生方には5年,10年の定年延長があってもいいのではないか.実力も実績もある先生方が定年で仕事ができなくなるのは大きな損失である.国プロの責任者の場合は特任教授という肩書で数年間定年が延長されるが給与は半額だと聞いている.難しいとは思いますが有能な先生とそうでない先生を同等に扱う大学の悪平等はなんとかならないのだろうか.少なくとも国プロをやっている間は給与は保証されてしかるべきではないだろうか.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 314 相変わらず,大学先生間は持ちつ持たれつの感があり,学術・技術的な能力だけでは若手は活躍できない状況.おべんちゃらや政治力が必要ないとは言えませんが,少々人格的に問題?でも,そういった人材が日に当たる制度があってもいいかと.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 315 大学のブランド構築のための経営の専門家を招くべきである(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 316 大学組織の改変の必要性を認識していない.大学組織の改革と強みが活かせるかどうか因果関係があるか疑問.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 317 ○○○○○○○○大学のような,ユニークな取り組みをしている大学のニュースは目にします.一般の大学の実情について,よくわかりません.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 318 ○大や○大など特定の大学への資金偏重があり,こういった大学以外の大学において,研究をどのように進めるべきなのかの具体的方策を示さないと,格差が拡大する一方になる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 319 既述の通り,地方大学はもっと地方の産業と強い結びつきを自ら作るべきだと思います.○○○大は進んでいると思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 320 一部の大学では積極的に民間との取り組みを推進しているが,現状は,つながりのある大学との連携に特化する傾向にある.大学,民間,公的機関でのオープンな体制づくりを検討するべきではないか?欧州は,より産学の連携をより密接に行っている.日本でもインターンシップ制度が広がりがつつあるが,より積極的な取り組みが必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 321 改革や機能強化として箱や制度等は整備されていると思うが,十分に機能していない面がある.すべてではないが魂が入っていない,学側の研究者や推進者の意識が旧態依然としている,危機感がないように感じる場面がある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 322 大学の研究者が,しっかりと研究できる環境を整えることが重要であることは言うまでもないが,すべてではないものの改革のための改革になっており,研究者ファーストにはかならずしもなっていないと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 323 アメリカの大学やドイツの研究機関では、企業との連携を進めるための、Industrial Partnership Programがあり、要望を出すと、適切な教授陣や研究所群とつないでくれる。それを進めると、日本全体の大学がバーチャルでつながり、センターで管理する。そうすると、企業の要望に対して、日本中から、最適な連携体制が組めるようになる。個々の大学の競争力を言うよりも、日本全体の強みを考えるべきと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 324 本来であれば、大学の自主経営が最重要で、国に依存する国立大学から私立大学中心に変えるべきだが、今の日本では難しい。せめて、運営費交付金を3割以上削減し、その分授業料を大增額し、一方で、政府から学生に対して高額授業料が払える奨学金給付するという形で、大学教育の無償化を実現すべきである。向学心があり、努力する者には、無償で大学への道を開き、大学は使途自由な授業料収入によって経営の自由度を上げて、経営努力を競うように。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 325 官、財の考え方と大学の考え方が離れている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 326 中央・地方・私学には、多分危機感もあるのか、改善の傾向が見られるが、前述の通り中途半端な国公私学はその限りではない。私学もその様な面では、「淘汰」の対象と成り得る。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 327 大学の運営を一種の経営と見る必要性があり、経営戦略的な改革発想がこれからますます重要と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 328 ほんとに学長や執行部が、組織改革に真剣に取り組もうとしているのか、疑問に感じている大学もある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 329 大学のトップのリーダーシップは進めて頂いていますが、大学が一つになって大きな渦が起こっている感じはあまりしないのが残念です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 330 大学へ期待するところは、1) 教育、2) 研究、3) 地域貢献(社会貢献)であるとすれば、それに応じた多様な評価軸を適切に設定しない限り大学改革は難しい。また、ここ数年の大学における不正(資金面)やアカデミックハラスメントの実態を見聞きする限り、大学内部の人的リソースが本当に十分なのか?と疑問を持ってしまう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 331 大学では、学生が主に研究開発を担っています。大学での研究開発に、社会実装を求め過ぎると、企業活動にかなり近づいていくことになります。学生が、授業料を支払って勉強しているところに、経済活動が入り込んでいくことは、歪を生じることになります。社会実装するような経済活動は、やはり企業からの人材が研究開発を行うべきかと思います。ただ、大学との共同研究を進める上で、例えば、知財権の不実施補償が妨げになるので、そのハードルを低くできればと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 332 大学研究に向けた予算配分を増加する必要があると考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 333 合議制による大胆な改革は困難と思います。強いリーダーシップを発揮できる人材の登用とそれを後押しする体制・制度の整備を望みます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 334 世界に通用する。さらに超えるものがないのではないかと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 335 改革や機能強化は不要。イノベーションが生まれないことを大学のせいにするのは間違っている。イノベーションが生まれない理由は、政府によるベンチャー支援ができていないことと、ベンチャーキャピタルが全く育っていないことにある。改革や機能強化は役人や企業幹部が大学や研究機関に天下りするために押し付けているのではないかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 336 企業との組織連携を通じて、民間のニーズを共有し、また、大学の異分野の研究室間のつながりを行いやすくなれば、効率的に大きな成果が得やすくなると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 337 ①日本に大学等が700校もあることがそもそもの構造的な問題。適正数は300校程度と思われる。国を挙げた抜本的な再編が必要。②教授職が永年就職かつ高齢になっても給与減額にならないことは問題。50歳代半ばを越えたら年々減額、他職への異動等で、人件費全体を抑え、その原資を若手のポストに振り向けるべき。③学問の自由とは、教える側ではなく学ぶ側の権利について述べたもの。学長・総長・センター長などの要職を教授陣の互選で選ばせるべきではなく(企業は社長を社員選挙では選ばない)、プロ経営者のような人材を国・国民から派遣すべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 338 独立法人化による資金獲得競争によって大学、特に地方の大学は疲弊している。雇用環境や資金獲得難度の悪化によってアカデミアの道を志す学生は減っている。生活不安や資金不安を抱えて研究に没頭できるわけではない。役に立つ人だけ、また役に立つ大学だけを残せばよいという政策の結果と言わざるを得ない。本当に「学が社会の役に立つ」とはいったいどういうことなのか、企業人の卵のような学生ばかりをたくさん作りだすことが目的であって良いのか、現在の大学改革のあり方を原点から再考すべきと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 339 本来の教育機関、研究機関としての役割を果たせるような、予算配分を含めた構造改革が必要と考える。予算獲得のために研究テーマを設定するような状況は避けるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 340 大学改革の進捗は、大学によって、また総長・学長によっても千差万別の状況であるが、概してRU11に関しては他の大学に比べて改革意識が高いように思われる。総長・学長や執行部の改革におけるリーダーシップも同様である。大学改革や財源多様化に関しては、現在、実行に移されて始めていることから、その結果に期待したい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 341 特に国公立大学においては、民間との共同研究や委託研究を受け入れる体制が成り立ってとは考えにくい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 342 後期博士課程の人材活用について真剣に検討されておらず、企業にその受け入れ先を求めようとしている点が他人任せな印象を受ける。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 343 財源確保が寄付頼みの大学は思考停止。○大を皮切りに大学アメフト部の一部が法人化を始めたが、この様な取り組みをもっと広げてはどうか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

-
- 344 大学や大学院への進学率の高さは、平均的な国民のレベルの向上には貢献していると思いますが、現在、および今後わが国が必要としているのは平均値の高さではなく、国全体を引っ張っていくトップ10%の知力や行動力だと思います。その意味で、限られた資金の利用はもっと思い切った戦略的に絞られた大学やテーマに集中投下すべきだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 345 大学改革や機能強化に関しては、あまり情報がありませんが、〇〇大学のオープンイノベーションは全国の模範となっており、一部の大学のみで精力的に行われている印象を持っています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 346 特にございませんが、リーダーシップを取っていかないとそれこそ見失う国家になるのでは？(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 347 小中高の最も感性が豊かな時期に、あまねく受験教育で醸成された子供たちは、果たして大学4年間で(就職活動いれれば3年)で、変革と言えるような自分を見出せるのか？、大学改革の目標とは何か？何を变えたいのか？優秀といわれる大学を卒業しても、企業では10年間の下働きを要求される今の日本企業では、到底、イノベーションを生む人材にはなりえないと非常に危惧する。企業のための準備大学ではないが、学生自らが課題を発見し解決する能力と、異文化・相手を理解し相互に支援する姿勢を育てることが、機能強化の軸と感ずる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 348 この1年ほど、よい方に進んでいる。大学による格差も開いている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
-
- 349 大学改革と機能強化において、イノベーションを強化して産学連携を推進するためには、知財権や情報管理に関して産業界が取り組みやすく、かつ対応しやすい施策が望ましい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 350 大学の特色や成果をもっとオープンにしてほしい。当然、プレゼン能力のみで判断すべきではない。派手なPRのみでなく、リアルな実績と特長が分かればよい。当然研究等本業が最重要だが、大学として目標、方向性と成果、課題を出していくべきではないか？(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 351 大学によってバラツキが大きい。地方大学などのテコ入れはどうしても必要。(民間企業等,その他,男性)
-
- 352 少子化と運営交付金が減る中、大学の統合をより進める必要があると思う(民間企業等,その他,男性)
-
- 353 イノベーションの持続的創出のためのエコシステムを確立する、という点では年々改善の兆しは見られているが、スピード感がない。学長の権限を大幅に認めるというよりも、経営と執行を分離することを真剣に考える時期なのではないでしょうか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 354 大学の機能強化の本質は良い学生を輩出することのはずである。それが最大の地域貢献でなければ研究所だけで良いことになるので、学生にとって機能強化されているかが課題である。その意味から言うと、何ら機能強化には繋がらない政策が現在進められている。教育は、国家で最も重要な政策で有り、また、金がかかることに問題があるなら、私立大学の乱立をやめるべきであり、現状の実態は競争原理という名の不正資金の温床になっているケースが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 355 (大学関係者では無いが)、改革が進んでいる様子を聞くが、主体的に実施されているかどうかははっきりしない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-

パート 6

社会との関係深化と推進機能の強化の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6															回答者合計(人)	
大学・公的研究機関グループ	85	97	339	576	411	198	48	1,669	4.5	3.2	4.5	4.5	4.5	-	-	-0.04	0.00	-	-	-0.04			
大学等	69	79	269	482	357	175	44	1,406	4.6	3.3	4.6	4.6	4.6	-	-	-0.01	-0.01	-	-	-0.01			
公的研究機関	16	18	70	94	54	23	4	263	4.0	2.8	4.1	4.0	4.0	-	-	-0.19	0.01	-	-	-0.18			
イノベーション俯瞰グループ	74	44	182	183	88	14	1	512	3.4	2.4	3.6	3.4	3.4	-	-	0.03	0.01	-	-	0.04			
大企業	32	5	61	59	29	1	0	155	3.5	2.6	3.7	3.5	3.5	-	-	0.05	-0.05	-	-	0.00			
中小企業・大学発ベンチャー	26	18	31	47	14	0	1	111	3.1	2.2	3.6	3.1	2.9	-	-	-0.12	0.16	-	-	0.03			
中小企業	20	6	17	22	8	0	0	53	3.2	2.4	3.6	3.1	3.0	-	-	-0.11	0.19	-	-	0.08			
大学発ベンチャー	6	12	14	25	6	0	1	58	3.0	2.0	3.5	3.0	2.9	-	-	-0.13	0.12	-	-	-0.01			
橋渡し等	16	21	90	77	45	13	0	246	3.5	2.4	3.6	3.4	3.5	-	-	0.09	-0.03	-	-	0.06			
男性	138	123	474	680	449	196	46	1,968	4.3	3.0	4.3	4.3	4.3	-	-	0.00	0.01	-	-	0.01			
女性	21	18	47	79	50	16	3	213	4.1	2.9	4.2	4.1	4.1	-	-	-0.15	-0.07	-	-	-0.22			
社長・役員、学長等クラス	39	28	112	132	51	15	1	339	3.5	2.5	3.7	3.4	3.5	-	-	0.08	0.00	-	-	0.08			
部長、教授クラス	61	47	223	296	195	77	14	852	4.2	2.9	4.2	4.1	4.2	-	-	0.00	0.05	-	-	0.05			
主任研究員、准教授クラス	36	37	129	215	167	74	23	645	4.6	3.3	4.5	4.7	4.6	-	-	-0.01	-0.10	-	-	-0.10			
研究員、助教クラス	19	27	41	98	79	46	11	302	4.7	3.5	4.7	4.6	4.7	-	-	-0.13	0.16	-	-	0.04			
その他	4	2	16	18	7	0	0	43	3.4	2.6	3.7	3.0	3.4	-	-	0.43	-0.03	-	-	0.40			
任用あり	51	43	184	245	139	66	10	687	4.1	2.8	4.1	4.2	4.1	-	-	0.02	-0.10	-	-	-0.08			
任用なし	108	98	337	514	360	146	39	1,494	4.3	3.0	4.3	4.3	4.3	-	-	-0.04	0.05	-	-	0.02			
学長・機関長等	1	4	34	48	28	11	0	125	4.1	3.0	4.2	4.1	4.1	-	-	-0.05	0.06	-	-	0.01			
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
現場研究者	80	84	280	484	342	167	43	1,400	4.5	3.3	4.5	4.5	4.5	-	-	-0.05	0.00	-	-	-0.05			
大規模Pの研究責任者	4	9	25	44	41	20	5	144	4.7	3.4	4.8	4.7	4.7	-	-	0.08	-0.01	-	-	0.07			
国立大学等	46	51	190	340	259	124	37	1,001	4.7	3.4	4.6	4.6	4.7	-	-	0.03	-0.02	-	-	0.02			
私立大学	4	9	17	26	16	10	3	81	4.2	2.8	4.3	4.2	4.2	-	-	-0.10	0.07	-	-	-0.03			
私立大学	19	19	62	116	82	41	4	324	4.5	3.3	4.5	4.6	4.5	-	-	-0.13	0.02	-	-	-0.11			
第1グループ	9	12	48	67	64	35	12	238	4.8	3.3	4.8	4.7	4.8	-	-	0.13	0.01	-	-	0.14			
第2グループ	23	21	46	112	94	42	7	322	4.7	3.5	4.7	4.7	4.7	-	-	0.00	-0.03	-	-	-0.03			
第3グループ	14	20	75	129	79	29	12	344	4.3	3.1	4.3	4.2	4.3	-	-	-0.13	0.10	-	-	-0.03			
第4グループ	22	23	88	165	106	59	10	451	4.5	3.4	4.5	4.6	4.5	-	-	0.01	-0.05	-	-	-0.04			
理学部局分野	9	11	30	70	48	25	5	189	4.6	3.5	4.6	4.7	4.5	-	-	-0.12	0.10	-	-	-0.01			
工学	26	20	71	119	114	66	19	409	4.9	3.5	4.9	5.0	4.9	-	-	-0.01	-0.04	-	-	-0.05			
農学	8	8	32	63	43	17	4	167	4.5	3.4	4.5	4.5	4.4	-	-	-0.06	0.06	-	-	0.01			
保健	22	27	89	149	84	31	8	388	4.1	3.0	4.2	4.2	4.1	-	-	-0.02	-0.02	-	-	-0.04			
産学官連携活動あり(過去3年間)	53	35	149	150	81	13	1	429	3.5	2.5	3.7	3.4	3.5	-	-	0.02	0.07	-	-	0.09			
なし	21	9	33	33	7	1	0	83	3.0	2.3	3.3	3.2	3.0	-	-	0.08	-0.26	-	-	-0.18			
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	30	17	73	76	34	1	0	201	3.3	2.4	3.6	3.2	3.3	-	-	0.09	0.05	-	-	0.14			
なし・分からない	41	13	55	49	20	6	1	144	3.4	2.4	3.5	3.4	3.4	-	-	-0.07	0.01	-	-	-0.06			
全回答者(属性無回答を含む)	159	141	521	759	499	212	49	2,181	4.2	3.0	4.3	4.2	4.2	-	-	-0.02	0.00	-	-	-0.01			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	3	5	2	取組みが増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	4	5	1	様々な取組みが行われていると考えられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	3	4	1	意識的に行われていると感じるようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	前回よりは進んでいる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	人文・社系学科と自然科学系学科の学際的な研究交流の機会が増えてきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	様々な取組みが行われていると考えられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	4	5	1	不祥事などがあつたFDが増えました。元々それくらいあつた方が良かった。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	本学をはじめ,リテラシー教育が充実しはじめている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	研究倫理教育の機会が確保されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	全体的には向上しつつあるが不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	すこしずつ増えてきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	「象牙の塔」からの「脱皮」傾向にはある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	人文と科学技術の実際連携事例は,あまり見受けられない。人文と企業,人文と起業家の研究テーマはある。社会として現象化したレベルでの研究になる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	評価の仕組み等取組みが進んできたと感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	協業が増えているため(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	3	0	むしろ文科省が取り組むべき課題。(大学,その他,男性)
17	3	3	0	理系のサイエンス・カフェに倣って,文系でもリテラカフェが開催されている。異分野融合の科目やキャリアパス形成に関する授業等も増加している。しかし,取組の拡張・展開には至っていない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
18	2	2	0	その様な取組み自体がいまだ乏しい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	1	1	0	意識改革が必要です。学際連携の重要性が浸透していません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	6	6	0	米国と同様に研究者の自己宣伝が過剰(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0	研究分野により,状況は大きく異なるだろう。たとえば,AIの分野はこのような取組みが極めて盛んだが,他の分野は圧倒的に少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	3	0	インターンシップ制度もこの取組みに入ると考えました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	1	-1	理工系より人文系の方が酷いことが最近よく分かった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	取組みは行われているが,研究者への意識を変えるほどの効果が無い(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	1	-1	社会知らず,世間知らずの研究者が極めて多いと思う。研究者の資質として仕方無いことかもしれない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1	こうした取組みは研究支援者等が自己組織点検としてやるべきと思うが,できているとは思えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1	大学で無関心の先生が多い。それ以前に,倫理を守らない,不祥事が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	大学&企業の連携もありますが,同じ大学の中で,理系&文系の交流もほとんどないように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	ゆがんだ形で進んでいるように思える。真の研究者教育になっていないのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	4	2	-2	基礎科学系,心理系などは不十分だと思う(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
31	5	3	-2	前回の回答は,日本全体ではなく本学の状況であつた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
32	5	3	-2	必要性を認識しつつも,研究現場への取組要請が過剰と思われる。負担に思いながら取組ものではないはず。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	2	-2	社会に対して自らの言葉で語れない研究者が多い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	173	188	452	533	274	104	30	1,581	3.7	2.4	3.8	5.1	3.7	3.7	3.7	-	-0.07	0.00	-	-	-0.06		
大学等	140	149	365	455	243	96	27	1,335	3.8	2.5	3.9	5.2	3.8	3.8	3.8	-	-0.06	0.01	-	-	-0.05		
公的研究機関	33	39	87	78	31	8	3	246	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.1	3.1	-	-0.13	-0.04	-	-	-0.16		
イノベーション俯瞰グループ	91	63	210	160	50	11	1	495	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	3.0	2.9	-	0.03	-0.02	-	-	0.05		
大企業	33	11	64	60	16	3	0	154	3.2	2.4	3.4	4.5	3.1	3.3	3.2	-	0.14	-0.09	-	-	0.02		
中小企業・大学発ベンチャー	32	13	46	36	10	0	0	105	2.8	2.1	3.1	4.2	2.9	2.7	2.8	-	-0.22	0.11	-	-	-0.10		
中小企業	21	6	23	19	4	0	0	52	2.8	2.2	3.1	4.2	3.1	2.6	2.8	-	-0.45	0.20	-	-	-0.25		
大学発ベンチャー	11	7	23	17	6	0	0	53	2.8	2.1	3.1	4.3	2.8	2.8	2.8	-	-0.04	0.05	-	-	0.01		
橋渡し等	26	39	100	64	24	8	1	236	2.9	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	-	0.08	-0.03	-	-	0.05		
男性	228	232	590	631	292	105	28	1,878	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	3.5	-	-0.04	0.00	-	-	-0.04		
女性	36	19	72	62	32	10	3	198	3.5	2.4	3.5	4.9	3.5	3.5	3.5	-	-0.03	0.04	-	-	0.01		
社長・役員・学長等クラス	42	47	133	109	42	5	0	336	3.0	2.1	3.2	4.4	3.1	3.1	3.0	-	-0.01	-0.13	-	-	-0.14		
部長・教授クラス	85	97	272	283	118	50	8	828	3.5	2.3	3.6	4.8	3.5	3.4	3.5	-	-0.04	0.03	-	-	-0.01		
主任研究員・准教授クラス	89	68	159	205	108	38	14	592	3.8	2.5	3.9	5.2	3.8	3.8	3.8	-	-0.01	-0.03	-	-	-0.04		
研究員・助教クラス	41	34	77	85	53	22	9	280	3.9	2.4	3.9	5.4	3.8	3.7	3.9	-	-0.09	0.19	-	-	0.10		
その他	7	5	21	11	3	0	0	40	2.6	2.1	2.9	3.9	2.6	2.5	2.6	-	-0.05	0.05	-	-	0.01		
雇用形態	81	79	219	218	106	32	3	657	3.4	2.3	3.6	4.8	3.4	3.5	3.4	-	0.05	-0.09	-	-	-0.04		
任期なし	183	172	443	475	218	83	28	1,419	3.6	2.4	3.7	4.9	3.6	3.5	3.6	-	-0.08	0.04	-	-	-0.04		
業務内容別	2	14	42	41	23	4	0	124	3.4	2.3	3.6	4.8	3.4	3.3	3.4	-	-0.13	0.05	-	-	-0.07		
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	161	155	375	445	223	92	29	1,319	3.7	2.4	3.8	5.1	3.8	3.7	3.7	-	-0.05	0.00	-	-	-0.05		
大規模Pの研究責任者	10	19	35	47	28	8	1	138	3.6	2.4	3.9	5.1	3.8	3.6	3.6	-	-0.21	0.04	-	-	-0.17		
国立大学等	95	108	259	327	175	62	21	952	3.8	2.5	3.9	5.2	3.8	3.8	3.8	-	-0.03	-0.03	-	-	-0.06		
公立大学	9	9	21	27	9	8	2	76	3.8	2.5	3.8	5.0	3.5	3.6	3.8	-	0.10	0.15	-	-	0.25		
私立大学	36	32	85	101	59	26	4	307	3.8	2.5	3.9	5.3	3.9	3.7	3.8	-	-0.19	0.11	-	-	-0.08		
大学グループ	23	21	57	75	48	15	8	224	4.0	2.7	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	-	-0.01	0.07	-	-	0.06		
第1グループ	42	30	82	106	55	24	6	303	3.9	2.6	4.0	5.3	4.0	4.0	3.9	-	0.01	-0.11	-	-	-0.09		
第2グループ	32	44	96	115	47	19	5	326	3.5	2.3	3.7	4.8	3.5	3.3	3.5	-	-0.17	0.14	-	-	-0.02		
第3グループ	40	48	114	147	82	35	7	433	3.8	2.5	4.0	5.3	3.9	3.9	3.8	-	-0.05	-0.05	-	-	-0.10		
第4グループ	32	17	46	55	31	14	3	166	3.9	2.6	3.9	5.3	3.8	3.8	3.9	-	-0.03	0.06	-	-	0.02		
理学	43	47	81	131	77	40	16	392	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	4.1	4.2	-	0.00	0.02	-	-	-0.01		
工学	12	15	51	59	26	10	2	163	3.6	2.5	3.8	4.9	3.8	3.8	3.6	-	0.00	-0.13	-	-	-0.13		
農学	43	46	117	127	53	20	4	367	3.4	2.3	3.6	4.8	3.5	3.4	3.4	-	-0.07	0.01	-	-	-0.07		
保健	66	51	174	132	47	11	1	416	3.0	2.2	3.2	4.4	2.9	3.0	3.0	-	0.07	0.01	-	-	0.09		
産学官連携活動あり(過去3年間)	25	12	36	28	3	0	0	79	2.6	2.0	2.9	4.0	2.9	2.7	2.6	-	-0.16	-0.19	-	-	-0.35		
なし	39	24	83	62	21	2	0	192	2.9	2.1	3.1	4.3	2.9	3.0	2.9	-	0.15	-0.13	-	-	0.02		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	46	15	60	46	15	3	0	139	3.0	2.2	3.2	4.4	3.1	2.9	3.0	-	-0.21	0.15	-	-	-0.06		
なし・分らない	264	251	662	693	324	115	31	2,076	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	3.5	-	-0.04	0.00	-	-	-0.04		
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	3	4	1	より積極的に行っている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	文理融合に向けた取り組みが徐々ではあるが増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	意識的に行われていると感じるようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	理系と文系の協調が進みつつある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	FDを通じて,大学関係者も倫理的・法的な知識を得てきつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	E-learningなどの取り組みが増えている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	十分ではないが,徐々に取組まれるようになっていく。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	前回よりは進んでいる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	より積極的な取組を行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	本件に関する情報が個人レベルまで発信されて来た。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	有意義な研究倫理セミナーが行われた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	3	1	人文・社会科学と自然科学の連携が徐々に始まっている様に感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	少しそのような方向に行っていると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	大型の研究費には,人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が盛り込まれていると評価されるようになったと聞か ら。しかし,学生宿舎位の時点から様々な人材に触れるような仕組みを作り,様々な学問分野に知り合いがいるような,人材育 成を考えるべきであり,不十分。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
15	3	4	1	工学系の学会で,人文・社会科学との連携の話題が以前よりもよく出るようになったと感じます。よい傾向です。(民間企業等, 部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	少しずつ増えてきていると認識している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	研究者に対する人事制度に変化があることを聞いた。研究開発には時間を要するが故に,短期的評価を基にした人事評価 には適合しない。それらから研究開発対象者を外すことで,より業務に集中できる環境を整備するといった動きがある。(民間企 業等,部長・教授等クラス,男性)
18	4	4	0	変容する国際社会とも共有する姿勢が必要であるとますます感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	3	0	研究のための体制はよくできていますが,成果は論文に留まる物が多いように感じます。論文で評価することの課題ではない でしょうか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	3	0	医療事故などについては改善しつつあります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	人文・社会科学系の教員の無能と無関心が大きな問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	人文・社会科学からのアプローチが不足。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	産業政策と地域おこしが同列に議論されていないか,制度ができて無理矢理マッチング感がある(公的研究機関,部長・教 授等クラス,男性)
24	4	4	0	人文社会にそのような研究者がどれだけ存在するか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0	社会実装における人文・社会科学及び自然科学の連携は,余り見かけない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	2	0	日本だけでなく,海外の事例も参考にすべきと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	すべきという意識は高まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
28	3	2	-1	サイエンスコミュニケーションの重要性を文系,理系ともに認識すべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	戸惑いが見られる。正しい取組について議論されるべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1	必ずしも人文分野と科学技術分野の相互理解が十分でない。以前より悪くなったのではと感じる。(大学,その他,男性)
31	3	2	-1	研究者倫理や倫理教育の機会は着実に増加している。しかし人社会系と理工系の連携による取組にはなっていない。(大 学,第2G,理学,その他,男性)
32	3	2	-1	科学技術の進歩に対する社会の姿勢には一貫性がなく,このことは文理の連携による取り組みが少ないことを意味している 気がします。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	時間が取れなくて連携がうまくできなかった。対策を考え中(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	そのような取り組みを聞かないので。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	自然科学に対する人文・社会分野の歩み寄りがまったく認められないように思うため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授 クラス,男性)
36	3	2	-1	利益相反などの規定整備がまだ行われていないため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	北米などと比べて,社会科学系の研究者と科学技術系の研究者の距離が大きいと感じる。それが近づく気配も全く見えな い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1	医学生物学分野での倫理教育は少し改善されてきているが,人文・社会科学分野での啓蒙も喫緊の課題である。(公的研究 機関,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1	自然科学分野の研究者の関心,あるいは関心の育成が不十分。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

40	2	1	-1	技術的に優れていてもそれを社会実装するための取り組みの遅滞により,科学技術に投じた資金が水泡に帰しているケースが多いのが実情ではないでしょうか。自動車の自動運転も,技術は完成したとしても社会的実装という側面で結局は諸外国の後塵に拝することになると思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
41	3	2	-1	人文・社会科学及び自然科学の連携をさせるならば,大学まかせにするのではなく,そのための予算をつけるべき。自らの信念ではなく,予算で動く大学も情けないが,動かそうとするのであれば,予算をつけてでもやるべき。国家プロジェクトでの失敗の原因はこれだった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	6	4	-2	技術が主導する社会の変化に対して,人文・社会科学の専門家が十分に追いつけていない。法律などの分野では実務家の方が先行している傾向も見取れる。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	5	3	-2	行なわれているように思っていたが,成果と取り組みが目に見えてこなくなったように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	2	-2	研究者本人に任せすぎている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	2	-2	前回の回答は,日本全体ではなく本学の状況であった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
46	5	3	-2	インターネット上でのいじめや犯罪など,まだまだ不十分だと感じるところが多数あるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	3	1	-2	政府の人文・社会科学軽視政策によって取り組みが十分にできなくなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

	2017	2018	差	
1	2	4	2	最近、国等が主催する各種会議等が行われるようになったと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	事例を知るに至った(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	社会連携活動強化を図っているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	定期的な公的研究機関の情報公開や産学官連携の取り組みなどを実施しており,十分ではないかもしれないが,取り組む努力はしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	意識的に行われていると感じるようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	ある程度は進んできたと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	十分ではないが,徐々に取組まれるようになっていく。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	そのような努力は進んでいる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	市民が参画する企画や機会は増えているように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	シンポジウム開催増加(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	医療・AI分野で少し動きがあると思われます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	分野,研究テーマによっては活発に行われていると思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	広報活動がより活性化したので。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	学会等のイベントを見ても,浸透してきたと実感する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	仕組みの検討が行われている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	報道関係分野で,科学技術を理解している人が増えてきており,メディアもわかりやすい情報発信が少しづつであるが進歩していると感じる。(公的研究機関,その他,男性)
17	1	2	1	ステークホルダーの選定には,課題あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	専門家レベルのみの助言で果たして十分なのか,議論が必要。科学は市民にも随時双方向で情報公開・進捗・評価が必要である。特に市民から見た意見を,ただの意見で終わらせるのではないように,政府レベルで発信マネジメントできる議長制度が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	政府のソサエティー5.0や,未来社会からのバックキャストの手法が広がっている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
20	2	2	0	研究者,国民,メディア等の人々が,双方向で対話・協働する経験を積んでいない。初等・中等教育の段階から,それを経験させることが必要と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	大学の授業にもあってほしい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	JSTの科学技術コミュニケーション推進事業がもっと拡大するとよいと思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	2	0	例えば政府管掌大型プロジェクトの成果広報が,一般向けに十分行われていないために多様なステークホルダーによる対話も起こりにくい。(大学,その他,男性)
24	1	1	0	市民参画型の取組は未整備である。(大学,第2G,理学,その他,男性)
25	3	3	0	一部の人材に偏っている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	研究者は自分の研究を褒めてもらいたいと思っているけれどそれ以上のことは殆ど無い。多様なステークホルダー(研究者,国民,メディア等)が双方向で対話・協働するなどということは夢のまた夢である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	COCやCOC+による努力は認められるが,大学が一致団結してそれを実現しようとしているようには見えないため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	1	0	本学でそんな企画を耳にしたことはない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	もっと盛んにしなければならない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0	社会科学系研究者の活動がほとんど見えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	対話らしい機会は増えているが,主張し合いに陥るケースが多くないか,コーディネーターが不足。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	5	5	0	言いばなしの会議をしても意味がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0	十分ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	大学が何を研究しているのか,国民も市民も知らないのではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	3	0	枠は多いが,総論コメントが多く,実効性のある行動が生まれているかは大いに疑問(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	難しいことのように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	具体的に見えていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	科学技術が社会に与えるインパクトを考えると,政策形成に結びつけるために豊富な科学的なバックグラウンドをもつ議員を国会に送り込む必要を感じます。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	不祥事があると遮断される傾向にある。そういうことを想定した一体的な取り組みが必要かも。社会的には今更感があるが,大学のリスクマネジメントはこれからかも。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

40	2	1	-1	産業界の意向のみが尊重される傾向にあり,あまり好ましいといえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	地域格差が進むなか,社会の課題が複雑化しており,より困難になっている状況である.政策形成に結びつく段階には至らない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
42	4	3	-1	対話・協働は不十分(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	まだまだ限られた人のみが行っている印象です.質の高いメディアが増えると,良いように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
44	4	3	-1	狭義の研究不正に対してだけではなく,広義の公正研究開発に関するより早期からの教育が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	十分と言えば十分だが,方向性がおかしいまま行われているものもありどうかと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
46	3	2	-1	実質的な議論が活発とはいえない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	4	3	-1	フレームの検討はなされるが,実務,実働部隊の整備,予算手当が不十分。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	タウンミーティング等,対話・協働の「形」はある程度あると思います.しかし,そこでなされた対話や協働の結果を,具体的に各ステークホルダーの納得感を伴って政策形成や知識創造に結び付けるかという方法論が全く確立していないのではないのでしょうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
49	3	2	-1	取組が十分に認識出来ていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	3	1	-2	オールドメディアの劣化が酷い。(大学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	1	7	46	48	19	4	1	125	3.5	2.5	3.7	4.7	3.8	3.6	3.5	-	-0.16	-0.10	-	-	-0.26		
大学等	1	6	35	44	18	4	1	108	3.7	2.7	3.8	4.8	3.9	3.8	3.7	-	-0.12	-0.14	-	-	-0.25		
公的研究機関	0	1	11	4	1	0	0	17	2.6	2.2	2.8	3.6	3.1	2.6	2.6	-	-0.42	-0.04	-	-	-0.46		
イノベーション俯瞰グループ	22	82	197	173	91	20	1	564	3.2	2.2	3.4	4.7	3.4	3.2	3.2	-	-0.19	0.02	-	-	-0.17		
大企業	5	15	74	46	40	7	0	182	3.5	2.4	3.4	5.1	3.6	3.5	3.5	-	-0.12	-0.02	-	-	-0.13		
中小企業・大学発ベンチャー	10	28	41	35	14	8	1	127	3.0	1.8	3.1	4.6	3.2	2.9	3.0	-	-0.27	0.11	-	-	-0.16		
中小企業	7	13	21	18	8	6	0	66	3.2	1.9	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.13	-0.13	-	-	-0.26		
大学発ベンチャー	3	15	20	17	6	2	1	61	2.8	1.7	3.0	4.4	2.9	2.5	2.8	-	-0.39	0.29	-	-	-0.11		
橋渡し等	7	39	82	92	37	5	0	255	3.1	2.2	3.5	4.6	3.3	3.1	3.1	-	-0.21	-0.01	-	-	-0.21		
女性	21	83	230	213	105	23	1	655	3.3	2.3	3.4	4.7	3.4	3.3	3.3	-	-0.20	0.01	-	-	-0.19		
男性	2	6	13	8	5	1	1	34	3.1	2.0	3.1	4.7	3.2	3.3	3.1	-	0.06	-0.16	-	-	-0.10		
社長・役員、学長等クラス	9	45	123	121	46	10	2	347	3.2	2.2	3.4	4.6	3.4	3.2	3.2	-	-0.18	0.00	-	-	-0.18		
部長、教授クラス	8	35	83	74	48	8	0	248	3.3	2.2	3.5	4.9	3.6	3.3	3.3	-	-0.27	-0.05	-	-	-0.32		
主任研究員、准教授クラス	0	7	18	14	8	4	0	51	3.4	2.2	3.4	4.9	3.2	3.4	3.4	-	0.22	-0.07	-	-	0.15		
研究員、助教クラス	2	0	4	4	2	1	0	11	4.0	2.8	4.0	5.2	4.3	3.1	4.0	-	-1.17	0.89	-	-	-0.29		
その他	4	2	15	8	6	1	0	32	3.3	2.3	3.2	4.8	3.2	3.1	3.3	-	-0.11	0.25	-	-	0.14		
雇用形態	11	26	111	102	58	9	2	308	3.5	2.4	3.6	4.9	3.6	3.3	3.5	-	-0.25	0.16	-	-	-0.09		
任期なし	12	63	132	119	52	15	4	381	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.2	3.1	-	-0.14	-0.12	-	-	-0.26		
学長・機関長等	1	7	46	48	19	4	1	125	3.5	2.5	3.7	4.7	3.8	3.6	3.5	-	-0.16	-0.10	-	-	-0.26		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	14	63	163	145	76	20	1	468	3.3	2.2	3.4	4.8	3.4	3.2	3.3	-	-0.20	0.06	-	-	-0.14		
なし	8	19	34	28	15	0	0	96	2.8	1.9	3.1	4.5	3.1	3.0	2.8	-	-0.13	-0.21	-	-	-0.33		
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	8	29	83	65	35	11	0	223	3.2	2.2	3.3	4.8	3.3	3.3	3.2	-	-0.08	-0.01	-	-	-0.09		
なし・分からない	9	29	66	46	29	5	1	176	3.1	2.0	3.2	4.7	3.3	2.9	3.1	-	-0.34	0.12	-	-	-0.23		
全回答者(属性無回答を含む)	23	89	243	221	110	24	2	689	3.3	2.2	3.4	4.7	3.4	3.3	3.3	-	-0.18	0.00	-	-	-0.18		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	3	2	SDGsへの対応が認識されるようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	良くなってきている傾向にあると思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	新しい活動を見かけるようになってきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	以前よりは徐々に進んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	熊本地震後,地域産業創出に努めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	課題解決方の研究開発の取組が増えてきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	海外志向の社会実装が増えている(交通システム,農業システムなど)社会実装は国内だけではなく海外での社会実装もさらに容認すべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	環境対応(自動車産業)の進歩は目覚ましい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	改善傾向にはある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	分野によって状況は異なる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	水の環境資源の改変は期待したい。災害救助チームの行動のすばらしさを,最新設備での支援。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	内燃機関の効率向上をめざしたSIPなどは一定の成果を上げたとはいえ,国家プロジェクトでなければならなかった理由がわからない。(民間企業等,その他,男性)
13	4	5	1	競争的資金が掲げるテーマに研究者が敏感になっているので,このテーマ設定で誘導できている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	3	0	開発に関してアイデア豊かな人材も見られるものの,基盤研究との繋がりへの工夫が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	3	0	各国プロを中心に継続されている認識。ただ,産業界の方がその感度が高く,推進されている。特に,エネルギー,CO2低減,環境改善ニーズに対して。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0	SDGsを意識した具体的なビジネス創出の動きが欧米等に比し遅いと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0	グローバルなニーズは,グローバルな活動をしていないと得られないし,その成果もグローバルで得られるものかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	企業が自前の研究を放棄している。政府によるベンチャー支援が十分ではない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	あいかわらず,米国あるいは中国の動きに依存している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	海外各国と比較し,我が国での創出が充分とはとても言い難い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
21	3	2	-1	不十分と感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	我が国は課題先進国と自認している割には,海外で話題になっている課題・ニーズに偏りがちである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	1	-1	国にも民間にもあまり戦略性を感じられない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	1	-1	研究者がグローバルなニーズを具体的に把握することは難しく,国の強力な指導が必要であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	グローバルどころか足元での取り組みが不十分なことで原発事故や平成30年夏の多くの災害が起きたのではないかと。(大学,その他,男性)
26	3	2	-1	グローバル化に向かうリーダー育成が欠如(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	3	-1	災害時にこれほど劣悪な避難生活を強いる先進国はあるのか。前例に囚われずに(失敗を許容しながら)新技術を導入すべき(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	創出がなされているが,十分ではないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	1	-1	先取するような研究は評価されにくい。比較分析できる研究は評価されやすい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	外圧がないと動かないのが日本人の特質と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	現実問題として自然災害への対応が停滞しているのでは。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q605. (意見の変更理由)我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行われていると思いますか。

	2017	2018	差	
1	1	5	4	国ごとの政治的な問題もあり交渉の難しさもあるなか、新幹線、高速鉄道、跳梁、ダム建設など頑張っていると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
2	2	3	1	若干進みつつあるようには見受けられる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
3	2	3	1	地域創成の一環で、地域の強みを世界に発信していこうという動きが多くなってきたと感じている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
4	3	4	1	水素などエネルギー分野では進展がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
5	1	2	1	JICA、JETROが動き始めているように思う(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
6	3	4	1	技術面では、海外展開のための取組みが強化されていると思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
7	2	3	1	事例としては、新幹線でしょうか？ 日本の社会インフラを、グローバルに展開できる可能性はあるように思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
8	3	3	0	偏りが見られる。自由な活動の基盤整備が求められよう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
9	3	3	0	海外展開には資金がいる。本設問ではどのような資金を念頭においているのか、外務省では多様な対象に多様な資金を投じているが、一般にはODAくらいしか知られていないではないだろうか。(大学、その他、男性)
10	3	3	0	もう少し、官の支援が必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
11	1	1	0	日本の産学官連携は、日本人・日本企業だけのムラ社会。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
12	2	2	0	多くのケースで、民独自の動きになっている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
13	3	2	-1	政策がらみの海外展開がまかり通りすぎている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
14	4	2	-2	不十分と感ずる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
15	4	2	-2	中国を初めとする複数の国の抜き去り・追い上げを知る者としては、今の日本の大学を費用削減・緊縮財政の枷から解き放つ官民一体の取り組みこそ、焦眉の急である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学の研究機関グループ	6	41	45	24	4	0	3.7	2.6	3.8	4.9	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.11	-0.04	-	-	-0.16			
大学等	5	4	33	41	22	4	0	104	3.8	5.0	4.0	3.9	3.8	-	-	-0.06	-0.11	-	-	-0.17			
公的研究機関	1	2	8	4	2	0	0	16	2.8	4.2	3.0	2.6	2.8	-	-	-0.37	0.12	-	-	-0.25			
イノベーション俯瞰グループ	89	52	199	165	67	12	2	497	3.2	4.6	3.3	3.3	3.2	-	-	-0.07	-0.09	-	-	-0.16			
大企業	25	11	67	59	20	5	0	162	3.3	4.6	3.6	3.5	3.3	-	-	-0.11	-0.19	-	-	-0.29			
中小企業・大学発ベンチャー	34	12	41	32	15	1	2	103	3.2	4.6	3.1	3.0	3.2	-	-	-0.10	0.15	-	-	0.05			
中小企業	23	5	19	16	8	1	1	50	3.4	4.7	3.4	3.3	3.4	-	-	-0.06	0.03	-	-	-0.04			
大学発ベンチャー	11	7	22	16	7	0	1	53	3.0	4.5	2.9	2.8	3.0	-	-	-0.13	0.23	-	-	0.10			
橋渡し等	30	29	91	74	32	6	0	232	3.1	4.5	3.3	3.2	3.1	-	-	-0.03	-0.14	-	-	-0.16			
男性	92	52	231	198	85	16	2	584	3.3	4.6	3.5	3.4	3.3	-	-	-0.10	-0.09	-	-	-0.19			
女性	3	6	9	12	6	0	0	33	3.1	4.7	2.6	3.1	3.1	-	-	0.51	0.01	-	-	0.52			
社長・役員、学長等クラス	46	24	126	112	41	6	1	310	3.2	4.6	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.09	0.00	-	-	-0.08			
部長、教授クラス	27	27	80	77	36	8	1	229	3.3	4.7	3.5	3.4	3.3	-	-	-0.10	-0.12	-	-	-0.22			
主任研究員、准教授クラス	12	5	14	11	8	1	0	39	3.3	4.9	3.2	3.6	3.3	-	-	0.45	-0.36	-	-	0.09			
研究員、助教クラス	3	0	4	3	3	0	0	10	3.8	5.3	5.0	3.3	3.8	-	-	-1.67	0.47	-	-	-1.20			
その他	7	2	16	7	3	1	0	29	3.0	4.2	3.6	3.4	3.0	-	-	-0.20	-0.42	-	-	-0.62			
任用あり	36	17	113	102	44	6	1	283	3.4	4.7	3.5	3.3	3.4	-	-	-0.21	0.04	-	-	-0.17			
任用なし	59	41	127	108	47	10	1	334	3.2	4.6	3.3	3.3	3.2	-	-	0.04	-0.18	-	-	-0.14			
学長・機関長等	6	6	41	45	24	4	0	120	3.7	4.9	3.8	3.7	3.7	-	-	-0.11	-0.04	-	-	-0.16			
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大規模Pの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
産学官連携活動あり(過去3年間)	63	42	165	141	59	10	2	419	3.2	4.6	3.3	3.3	3.2	-	-	0.03	-0.10	-	-	-0.07			
なし	26	10	34	24	8	2	0	78	2.9	4.3	3.6	3.0	2.9	-	-	-0.55	-0.08	-	-	-0.63			
大学の機関等の知財活用(企業等)	31	15	87	68	24	5	1	200	3.2	4.5	3.3	3.4	3.2	-	-	0.07	-0.17	-	-	-0.09			
なし・分からない	43	14	53	50	21	3	1	142	3.3	4.7	3.4	3.1	3.3	-	-	-0.28	0.17	-	-	-0.11			
全回答者(属性無回答を含む)	95	58	240	210	91	16	2	617	3.3	4.6	3.4	3.3	3.3	-	-	-0.07	-0.08	-	-	-0.15			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	3	4	1	新興国や途上国の留学生が増えているように思える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1	目立つ動きや取り組む研究者が見られ, そのような研究者への支援体制を適切に強化すべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	自分の関連分野(マイクロ波技術)についてはいろいろな努力が学会を中心に行われている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1	不十分ではあるが,取り組みはしていると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	一部の組織で実施されている為,参加している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	企業は,新興国や途上国に進出しているので,そこでの,ネットワークはあるかと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	意識は上がっている(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
9	3	4	1	海外に研究機関を設けたり共同研究を行ったりする大学が増えている(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	2	0	例えばSATREPSに関して述べると,取り組んでいる大学には偏りがある.また,CGIAR研究機関に長期滞在している若手が減っている.国が十分な資金を投じていないのではないか。(大学,その他,男性)
11	3	3	0	もっともっと拡大する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0	依然として不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	中国,EUに大きく負けている.技術オリエンテッドだけでなく,経済利権のチェーンを同時に進めないとついてこない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	1	0	ダイバーシティ&インクルージョンは,まず国内で,女性や障害のある研究者の育成から始めるべきではないのか?(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
15	2	2	0	非常に重要な取り組みと評価する.これまでの価値基準とは異なる基準を設け,人材発掘をすすめるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	民間レベルでのインド短期留学の話は知っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	4	3	-1	最近,強化策が後退していると感じられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	4	3	-1	アジア各国に比べ留学生に対する政府奨学金制度が相対的に弱くなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	日本のアプローチは長期的には相手国にとってプラスだと思うが,短期的には遅れをとることが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	3	-1	最近強化策が後退していると感じられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	2	-1	取り組み状況,実績の報道が見当たらない.人的ネットワークの情報は公表されているのでしょうか?勉強不足かも知れませんが?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1	資金が十分でないため,十分に行われていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	5	3	-2	途上国等の人的ネットワーク形成が一部の人材に偏っている。(大学,その他,女性)
24	4	1	-3	移民問題など浮き彫りになっている程度で策が明示されていないため(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査																各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	各年の指数				指数の変化									
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
大学・公的研究機関グループ	2	16	39	47	20	2	0	124	3.2	2.3	3.6	4.7	3.7	3.4	3.2	-	-0.27	-0.20	-	-	-0.47					
大学等	2	10	33	44	18	2	0	107	3.4	2.5	3.7	4.7	3.8	3.6	3.4	-	-0.16	-0.18	-	-	-0.34					
公的研究機関	0	6	6	3	2	0	0	17	2.1	1.2	2.4	3.8	3.5	2.6	2.1	-	-0.84	-0.51	-	-	-1.36					
イノベーション俯瞰グループ	88	66	177	153	85	16	1	498	3.2	2.2	3.4	4.8	3.5	3.4	3.2	-	-0.05	-0.20	-	-	-0.25					
大企業	28	10	61	54	27	7	0	159	3.5	2.5	3.6	4.8	3.6	3.8	3.5	-	0.14	-0.27	-	-	-0.14					
中小企業・大学発ベンチャー	31	19	32	36	17	1	1	106	3.1	2.1	3.4	4.7	3.3	3.2	3.1	-	-0.16	-0.08	-	-	-0.23					
中小企業	19	8	20	14	11	1	0	54	3.1	2.1	3.3	4.8	3.1	3.0	3.1	-	-0.09	0.11	-	-	0.02					
大学発ベンチャー	12	11	12	22	6	0	1	52	3.0	1.9	3.6	4.5	3.5	3.3	3.0	-	-0.22	-0.24	-	-	-0.46					
橋渡し等	29	37	84	63	41	8	0	233	3.1	2.1	3.2	4.8	3.5	3.3	3.1	-	-0.15	-0.20	-	-	-0.35					
男性	85	77	207	191	99	16	1	591	3.2	2.2	3.4	4.7	3.5	3.4	3.2	-	-0.12	-0.19	-	-	-0.30					
女性	5	5	9	9	6	2	0	31	3.4	2.2	3.6	5.1	3.5	3.8	3.4	-	0.28	-0.41	-	-	-0.13					
社長・役員・学長等クラス	48	38	101	112	50	6	1	308	3.3	2.3	3.6	4.7	3.6	3.4	3.3	-	-0.18	-0.17	-	-	-0.35					
部長・教授クラス	25	34	87	63	38	9	0	231	3.1	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.1	-	-0.12	-0.14	-	-	-0.26					
主任研究員・准教授クラス	10	5	12	14	9	1	0	41	3.5	2.4	3.8	5.0	3.4	4.0	3.5	-	0.64	-0.59	-	-	0.05					
研究員・助教クラス	2	1	3	4	3	0	0	11	3.6	2.6	4.0	5.1	4.0	4.3	3.6	-	0.29	-0.65	-	-	-0.36					
その他	5	4	13	7	5	2	0	31	3.2	2.1	3.1	4.8	3.6	3.7	3.2	-	0.11	-0.47	-	-	-0.36					
任用あり	41	30	101	90	50	7	0	278	3.3	2.3	3.5	4.8	3.7	3.5	3.3	-	-0.15	-0.21	-	-	-0.36					
任用なし	49	52	115	110	55	11	1	344	3.2	2.2	3.4	4.7	3.4	3.4	3.2	-	-0.05	-0.19	-	-	-0.24					
学長・機関長等	2	16	39	47	20	2	0	124	3.2	2.3	3.6	4.7	3.7	3.4	3.2	-	-0.27	-0.20	-	-	-0.47					
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
産学官連携活動あり(過去3年間)	67	50	143	134	73	14	1	415	3.3	2.3	3.5	4.8	3.6	3.5	3.3	-	-0.01	-0.22	-	-	-0.23					
なし	21	16	34	19	12	2	0	83	2.8	1.9	2.9	4.4	3.2	2.9	2.8	-	-0.24	-0.13	-	-	-0.36					
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	36	17	67	69	37	5	0	195	3.4	2.5	3.7	4.8	3.6	3.6	3.4	-	0.02	-0.20	-	-	-0.18					
なし・分からない	42	21	54	43	19	5	1	143	3.1	2.1	3.2	4.6	3.3	3.2	3.1	-	-0.04	-0.11	-	-	-0.15					
全回答者(属性無回答を含む)	90	82	216	200	105	18	1	622	3.2	2.2	3.4	4.7	3.5	3.4	3.2	-	-0.09	-0.20	-	-	-0.29					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	3	2	SDGsへの対応が認識されるようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	最近では,学会等で自然災害に対する取組みの強化が進んでいると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	社会問題化したテーマに関しては,対応が見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1	自分では努力しているが,全体としてはまだ不十分です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	ドローンにおける官民協議会等ではそれなりに機能していると思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1	総合学術会議など,国の政策をガイドしていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	例えば気候変動のメカニズムは解説されていても,市民が知りたいのは,それに基づいてとるべき行動様式である。日本人は曖昧な判断をするため,〇〇【企業名】が前もって強制的に運転中止を発言することで,企業の判断がつきやすく,それなりにメリットはあった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	学会からの提案や働きかけが増えている(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	2	0	ただ,政府の動きが悪すぎる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0	一部の有識者の意見で動いている印象があるが,必ずしも選ばれた有識者の意見が妥当ではない時もあるのでは。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	1	0	科学的助言は社会価値に基づいたものでなければ,専門家の単なる主張にすぎない。市場や生活者の視点を持つ専門家が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	1	0	日本学術会議はここに挙げられた課題について各種提言等を熱心に行っているが,果たして国あるいは政治家はこれらを汲み取っているのか。とにかく以前に比べて科学者の言葉に耳を傾ける政治家が激減している。科学技術は票に繋がらないからか。(大学,その他,男性)
13	1	1	0	どのようなルートで助言できるのかが不明である。(大学,その他,男性)
14	1	1	0	助言をしても政府が実行しない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	4	0	体制はあるが,政府省庁の縦割りもあり科学的助言に対する取組,実行力が不足しているのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	6	6	0	今の政府は自分に都合の良い助言を受けるため, 仕組みを乱造している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0	学会が助言しても政府が聞く耳を持たない。各種審議会は無責任体制の象徴であり,廃止すべきだ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	大手企業を中心とする産業界には,このような助言が行える人は,枯渇している。失われた20年を上手に歩んだ人たちなので,期待できない。ASEANなどから持ってくるのが良い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	一部メディアの意図的な煽り報道に対して,日本学術会議等が何らかの声明を出せばいいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	1	-1	研究者や研究題目に多様性が重要であることを認識していないのでは?(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1	政府が,科学的な助言よりも財界からの要求に重きを置いている傾向が強まっている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1	助言者の選択に工夫の余地がある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	4	3	-1	寡聞にして本件に該当する情報に接していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	4	3	-1	科学的な助言をしていても,それを取り上げる,さらには膨らませるという機能と意思がない。科学技術は票につながらないと考えられているのか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	1	-1	軍事研究に対する頑なな姿勢をはじめ,日本の学界は空想的理想に偏り,人類・世界の現実から逃避する姿勢が主流。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	実際に機能しているのかどうか,成果がほとんど見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	助言をする側と,受ける側,なれ合いの関係となっていないか?政策作成側の事前のシナリオ作りに問題が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1	政府に説明するだけでなく,国民に向けても説明責任があるかと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	4	2	-2	総合科学技術・イノベーション会議の存在感が地盤沈下してきたように感じるから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学の研究機関グループ	9	43	34	31	0	0	117	3.5	2.5	3.7	5.1	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.13	-0.15	-	-	-0.28	
大学等	7	35	33	29	0	0	102	3.7	2.6	3.9	5.2	3.9	3.9	3.7	-	-	0.00	-0.21	-	-	-0.21	
公的研究機関	2	4	8	1	2	0	15	2.1	1.6	2.4	3.2	3.1	2.3	2.1	-	-	-0.74	-0.18	-	-	-0.93	
イノベーション俯瞰グループ	144	51	143	144	81	22	1	442	3.5	2.4	4.9	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.21	-0.13	-	-	-0.34	
大企業	47	5	47	52	26	10	0	140	3.8	2.7	3.9	4.1	4.0	3.8	-	-	-0.12	-0.16	-	-	-0.28	
中小企業・大学発ベンチャー	50	13	31	26	15	1	1	87	3.1	2.1	3.3	3.3	3.1	3.1	-	-	-0.28	0.09	-	-	-0.19	
中小企業	34	3	15	11	9	1	0	39	3.5	2.4	3.6	3.3	3.3	3.5	-	-	0.03	0.17	-	-	0.21	
大学発ベンチャー	16	10	16	15	6	0	1	48	2.9	1.9	3.1	3.4	2.9	2.9	-	-	-0.49	-0.02	-	-	-0.50	
橋渡し等	47	33	65	66	40	11	0	215	3.4	2.2	3.6	3.8	3.6	3.4	-	-	-0.25	-0.19	-	-	-0.45	
男性	145	56	175	172	108	19	1	531	3.5	2.4	3.7	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.20	-0.13	-	-	-0.33	
女性	8	4	11	6	4	3	0	28	3.4	2.1	3.2	3.6	3.6	3.4	-	-	-0.02	-0.21	-	-	-0.23	
社長・役員・学長等クラス	72	26	105	94	52	6	1	284	3.4	2.4	3.5	3.7	3.5	3.4	-	-	-0.20	-0.14	-	-	-0.35	
部長・教授クラス	51	28	55	66	44	12	0	205	3.6	2.4	3.8	3.8	3.6	3.6	-	-	-0.15	-0.06	-	-	-0.22	
主任研究員・准教授クラス	18	1	12	9	2	0	33	3.9	2.7	4.0	5.5	4.4	4.3	3.9	-	-	-0.14	-0.36	-	-	-0.51	
研究員・助教クラス	3	1	2	3	4	0	10	4.0	2.9	4.4	5.6	5.0	4.3	4.0	-	-	-0.67	-0.33	-	-	-1.00	
その他	9	4	12	6	3	2	0	27	3.0	2.0	3.0	3.6	3.3	3.0	-	-	-0.37	-0.21	-	-	-0.58	
任期あり	63	19	99	78	56	4	0	256	3.4	2.4	3.5	3.9	3.6	3.4	-	-	-0.29	-0.21	-	-	-0.50	
任期なし	90	41	87	100	56	18	1	303	3.5	2.3	3.7	3.7	3.6	3.5	-	-	-0.12	-0.06	-	-	-0.18	
学長・機関長等	9	9	43	34	31	0	0	117	3.5	2.5	3.7	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.13	-0.15	-	-	-0.28	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	108	40	119	123	72	19	1	374	3.5	2.4	3.7	5.0	3.9	3.7	3.5	-	-	-0.18	-0.14	-	-	-0.33
なし	36	11	24	21	9	3	0	68	3.1	2.1	3.3	4.6	3.5	3.2	3.1	-	-	-0.30	-0.08	-	-	-0.38
大学の機関等の知財活用(企業等)	53	14	61	60	34	9	0	178	3.6	2.5	3.7	5.0	3.9	3.9	3.6	-	-	0.02	-0.35	-	-	-0.33
なし・分からない	68	11	32	43	22	8	1	117	3.8	2.6	3.9	5.1	3.8	3.5	3.8	-	-	-0.34	0.30	-	-	-0.04
全回答者(属性無回答を含む)	153	60	186	178	112	22	1	559	3.5	2.4	3.6	5.0	3.8	3.6	3.5	-	-	-0.19	-0.13	-	-	-0.33

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2017	2018	差	
1	1	3	2	官民一体となって360° 考えて取り組んでいるかは疑問だが、イノベーション会議は、行われていると思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
2	2	3	1	少しずつ改善されていると思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
3	1	2	1	十分とは、言えない(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
4	2	3	1	IT,IOT,医療,環境の配分が優先している。それは実感としてわかるようになった。またその時の世相の影響も受ける。交通の自動化(飛ぶ自動車)の開発など、意外に面白いと思う。そのような議論は大いに期待したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
5	4	5	1	大学改革との連動が目を引いている(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
6	2	2	0	もっと若い世代を活用すべき(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
7	3	3	0	更なるリーダーシップに期待したい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
8	6	6	0	意味のない配分を過剰に行っている(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
9	2	2	0	立案は定期的、随時行われているが、それぞれの達成度の評価とフィードバックが弱いように思う(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
10	1	1	0	高度成長後の勉強せずに大学を出、社内出世だけを考え冒険しないサラリーマン経営者は、害あって益無し。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
11	4	4	0	成果で判断すべきことかと。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
12	4	3	-1	内容が後退している。(大学、社長・学長等クラス、男性)
13	5	4	-1	総合科学技術・イノベーション会議の姿が、見えにくい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
14	3	2	-1	近年の活動で、目標が明確に見えず、指導的役割が求められる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
15	3	2	-1	CISTIの構成メンバーが産業界出身者に偏りすぎている。イノベーションに重点を置き過ぎである。アカデミアからの人材と半々の構成にしないと正しい科学政策の起案・推進は行えない。また、CISTI議員の2人が研究開発法人の理事長に就いている。利益相反にあたるのではないか。(大学、その他、男性)
16	2	1	-1	ほとんど形式化している。委員の選考が不透明であるため、政府の言いなりになっている。(大学、その他、男性)
17	4	3	-1	常勤議員が1名、それも科学技術そのものを専門とする人ではない方になったので、はっきりいって機能ダウンである。大学改革ばかりにクチを出すという印象がある。大学改革は重要であるが、科学技術振興と両輪である必要がある。非常勤の方には申し訳ないが、非常勤ではどうしても力を発揮できていない。各省庁にしてみればCISTIを骨抜きにするには良い方策であると感じる。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
18	4	3	-1	取組内容が後退している。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
19	2	1	-1	産業界の意見を重視しすぎる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
20	3	2	-1	すぐに成果が得られることに傾注する傾向が強まっている(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
21	2	1	-1	結果としてポリシーは見えない(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
22	3	2	-1	CSTIが自前予算を確保して初めてPJ(SIP,ImPACT)を、CSTI自体が自力で管理運営できていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
23	4	2	-2	予算総額の確保、裾野の広い配分が必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
24	5	2	-3	常勤議員の数が減り、十分には役割を果たしていないから。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
25	5	1	-4	司令塔機能として、ここ1年の衰退は残念ながら大きい。リーダーシップの欠如。そして、先見性のなさを感じる(欧米の後追い)。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

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

(601) 研究の細分化に伴い、社会リテラシーの低下が散見されるようになり、あまり対応策がとられていないように感じている。研究分野は部局による違いが大きい少なくとも医療領域においては、市民講演会、患者団体との公開ミーティングなどが積極的に行われており、社会との関わり意識は近年とみに高まっている。(602) 個人情報保護法など、法制度の改革が盛んであるが、研究者側からするとなぜ改革が必要なのか、本当に必要な改革が成されているのか疑問が残る部分も多い。(603) 少なくとも医療領域においては、市民講演会、患者団体との公開ミーティングなどが積極的に行われており、社会との関わり意識は近年とみに高まっている。(604) 一定の高い水準での研究ができていと思うが、先取りと言えるためには産学だけでなく官の意識改革が重要と考える。シーズとしては良いものを持っている。国際展開や標準化の際に負ける例が多いように思う。(605) 医療領域における官の海外展開意識が低すぎ

1 (606) 部分的に行われている。(607) 例えばエネルギー・原発問題、医療問題等について、マスコミ・世論の間違った部分はきちんと訂正して、国民生活をより良いものとする政策を進めるために必要な、科学的助言を理解できる人材が政府にほほいしない。科学的助言を示す仕組みも不十分だが、それを活かす仕組みがさらに不十分であるように感じている。一部のビッグ・プロフェッサーの声だけしか届いていないような気がする。(608) もっと広く浅く資金配分を行うべき。今の若者にとって、能力があっても将来が不安すぎて、研究者が全く魅力的な職種には成っていない。(609) いろいろな審議会の助言が末端にまで届いていない。いろいろなメッセージが非常にわかりにくく、何を言いたいのか、何を目指しているのか、明確でない。まずは、社会との関係性を深める、様々な事項を推進したいのであれば、わかり易い言葉でわかり易く一読して理解できる文章と論理構成が必要である。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

文系の方々が、専門に胡坐をかいて、科学技術の進歩についてこれていません。生物、物理、化学の最先端を知らずして、哲学、倫理、

2 経済は語れません。理系も、文系のことにはノータッチです。そもそも文系、理系と分けることは、社会問題そのものを考えた際にはナンセンスなので、そろそろこのような二分論はやめるべきです。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

RISTEXの活動では、文理融合を感じる企画もあるのですが、その結果を生かす対象である行政にエビデンスベースの行政の流れ

3 が感じられないので、むなしさが残るばかりです。善良な官僚による適切な判断無くしては、実現は難しいです。流れが変わってほしいです。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

私の係わる医療情報分野では、現在社会の関心が高いこともあり、多くのマスコミを中心とした取材、報道が繰り返し行われている。また、マスコミが専従の人物をあてている関係で、極めて冷静な報道が行われているように思われる。マスコミの人材も「科学」の一部であるので、こういう方々の教育、キャリアパスなどの議論も、国家として進めておくことが必要だと思われる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

4

大学や各種学術組織の意見が立法府、行政府に反映しているとは思えない。日本学術会議だけでなく、主要な学会の意見を聴取するなど、政府は、世界の中での日本の研究と未来を把握し、行政に活かすための「博士レベルの人材によるコーディネータ制度」(米国では当たり前)の創設を希望する。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

5

6 法人化以降、かなり改善されたと思っている。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

文理融合的な活動が多くなっているのは事実だが、それによって得られる成果があまり見えてこない。一般社会とのつながりや社会

7 問題の解決という視点では、応用研究が目立ってしまう。基礎研究から応用研究まで幅広い知識の蓄積によって、将来的な社会の発展や余裕が得られることを、多様なステークホルダーが認識する必要がある。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

私は最も純粋科学の原理主義が蔓延している大学・部局(〇〇大学理学部)で生まれ育ち、20年振りにそこに戻ってきた。研究に目的を持つことすら疚しいと思っている人が少なからずいる。私は、幾度か居場所を変えたが、一度も工学系に属したことはなく、一貫して理学畑を歩んできた。私は「目的基礎研究」の必要性を痛感している。純粋サイエンスを独善的に標榜するのは嫌いだ。往々にしてただらだとして研究をしているように見えてしまうからだ。元々純粋科学に憧れてこの大学に入学した。30歳代後半まで基礎科学を志向し、企業研究者を心の中で秘かに期待せずに、企業と共同研究することなど考えたことすらなかった。しかし、〇〇大学で助教授になり、ひょんなことから企業と共同研究することになった。結局、自分が井の中の蛙であることを思い知らされ、優秀な企業研究者から多くの刺激を受け、彼らとの熱心な議論を通して逆に自分の基礎研究が大きく進展した。「目的基礎研究」の重要性だ。自分の研究が社会で何かの役に立つのではと考えるだけでも、かえって基礎研究が進むものである。自分が行っている基礎研究が最終的に社会で役に立ったら、これほど研究者冥利に尽きるものはない。国立大学の活動は全て社会貢献である。税金である運営費交付金が賄われている以上、ステイクホルダーは社会と言える。最も大きな社会貢献は人材育成であり、1兆1千億円の運営費交付金を人材育成費と見なせば、国立大学の学生数は約60万人なので、学生1人当たり200万円弱の税金が支出されていることになる。〇大や〇大では年間300万円近くになり、博士課程まで進学すれば学部と大学院の9年間で2,700万円も投入されることになる。日本学術振興会の特別研究員DC1に採択されれば、研究費も合わせて合計3,700万円ほどになる。「こんなに校費が減らされたら自分の好きな研究が出来なくなる」というのは国民から教育の負託を受けている大学人としては誤りで、社会からすれば先生方の好き勝手な研究のために税金を払っているわけではないと言われ、国費支出の削減対象になる。「こんなに校費が減らされたら、日本の将来【続く】

8

を支える優秀な人材育成が出来ない」と言うべきであろう。勿論、教員と院生にはそれぞれ、「不良債権を発行しない」、「国の不良債権とならない」ことが求められる。大学における如何なる研究活動も社会貢献であり、たとえ純粋基礎研究であっても、最終的には社会に還元されるべきである。研究と教育は表裏一体で、大学院では研究を通して教育を行うことになるので、研究とは教育のソフトウェアでもある。したがって、教育ソフトウェアである研究は、世界最先端の秀でたものであるべきだと考える。突出した人材は大きな

8 研究ピークを作り、それが多方面に波及・展開する。目前の頭在化している課題を解決することも重要だが、たとえ遠回りだとしても日本の明るい将来への投資として、潜在的な問題を発掘し新しい現象や物質を発見できる、社会に有為な研究者を育成するべきではなからうか。そのために大学に、ゆったり時が流れ、個性と活気に満ちあふれ、アカデミックなあの「におい」を醸し出すキャンパスを取り戻さなくてはならない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

産業で生み出される製品には大学の研究・イノベーションが関わっているものも多いと思うが、産業にメリットがなければそのこと前面

9 に出すことは少ないと思う。産業がお金を出す以上は、黙っている権利も有しているので仕方ない。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

自動運転や介護ロボットなど、今後市民の生活を大きく変える可能性のある技術が多数出現しているが、倫理や法制度、責任問題などについての議論は全く十分でない。他国と比べて非常に遅れている。高齢化社会において、科学技術がどのような役割を果たすことができるか、ということの議論も非常に乏しいと感じる。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)

10

- 11 EM菌や水素水などの,エセ科学や民間療法などに対して,マスメディアやSNSによる間違っただ情報の拡散を防止するため,大学の教員が「科学的なデータを示して」正しい情報を発信する必要がある。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 12 昨今,高等教育で文系教科の比率を下げることを意図するような発言が政府関係者から多いように思います。高等教育において教養を身につけることは社会の成熟に必要なことであり,文系教科を軽視してよいはずはありません。社会に対してインパクトを持つような人材の中で,近視眼的な利益や不寛容な価値観に左右されるような人が多くを占めるようになれば,結果的に社会の不公平が増大してその崩壊に至る例は歴史上多くみられます。科学技術を発展させるために政策的に重点化項目を設定することは重要であると思いますが,あまりに偏った学問支援体制は,教育や研究の視野を狭くするという危惧を強く感じます。特定の分野の重点化が他分野の軽視や基盤的な予算の削減と同義にならないようにすることが大切だと思います。一方,過去の反省として学問がその分野の中だけを見てきたことがあります。基盤的な研究支援を多くするという点では過去の状態に少し近づける政策であるようにも見えますが,同時に,大学や研究機関が社会に対して積極的に発信していくことを誘導するような施策を行うことで,少し良い方向に向かうのではないかと考えます。学生も教員の活動状態を見ているので,基盤的な体制を弱くする一方で,大学や研究機関の義務だけを増やすことは優秀な学生が学問にかかわる動機を弱める可能性が高いと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 13 いわゆるtransdisciplinaryな研究の重要性の認識の浸透と,実践は増えつつあるのではないか。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 前回も同様な回答をしたかもしれないが,研究者は基本的にステークホルダーを想定して研究をする。しかし,その想定は限られている(例えばシンクタンクのような調査する資金も時間もない)。倫理的なことに関しては,基本的な学習環境は充実しているが,社会の進化に対応する仕組みはたぶんどこにもない。つまり,この質問自体が,かなり難しい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 状況はゆっくり変わっているが,研究者一行政一市民間の対話はまだまだ足りない。そもそも政府の企図する科学技術政策が,市民には全く理解されていなし,研究者の多くも,なぜそのような政策が決定されていくのかのプロセスすら理解できていない。政府,財界のコミュニティと学術のコミュニティの間にある「科学」に対する認識のズレをすこしでも縮める努力を積極的にやっていくべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 このような取り組みは大切だと思うが,自分も含めてインセンティブがないと始められないので,継続の科研費を持つ研究者に対して,付加的に,自然科学系と人文系の連携プログラムを作ってみるのも一案と考える。(科研費の国際共同研究加速基金と同様な仕組み)(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 人文社会系の方の取り組みが社会に還元されている例があれば,もっとアピールしてロールモデルを確立していったらいいと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 多様なステークホルダーの「代表者」を集める会合であれば従来と何も変わらないのではないかと。実際にどのような取り組みが行われているのか見えてこない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 19 社会の科学リテラシーを高める必要がある。そのためには質の高いサイエンスコミュニケーションが求められる。現在の日本のサイエンスコミュニケーションは弱い。既存のサイエンスコミュニケーションは個人の趣味のようなものでバイアスが大きいので,国が主導するサイエンスコミュニケーションが必要である。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 もう十分と思います(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 21 広い分野についての科学技術に精通して,それを繋げるメカニズムやネットワークが不足している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 22 科学技術の情報発信側(マスコミ,官庁)にも問題はあろうと思う。具体的には,研究者が言ったそのままの発信をするなら,それはあまり意味はない。社会に対してわかりやすく説明することが重要だが,それを研究者だけに求めるのは難しい。それができる研究者もいるが,ほとんどはそんなに器用ではない。これらは博士号を持った人間の流動性が高まり,もっと情報発信側にそのような専門知識を持った人間が増えることで徐々に解決できる問題であるが現状そうはなっていない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 23 イノベーション創出に向けた努力は一定程度進められていると考える。しかし,将来のイノベーション創出を担う基礎研究への配慮には欠けていると言わざるを得ない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 本年9月の内閣府科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合資料に提出された科学技術指標2018においては,大学院生割合の減少,人社会大学院生の少なさなどが指摘されており,科学技術が社会との関係を深化させているとは言えない。専門性を有する人材の社会での処遇と活用を促す政策の強化が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 人文・社会科学および自然科学の連携が不足しており,そのような交流を草の根から促す資金を伴った施策を期待したい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 26 日本人の多くが大学卒業以降ろくに新しい勉強をせず,理系は文系の勉強をせず,文系は理系の勉強をしていないため,適切な判断をするためのバックグラウンドを持っていない素人が集まって素人考えで色々なことを決めていたためうまくいかなかった(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 科学技術の成果と社会との関係や推進機能の強化,という観点では,世間的にはどうしても短期的な利益との関係が重視される傾向が強いと感じられる。例えば,人類共通の知識体系の強化に資する基礎研究では,その価値をなかなか国民の大多数に認めてもらえない。国民の意識や世論形成にはメディアによるものが大きい。多くのプログラムは企業スポンサーによる利益誘導に従った(逆らわない)形で番組が形成されていることが多く,またメディアの受け手側についてもこの状況に慣らされている。大多数の国民(社会の構成員)が,言葉は悪いが「愚民化」されている状況では,長期的視野に立ったイノベティブな研究に対して,その意義を説明するのは至難の業である。広く国民に教養水準の底上げを行っていくことで,イノベーションの種となる基礎的な研究が活発に行われる土壌が形成されるような政策を望む。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 28 科学技術イノベーションが経済成長の脈絡で語られている印象が強く違和感を覚える。例えば、SDGsのような世界的課題の解決を目指すための科学技術イノベーション政策を打ち出して欲しい。SDGsに関連する取組は一般社会からの理解と支持が得られ易いと考え。また理系と文系を問わない融合領域の取組が不可欠なので、次世代を担う若手の人材育成の視点からも重要だと言える。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 29 社会的インパクトとはある意味でマスコミ受けであり、本来の科学技術イノベーションとは若干異なると思う。しかし、国民の理解は重要であるので、伝えるための努力・広報活動が重要であろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 例えば、物理学や医学などのノーベル賞の受賞内容を、社会や一般市民の理解を助けるために、マスコミなどが単純化して報道しようとする気持ちはわからなくもないが、単純化することによって本質が伝わらない、あるいは誤って伝わる可能性がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 メディアの方も、もう少し国内外の状況を自ら勉強していただきたい。国民の皆さんには、科学技術が果たしている役割を理解した上で、偏った報道に同調しない目を持ってもらいたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 これはすでに30年くらい前(学生の頃)から感じていたことですが、日本の社会は科学技術の進歩に対して関心が低くリスペクトもしていないように思います。例えば、ノーベル賞について言うと、受賞者に日本人が含まれていれば大々的に報道しますが、そうでなければ一体どのような業績に対してノーベル賞が出されたのかすらほとんど報道されません。これだけ日本人のノーベル賞受賞を賞賛するのでしたら科学の進歩自体にもっと興味を持っていいと思います。マスコミにもっと科学的なバックグラウンドを持った人材が輩出されればこの事態は少しは改善されるかもしれません。また、科学技術の進歩に応じた政策形成を考えると、教授クラスの経験をもつ議員を国会に送り込む必要があると感じます。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 コンプライアンスを過剰に気にしすぎて、メディア露出が、旧帝大を中心に少ないように思える。もっと、オープンにすべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 官民の間の隔たりは大きいと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 35 生命倫理に関連する研究の進展は多くあるが、法整備が連動して進められなければ研究成果が実用化されるまでに時間を要することになる。国際競争力を高めていくためにも、科学技術イノベーションがより迅速かつ適切に社会に取り入れられるような体制が確立されることを期待する。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 36 研究者の時間を削減しておいて異分野との交流は無理がある。異分野との交流は莫大な時間と労力を要する。また、会議が中央で行われるので、地方は置いていかれていると思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 科学技術が社会により認知され、社会的な関心事となるためには、研究職がより魅力的な職業であり、われわれの日々の生活と近い関係性にあることを周知する必要があると思われるが、現在研究の裾野は諸外国と比較しても非常に狭く、また待遇や社会的な立場も諸外国と比較して非常に劣っている。研究者の質・量両方の強化を行い、社会的な影響力を上げることが関係深化には不可欠である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 38 相互の情報交換や研究を社会に深く知ってもらうための機会や、そのこと自体への一般社会の興味が不足しているように感じる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 研究が専門にすぎて、メディアや国民に伝える場合、極端に簡素化しなければ伝わらない。そうすると、成果の誇張や拡大解釈が起こってしまう。社会の科学リテラシーをもっと向上させる必要がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 マスメディアや大学の各種イベントを通じて、最近はかつてないほど基礎研究や科学技術が日常生活や一般市民にアプローチしている。これも資金不足が招いたことで、研究時間を減らしている行為だが、社会との関係が進化すること自体は良いことだと思う。ただその半面、研究成果や目的のわかりやすさが求められすぎて、近視眼的な応用や実用化ばかりがもてはやされたり、求められたりする風潮が助長され、危険でもある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 「社会側」からのフィードバックがない時点で、関係深化は難しい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 研究者とメディアとの連携がもっと必要なのではないかと感じています。現状ではメディアは視聴者に寄って情報を易しく伝えることに傾倒しすぎているように思えます。研究・教育機関とメディアが連携し、視聴者が自ら考えることの重要性に気付けるように促していく努力が必要です。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 43 一般人や他分野研究者に向けて成果を公表することも大事だが、それを行うための時間、労力、資金の全てが無い中で行っており、研究者は疲弊している。そのような活動は研究者本来の仕事ではない。国が専門の人材を育成すべきである。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 原発事故などで科学技術と社会との関係の重要性は非常に増している。行政が風評を忖度して非合理的な決定を行う、という事例が相次いだ。長い目で見れば、これは国民の科学技術に対する正しい理解を阻害する大きな要因になりうると考える。研究者側の努力も必要だが、政治・行政の科学技術に対する理解もさらに求められる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 研究者と呼ばれる人たちの社会活動奉仕を義務づけでもしない限り、科学技術の社会実装は実現できないのではないだろうか。学生にばかり求めるのではなく、研究者自身も「社会の課題とは何かを発見」させ、「課題解決の方法を提示」させ、それを「実践し、評価される」という仕組みが必要である。でないと「研究(基礎研究)を進めるお金が足りない」ということだけを主張するのではないだろうか。研究者にも世間とは何かを知らしめるための試練を与えるべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 テレビの力は強いので、○○○などで、一定の割合で、科学技術の番組、イノベーション技術の紹介などを取り上げるような規制があってもいいと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 社会に対する科学技術の発信は悪くないと思われるが、未だに社会全体の知識レベルが向上しないのは、まだ取組姿勢に甘さがあるからではないかと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 分野による文化の違いがあるので、一元的にできることではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 49 予算をとるため、研究体制的には文理融合はよく見られますが、成果は論文に留まる物が多く、社会的な評価の仕組みが追いついていないように思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 教育、科学のステークホルダーは未来社会という共通概念を持ち、長期間での方針が必要と感じる。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 51 科学技術イノベーションを多様なステークホルダーに伝える仕事をした人に、資金・待遇を厚くする必要があろう。URLを削減してこちらにリソースを回しても良いと思う。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 イノベーション研究を推進するためには、全学で取り組むことが重要である。本学では、イノベーション研究機構が整備され、さらなる成果が期待出来る状況である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 社会人が容易に大学で学びやすくする。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 54 科学技術のイノベーションには、異分野との学際研究が必須です。我が国でもっと推奨されるべき。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 基礎研究の推進によってイノベーションが生じるが、実際は短期的成果が求められている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 56 研究者の社会リテラシー向上については、十分な取り組みがなされていると思いますが、その逆の「社会の研究リテラシー向上」がないと社会保障費純増の中で、科学技術の向上のための予算大幅増には至らないと強く感じています。そのために「大学教員が社会に語りかける機会を増やす」のも悪手だと思います。たとえば、公的機関が科学の発信を通してお金を稼ぎ、好待遇で若手人材を雇用、そうすると、大学等で独創的な研究には適性は低いが発信は得意という人材が流れる、というような循環が起こって「ブーム」を起こせるような仕掛けはないものでしょうか？(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 特にメディアがもっと専門知識を身につけてほしい。STAP細胞のような異常な扇動的報道姿勢は控えて、また誤りであった場合に訂正、謝罪をしっかりとってもらわないと、地道に良い研究をしている人が端に追いやられてしまう。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 マスコミ・メディア報道と論文(特にオープンアクセスジャーナルに掲載された医学系論文)の内容に隔たりがあることが多く、科学技術分野でのマスコミ・メディア報道の正確性を評価し、評価内容を公開するシステムの構築が、産学連携研究の発展に貢献すると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 当大学では、これまでに研究者の業績がマスコミ等で挙げられているが、多くは地方でのみ発信されるレベルである。しかし、内容的には日本中にアピールするに足るレベルのものも多く見受けられ、もっと大学から全国へ業績をアピールする貪欲な姿勢がほしいと思う。こういうことは、ひとつひとつ積み上げて実績を作り上げることが大切だと思うので、大学本部が各学部への成果の吸い上げをもっと積極的に行っていけばいいのでは、と思うことがある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 60 大学は文部科学省との結びつきが強いが、文部科学省以外の省庁も積極的に大学の教育・研究に貢献してもよいのではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 大学の機能強化・経営改革以前に、大学を活用すべく、官主導による民の意識改革を進行すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 科学技術イノベーションと言いながら、産業分野のみの意見が強調され、基礎科学研究の重要性は指摘されても、それに対するケアが十分ではない。このままいくと、ITのみが当面の間生き残るが、下支えする学問領域が徐々に戦力ダウンし、ITを活用するための資源が枯渇するという負のスパイラルに陥るものと懸念されて仕方ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 日本には実質的な司令塔がない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 科学的助言について、より広範囲に意見を聴取し、特定のバイアスによる偏りを極力減らし、国の将来に最も資する形で取り入れていただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 産学連携共同研究のガイドラインは、主として大企業、大規模大学が実行可能な内容であると思う。中小企業、小中規模大学の機能強化を示唆する提言、支援等も有益であると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 大学における教育の重要性を強く感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 イノベーションの創出は、発見やブレイクスルーのアイデアのみならず、ゴールに向けて進む強い意志と努力が不可欠だと思うが、近年は、その努力の担い手が減っているように思う。ラボスケール・机上の研究だけでなく、もうすこし、プロジェクト推進役を担える人材の確保・育成に向けた取り組みが必要だと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 大学から社会への技術移転は、ベンチャー企業がその役割を担うべき。100年持つベンチャーを育成するのではなく、5年食い潰せる資本金を渡して、10年会社を存続させ、培ったノウハウを大企業に売り、ご破算にするシステムが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 最近、科学技術イノベーションと社会との関係進化に係わる種々のイベントなどが開かれるようになっており、大変良いことであると思う。ただ、まだまだ、これらのイベント等に参加するのは元々興味を持っていた方々なので、今後、それ以外の方々をいかに巻き込んでいくかと言うことが重要になる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 いろいろな会議のメンバーを見ていると、固定されすぎているように思う。いかにも日本的。もっと広く意見を吸う仕組みが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 71 オープンキャンパス等ではそこまでの深化は無理であると感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 72 研究者自身が社会に何を還元すべきかを考えていない現状を見ると、イノベーションとはいえ社会とは何の関係もない内向きの研究とその成果の創出を続けるだけになるであろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 多くの資金と労力を投入し,国際性を強化したが,成果に結びついているかどうかはまだわからない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 74 地方大学の声が届いていないように見える。社会課題は地方にも多いのに,大学や外部資金の投入は都市部に偏っているように見受けられ,乖離が酷い。人口も重要な因子だが,それだけではなくカバーする面積や課題数に見合った配分をしていかないと,地方の疲弊はさらに深刻化する懸念がある。地方大/地方自治体と有力大学/国とが上下関係なく連携する仕組みが望ましい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 科学技術イノベーションの社会との関係を深めるための推進機能についても,鋭意,専門職の採用により,取り組みが強化されつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 科学技術イノベーションと社会を先端技術の社会実装とするのであれば,現場にそのような気運を感じたことはない。そう思って努力しても良いことはない。本当にそのような政策がなされているのか?それには「技術の社会実装は含まれない」ということでしょうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 科学技術に係わる各種市民参画型会議等をこれまでよりも一層推進すべきであると考えますが,研究者そのものに時間的・科学的余裕がなくなり,また各種メディアによる影響が分らないが,市民の科学技術に対する関心が低下していると感じられます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 研究機関だけでなく企業とのコラボレーションなどを行うことで,日本独自のイノベーション創出のための新しい取り組みを行うことが必要だと感じています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 79 人文・社会科学及び自然科学の連携を可能にするために,両方に通じたブリッジ的役割を果たす人材が不足しており,連携を試みる機会は多くなったが,連携の成果を出して社会に還元するまでにいたっていない。また,市民の科学的リテラシーは低いままであり,科学分野における生涯教育の大切さ,マスコミ(テレビ番組など)が科学的チェックを行える人材を自らの責任で配置するなどの工夫の必要性を感じる。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 80 科学技術を専門でない人に伝えることは非常に難しい。メディアなども目を引く分野(視聴率が取れる,雑誌が売れる,など)の科学技術の紹介は行いが,生活から直接は見えない科学技術については紹介しないため,伝える機会も少ない。話はずれるが例えば豚コレラなど,発生した地域では問題となるが,離れた地域での一般人には何が大変なのかかわからないと思うが,日本全体の畜産業,輸入や輸出に与える影響など,取り上げるメディアはほとんどなく,日本が清浄であることで守られているもの,に気づくこともない。他の分野でも存在する問題と思われるが,このようなことは各分野で考え,情報を発信していく必要がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 積極的に外部や異部門へアピールできる人材が減っているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 理系に偏る研究誘導はそのうち研究成果の限定要因になりうる。自由裁量で広く門戸を開ける予算配分と自由な時間があるこそ,新たなイノベーションが生まれるのではないだろうか。そうでなければ予算誘導された分野でしか研究はすすまざる袋小路に陥るであろう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 この設問に対しては,世の中をどう見てよいのか,どう判断してよいのかよく分かりません。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 研究費のほとんどが税金であるため説明責任はかならず必要だが,ステークホルダーを意識しすぎるあまり目先の成果を目指す研究を優遇する状況はいかがなものかと思えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 85 本学の状況は,科学技術イノベーションが創出される環境にない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 86 関係する会議等と呼ばれたことがないので,本件に関する所属大学での状況はよくわからない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 まずは義務教育で「科学的な思考法,科学的手法」を身につけさせる必要があるように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 まだ立ち遅れている部分であると思います。研究成果とその社会実装の間にはギャップがあり,そこを埋めるための取り組みを要するのではないのでしょうか。特に地方大学では企業等の参画も限られるため,積極的な情報発信等,マッチングなどが必要ではと考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 Webなどの科学記事は色々と不正確なことがあり,それが研究者以外の人やその専門分野以外の研究者さえも惑わせていることが結構あるように思っています。研究者側が正確に情報を伝えても,一般人の感覚でちよつと表現を変えると,キャッチーだが意味が変わってしまったり,誤解を招くこともあるので,社会との関係強化はそんな深刻な問題へのアプローチも考えながら進めないといけないと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 90 幼児を含めた子供たちにもっと科学技術の創造を身近に感じられるような,国としての取り組みがあると良いと思います。小学生時代の工場見学は,わくわくしました。愛知県の○○○○○【企業名】と○○○【企業名】(○○○○○工場)は,今でも印象に残っています。大学時代(農学部)には,香川で酒蔵を見学させていただきました。あらゆる産業の現場を,テレビでもっと公開していただいたり,小中高校生への見学の機会をもっともっと増やしていただけたら,興味を持つ子が増えて,将来何かを生み出してくれるかもしれません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 91 研究者が一般企業でのインターンシップなど一般企業で働くということを体験することで,科学技術の社会実装の具体性が増すと思います。現在,多くの研究者は会社員を経験しておらず,多くの会社員は研究者を経験していません。このため,研究者にとって「社会との関わり」をイメージすべからざる可能性があります。社会との関係深化と推進機能の強化には,研究者と会社員の相互流動が必要だと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 92 科学技術と社会の関係を多方面から見て、その将来設計を定期的に考える組織が機能する必要がある。ドイツが提唱するIndustry4
には、社会のいろいろな問題を解決することへの展望が現れている。業界の思惑にとらわれず、健全な社会の発展を考えて何が、技術
は何かできるかを見通して方針が決まるべきである。(大学、第4G、その他、男性)
- 93 研究者と社会との交流を深化させる前に、異なる分野の間での研究者交流を進化させるべき。これについても現在の仕事に加えてそ
のような活動を行うことは時間的、労力的に不可能。よって、サバティカルなど時期を決めるなどして、異なる分野間の交流を積極的に
支援するべき。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 94 基礎科学が主なので社会との関係が遠くなりがちであるが一般公開等で関係を保つよう努力している(大学、大学共同利用機関、主
任研究員・准教授クラス、男性)
- 95 人文・社会科学系と自然科学系の連携が強く強調されるあまり、基礎科学の地道な積み重ねが断絶しかけている様子も見受けられ
る。プロジェクト設計は慎重に行う必要がある。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 96 IoTやAIの技術展開のスピードに社会自体がついて来ていない部分も多く、社会構造のひずみが進んでいる状況にある。(大学、社
長・学長等クラス、男性)
- 97 地方の意見が反映されていない状況の中で物事が進んでいる感が否めない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 98 長期的な視野に立った基盤研究への資金供給が求められる状況となっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 99 オープンイノベーションというキーワードは浸透したが、具体的な成果に結びつくような例がやはり不足している。これには、教員を補
完するような人材登用を図ること、教員自らが社会・産業課題に取り組む意識改革が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 100 そのような役割を担当できる人材育成が伴っていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 101 大学は消極的のように見える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 102 本年9月の内閣府科学技術政策担当大臣等政務三役と総合科学技術・イノベーション会議有識者議員との会合資料に提出された
科学技術指標2018においては、大学院生割合の減少、人社系大学院生の少なさなどが指摘されており、科学技術が社会との関係
を深化させているとは言えない。専門性を有する人材の社会での処遇と活用を促す政策の強化が必要である。(大学、部長・教授等ク
ラス、男性)
- 103 総合科学技術・イノベーション会議の議論状況等がなかなか伝わってこないのが現状である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 104 エレクトロニクス関連企業が科学技術イノベーションを起こす場が減っている。企業の研究所を復活させてはどうか。(大学、部長・教
授等クラス、男性)
- 105 情報産業分野では学術会議や各種審議会の動きが、欧米・中国に遅れをとっているように思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 106 大学研究者が技術者倫理、サイエンスコミュニケーション、産業展示フェアへの参加、など殻を破る必要がある。(大学、部長・教授等
クラス、男性)
- 107 自然災害分野では、科学的なイノベーションとは経済的な価値の創出というよりは、社会的な価値の創出であるが、この点が良く理解
されていないと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 108 英語化が遅すぎる。理系はすべて英語で教育すべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 109 FIRST, ImPACT, MoonShotなどの学を中心とした研究資金、SIPのように民を中心とした開発資金が継続していることは素晴らしいこと
と思う。しかしながら、こういった枠組みを通じて、いわゆる大学や国の研究機関が、本当の意味で分野を超え、多様なステークホルダー
との対話をおこない、グローバルに進める取り組みを進めることができていない。個の先生の取り組みで終わらせず、そういった活動を
きちんとサポートすることが重要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 110 学術会議の意見の周知をより一層進めていただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 111 有名大学の名誉教授のような旬が終わった人材で会議をしても新しい改革は不可能(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 112 総合科学技術イノベーション会議の構成において、社会科学的な観点から政策論議に関与するメンバーが質・量ともに脆弱に過ぎ
る。また、今回ノーベル賞を受賞した本庶教授のように、自然科学系の背景を持つ議員には研究者として優れた人材が抜擢されてき
た経緯があるが、研究者として優れた人材が科学技術政策についても卓説したパースペクティブを持っているとは限らない。
「Society5.0」等という法螺話に類する幼稚な作文が、我が国の政策ビジョンとして掲げられている現状には寒気すら覚える。(大学、部
長・教授等クラス、男性)
- 113 特に理系分野では専門職が多いので、社会との繋がりが薄い(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 114 変化の速さに議論が追いついていないと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 115 民間の指導者に、科学技術に関する認識が不足している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 116 いろいろな分野で、科学技術イノベーションと言われながら、なかなかモノになるものが出てきていないように思われる。これは、各種の
施策の推進方法にも依るものの、実際には、関係者のマインドにも関わる問題だと思います。若手の活躍を支援する体制をきちんとする
ことで、若手研究者のマインドを如何に、そちらに向けるか、にかかっていると思います。少し長い時間がかかるかもしれないので、今の
近視眼的な評価や資金援助は、避けるべきだと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 117 厚生労働省「特定臨床研究」の制度は、我が国の医療機器開発や人対象の基礎研究やイノベーションを著しく停滞させるのではないかと危惧します。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 資金と人材が不十分な中で、研究と教育に手一杯で、社会との関連を構築する余裕がないように感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 中国ですら科学者の評価は基礎科学への寄与である。欧米においてはなおさらである。近年のわが国の科学政策は特異であることを為政者は認識して、舵を「役立つもの」「儲かるもの」偏重から「基礎的なもの」「将来の応用に資するもの」へと切り直すべきである。科学を志す青少年の夢を実現すべくサポートするのが大人の役目ではないか。(大学,その他,男性)
- 120 一般的に論じることは難しい。強制されてできるものではない。ある課題について共同研究体制ができれば、その中で社会との関係深化と推進機能の強化ははかられるはず。(大学,その他,男性)
- 121 総合科学技術・イノベーション会議の役割が不明確。司令塔機能(それにしては、人材不足)とファンディング機能(それにしては、審査機能不足)が混在している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 122 現状は科学技術イノベーションが活性化されるような環境にないように思われる。これまで、ノーベル賞やフィールズ賞などの世界的な賞を受賞された研究者が大勢おられるので、その方々のご意見を十分くみ取って、文教施策に生かせるように、「日本の将来に向けた科学技術イノベーション政策提言会議」を組織して、具体的な素案を作っていたらどうか。(「リンダウ・ノーベル賞受賞者会議」があるが、これは、ノーベル賞受賞者が、若手研究者をエンカレッジするための組織であって、前記のような趣旨で存在するわけではない。)(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 123 今は、行政の長が口を挟みすぎる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 124 総合科学技術・イノベーション会議の民間議員には基礎研究に関する洞察力が少なく、すぐに社会実装できる技術のみを重要視する傾向があることは問題である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 125 研究者の社会リテラシーに関し、特に、軍事利用(デュアルユース)の議論では、議論が深化することなく、議論自体が放置された(日本学術会議)様に思え残念である。議論を深化させることなく、感情論の応酬のみが行われるなど、問題が大きかった。これは1つの例に過ぎず、新しい技術の社会への適用等では時に大きな倫理的問題を生じさせる可能性がある。感情論に捕らわれない十分な議論が行われる場を継続的に確保すること、そこで行われる議論の透明性を確保することが重要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 126 研究者一人一人が、社会とのつながりを、少しは認識して発信に努めることが重要で、過度になり過ぎると、知的生産に影響を与えかねないので注意が必要に思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 127 文部科学省 科学技術・学術審議会 研究計画・評価分科会 核融合科学技術委員会において取りまとめられた原型炉研究開発ロードマップについて(一次まとめ)では、社会連携活動の強化が課題として挙げられている。核融合コミュニティー全体でアウトリーチ活動を行うため、アウトリーチヘッドクォーターを設置すべく、コミュニティー内で議論を行っている。当部門でも科学コミュニケーターの採用を検討するなど、社会との関係深化を図っているところ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 128 最近の研究者は、アウトリーチ活動をかなり頑張っていると思う。ときにそれは研究の時間を犠牲にしても行われている。しかし、機関としての取り組みやファンディング機関等からアウトリーチの要請があるとして、それは何を目的とするのか? 単に成果の普及・周知を目指すだけでは不十分で、そこにイノベーション創出や他の目的をうまく絡めるなどの工夫が必要だと思う。その意味で、目的を明確化したアウトリーチをファンディング機関も要請すべきではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 129 科学技術を利用する側の社会に対する説明が重要な状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 130 小学生の将来なりたい職業の上位に研究者が来ている状況で、成長過程で失望させないように、科学のすばらしさをアピールする場を増やす。加えて、博士号取得者のキャリアパス(研究以外の職、若いうちにマネージメントをするなど)への意識を高めるような仕組みを作る。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 131 まず人に興味がない科学技術者の再教育が必要。人に関わるのが嫌で理系に行く時代ではない。一方で理系にだけ興味があり才能を示すという偏ったエッジの効いた人材はそれはそれで周りに数名付けても意味があるのであれば活かすべき。大学時代の専門を30年間にわたって変化無く、やれば給料がもらえる時代は終わっていて、それへの対応(本人のマインドセットと周囲の環境、施策)が不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 132 国民に正しく理解していただくのは、科学リテラシーの向上、興味の向上など長期的な視点での政策が必要だと思います。短期に成果を求めず(大幅な制度見直し)教育から変えていかなければいけないと思われまます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 133 科学技術の成果の事業化は我が国の経済と国際社会での地位向上に非常に重要である。特に、大会社ではなく、実の事業の成功者が研究者の中に非常に乏しく、積極的に成功事例を作ること、成功者が支援者に移行するシステムが必要に思われる。JSTのあるプロジェクトでは、ご自分が社会実装の経験がない人が、単に社会科学者を学問で修めた人が社会実装の担当になっており、こうした人の配置では、産業を作ることができない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 134 むしろイノベーションを強調しすぎること、イノベーションに結びつく基礎研究を阻害する危険を認識すべきだと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 135 科学技術が風評に負けてはいけません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 136 ・CSTIの機能は抜本的な見直しが必要と思う。総合性もなく、科学技術全体や研究現場を捉える力も無いように感じる。短期的なイノベーション重視で、産業界への開発資金の蛇口のようにも見える。自分でファンディングを行い、そのマネージメントに多くの時間を割くなど、全くおかしなことにもなっている。長期的な視点を持ち、将来の科学技術、ひいては我が国が将来に亘ってどのような強みを持つておくべきかなど、真剣に考えることが必要と思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 137 現場で活躍する(活躍してなくても)研究者をより社会と結びつける機会をもっと増やした方が研究者のモチベーションの向上にもつながるし、研究に対する社会の理解がもっと進むと考えます。サイエンスカフェは一つの良い例ですし、中学校、高校、大学での自分の研究分野を紹介する出張授業を行う機会も業績の一つにしてもよいと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 原子力の分野は特に社会とのかかわりに関する取り組みが重要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 ノーベル賞をきっかけに基礎研究の重要性が認識され始めているが、それを盾に研究者自身が自由気ままに研究をすることをよしとするのではなく、社会との関係も認識しつつ、自らの研究成果をわかりやすく説明する義務のあることを、全ての研究者が認識すべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 イノベーションは、基礎研究体力があつてこそ実現されるもの。基礎体力もないのに、金メダルは取れません。本当の基礎研究にどれくらい資金が投入されているのか統計をとってほしい。研究者が基礎研究に費やす時間の実態を明らかにしてほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 科学技術即ちイノベーションではないことにJSTは理解を深めるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 多様なステークホルダーによる会議で関係が深化していくのか疑問。技術を体験する機会を増やす取り組みを進める方が理解が深まり重要なのでは？また、無駄に危機感をあおるような報道をするメディアに対する教育も必要かなと思う。(内容を取り締まるという意味ではなく、わかっているメディアがいれば地道に教育するという意味)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 143 科学の構造を理解する取り組みが必要(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 144 インターネットの登場によって、それまでは極々マイノリティで時間的・空間的に極めて限られたコミュニティの中でのみ通用した価値観が、現実にも社会的影響を及ぼしうようになったと思います。こうした社会の中で、科学技術イノベーションをどのように社会に還元すべきか、どのような基準でそこに税金を投入すべきか、そもそも何を以て科学技術イノベーションと定義するかが非常に難しい時代だと思います。有る提案に対し、1億2千万人のほぼ全国民が賛成でも、一人が声高に反対すればそれは採用されないというような極めて異常な事例も絵空事ではないです。問題をより一般化して、「ある公的な事柄に対する採否をどのように決定するか」ということについて、一度しっかり整理していく必要があると思います。日本によくある「阿吽の呼吸」等と言っている場合ではないと思います。このままでは科学技術立国の土台が崩壊してしまうと危惧しております。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 145 研究成果を社会に還元することは大変重要だと理解しています。しかしながら、昨今は、アウトカムばかりに重きが行きすぎてはいないでしょうか？研究所・大学はアウトカムの視点は大事だと思います。しかし、それは広報などのアウトカム専門の部署で担うシステムが欲しい。現在は、研究者にアウトカムへの貢献が求められており、その弊害が出てきているように思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 146 自分の活動の範囲において、人文・社会科学と自然科学との連携事例自体は増えていないが、人文・社会科学の先生方から何が出て来るかの相談等が増えている。意識の変わりを実感しており、事例自体の増加へと繋がるものと考えている。(公的研究機関,その他,男性)
- 147 科学技術の創出においては研究者の考える力が必要不可欠であるが、現状の研究費配分や研究体制は逆に研究者に考えさせずに、国の求めた研究指針にあわせた結果をだすことに目的が向かってしまっている。研究費を取りまとめる主要な研究者でさえも原因と結果の相関だけに着目し、その現象の本質を求める基礎的な考え方ができていないことに国内の研究体制の危機感さえ感じる。技術が産業界で利用されるにしても国内では海外で成熟した技術のみ盛り上がる傾向にある。各々の産業界に必要な技術は本来は成熟していない段階で試せることが世界で主導していくためには必要と考えるが、技術の表面的な結果のみに目が向き、その技術の本質を産業界および国でさえも見極められないため、他国と連携しても生かされず、途中で頓挫することが多い。必ずしも海外の技術が良いわけではないので、社会に普及させるべき技術であるかをチームの流れを重視するのではなく、現象と技術と応用の関係をビッグデータのような過去のデータの統計重視ではなく、関係の仕組みとして捉えることができる国と産業界と社会の連携が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 148 イノベーションという言葉が先行しており、Society5.0などという海外にも理解されない漠然とした提案は、もっと具体的な内容を付加すべきである。海外からの問い合わせが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 149 この強化のためには、是非内閣府を中心とした府省連携の抜本的な強化、連携での実行力の強化策を実施するべきではないか、日本社会における現状及び将来に向けてのニーズ対応や課題解決には、一つの府省では十分ではなく、連携必須と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 150 各界代表からなる政府・地方自治体の会議が多く存在するが、なにがしらかの偏りが避けられなかったとの現実を知る(経験を含む)者としては忸怩たる思いがある。国民の声を、現実的な負担で掬い上げ、科学技術イノベーションに反映させる方策を思いつかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 151 日本の原子力産業界が〇〇・〇〇〇という政治家主導で始まり今日に至った愚が、「推進機能強化」の下で相変わらず続いている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 152 日本は、イノベーション教育が非常に遅れている。グループなり個人なり、イノベーションを出来る人材に教育しないと目的と手段が混同したまま何も残らない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 153 本当に必要なところに資源、資金の配分がなされるシステムが必要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 154 例えば、建設分野では土木系技術の社会実装は、i-construction等を通じて進展しているが、建築系分野での実装は遅れているように思われる。防災分野の技術など、南海トラフ巨大地震等に備えて、法的誘導を含めて推進する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 私自身、自動車関連産業に従事している身としては、100年に一度の変革を迎え、総合的な科学技術の向上なくしては、日本の産業の骨格が崩れる可能性があります。ものづくり大国から次のイノベーション立国として、生き残るためにも、更なる国としての支援及び官民一体となった取り組みが必達です。内閣府、文科省、経産省、環境省など各省庁だけでなく、日本全体で真のイノベーション実現のため官民一体となった取り組みを期待します。この一年でも、良くなっていると思いますが、それでもスピードが足りない。より良い次世代社会を構築するために、更なる推進機能の強化を期待します。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 155
- 156 ポイントはやはり学と官の人財も含めた交流、移動や派遣を活発にするような文化・環境を醸成することでしょうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 157 近年、スタートアップ企業と一般の企業とのマッチングなどが積極的に進められているが、大学と企業のマッチングへの取り組みが十分とは言えないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 158 「ものづくり立国」と言っていた時代は、まだ国の方向性と大学、企業の研究の方向性が合っていた。それが失われた今、日本として何を指すのか？を真剣に議論して、予算を集中投下すべき。アメリカや中国の真似をするよりも、ヨーロッパの小国の戦い方を参考にすべきか・・・？自らの強みを知り、深化、拡大する取り組みが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 159 明治維新後や第2次世界大戦敗戦後の日本のような科学技術創造立国への強い意識と行動が無い。人口が減る日本という市場を相手には、科学技術イノベーションを創出する活動は生まれない。躍進する市場を睨んだ科学技術による解決策の事業化こそがイノベーションを生み、日本を強くする。日本の科学技術力に対する世界からの投資を呼び込むことが重要。結果的に外国資本に技術が買われることを技術流出と恐れるのは間違い。海外に買われるような技術を生み出す力、人材の維持・拡大こそが重要。今の日本の産学官連携は、日本ムラ社会の中での花見酒である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 160 社会問題(課題)・国家予算や気候・災害に係る事項(要は、国民生活に密接したり社会不安を伴う課題)に関しては、その動きが見られる。言い換えれば、必要に迫られた為の見切り発車ではないか？ 課題の掘り起こしも必要ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 161 省庁間で似たようなプロジェクトが並列している。選択と集中をもっと進めるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 162 イノベーションには多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議がもっと多く行われることが必要と思います。科学技術イノベーションへの取組がなされていますが、変化、進化をまだ民間企業に伝わってきていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 163 社会全体でイノベーションを推進するための体制が整っているとはいえない。LivingLabのような、市民を巻き込んだ研究開発体制は、日本には存在しないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 164 科学技術の進歩が、社会に及ぼす影響は大きくなってきています。また、科学技術イノベーションは、日本国内に留まらず、海外の影響も大きく受けることとなります。目の前の事を処理していると振り回されるだけなので、どのような社会を目指していくか、少し先の未来について、社会的なコンセンサスを得ておくことも重要な活動のように思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 165 産学官のアピールを最近よく耳にします。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 166 問いは直接関係が無いかも知れないが、一般への研究成果の公表に関してはもう少し工夫が必要な様に思う。例えば、今回のノーベル賞受賞に関して、マスコミの解説員なる人物が、したり顔で成果を説明しているが、どうひいき目に見ても本質的な内容を理解していないので、うわつらの解説にしかなくておらず、また、一般向けであるにもかかわらず、難解な内容を詳らかにすることの要否も判断出来ていない、それが社会との窓口になっているのは少々滑稽である。これらに象徴されるような事象は極力排除しつつ、本質を如何に平易に解説、また、研究(資金等も含め)がどのように生まれ、どのように社会へ直結した恩恵に結びついているか、などもう少し積極的に発信することで、研究への社会の理解と協力が今以上に期待出来る素地が出来ると考えている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 167 さまざまな活動を通じて、科学技術の重要性をもっと社会に認知してもらうよう産官学が行動することが重要、科学技術イノベーションを生み出す素地作りには必須と考える。社会に理解なくして、特に国の資金活用はままならない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 168 研究者の社会リテラシーに関しては、学術領域によって千差万別である。医学領域では多くの研究者が社会リテラシーを保有している一方、理学領域の研究者では欠落しているケースが散見される。現在、サイバー空間の活用に関して大きな技術革新とイノベーションが起ころうとしており、理学や工学の研究者には高い社会リテラシーが求められる。その観点から見た場合、必須であるリベラルアーツ教育は、日本では欧米に比べて短期間でかつ脆弱であると言わざるを得ない。明治維新後、欧米列強に追いつくべく彼らのリベラルアーツ重視の教育方針を輸入して旧制高等学校の制度を作ったが、戦後は決められた手順に従って大量生産する産業モデルへ最適化する形で、リベラルアーツ教育より専門教育に重点が移ったと認識している。2018年の日本は、従来のすりあわせ型大量生産モデルからの脱却が今後の発展の最低条件であり、明治の変革期と同等な過渡期にある。従って、欧米での大学教育同様、リベラルアーツ教育を重視したカリキュラムへの回帰を検討の一つとされることをご提案したい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 169 科学技術イノベーションと呼ぶからには、社会との関係を見逃すことができないが、その関係進化による社会実装事例が増えつつあると思われる。特に人工知能やIoTといった広い社会課題解決に適用する技術によって、その発展が大いに期待される。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 170 円卓会議などが有用とは思えない。イノベーションには取り組む人の熱意と時間と能力が必要であり、取り組む人を広く浅くでも多くの人が消極的にでも認めて支援することが必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 171 今後はより社会問題、国民の問題や関心に結びつくイノベーションが求められてくるが、その目の付け所は一部のIT企業やベンチャーが長けていると感じる。大きな枠組みで推進するには組織の枠が邪魔をし、イノベーションが起きにくくなっているのではないかと感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 172 取り組み自体は行われていることを認識していますが、民間企業の立場からはまだ十分に効果が出ているとは認識できておりません。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 173 高度技術社会である現代は社会リテラシーは研究者だけでなく社会人全体にかかわる問題だと思います。これからを担う世代に対して、高等教育時から産学官で協力してシステムティックに教育していくべきだと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

-
- 174 例えば大学の研究機関が、論理上可能な交通渋滞の自動化・緩和の実検証のため、実際の高速道路でのテストを行ったケースがあると聞いた。関係各所(警察など含む)に対して相当な準備と合意のステップを得ながら、見事に実テストを実現し、理論通りの結果が出たと聞いた時には、社会もなかなかやるな！と驚いた。渋滞緩和のヒントは、アリの振る舞いからヒントを得たと聞いた時、科学技術が社会に対して見事につながった瞬間だと思った。しかし社会の法整備上、または現実的に実験ができない場合、人工知能同士で仮想シミュレーションさせて、実施実験よりも数百倍多いケース・スタディを作成したほうが効率良い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 175 日本学術会議は軍事に関する研究について、少なくとも拒否的の反応を示すのは止めてほしいと思います。日本の現状をしっかりと認識して、日本のことを第一に考えて活動してほしいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 176 科学技術イノベーションにおいて、分かりやすいもの(自動運転技術など)は認知度も高く、社会との関係は深化しているといえる。しかしながら、社会基盤を支える基幹産業分野等では社会との関係深化は十分とは言えない。当該分野に携わる研究者そのものの減少は大きな課題と言える。基礎・基盤研究にもしっかりと焦点を当て、学の連携や研究予算を配分する施策も必要と考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
-
- 177 実際に何が実施されているかはわからない。世界に対する産業影響力、大学ランキングが落ちているという事実を分かるのみで、結果、国として競争力が落ちていることに対し対応できていいるのか？このアンケートも複数年実施ではあり、大学教授等で各設問を認知出来ている人はいるかも知れませんが、民間では全認知はなかなかないと思うがどうか。私も時間がなくいたいた意識調査報告書をほとんど確認できない状況であるが、もっと確認しておきたい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
-
- 178 重厚長大などの一部産業界・経産省的な観点ばかりが幅を利かせ、本当に日本に必要なイノベーションを阻害している。学術会議の提言は相変わらず政府に無視されるし、総合科学技術・イノベーション会議も権能がむしろ縮小し、司令塔機能を喪失した。現在の偏った資源分配を続けるぐらいならば、かつて悪平等と言われた校費研究費に戻し、外部資金を上乘せできるようにした方が研究開発が健全な方向に向かうかも知れない。(民間企業等、その他、男性)
-
- 179 先端の技術革新の開発は、さまざまに行われている。その状況を、さらに国民に知らせていくべき。(民間企業等、その他、男性)
-
- 180 イノベーションという用語についてのリテラシーはやや上がったが、政策担当者レベルでもまだ十分理解が進んでいないように感じる。そのため、やや的を外した施策を見受ける。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 181 脱線するかもしれないが、今回の自民党がサマータイムを東京オリンピックに向けて導入するために検討したことには心底がっかりした。科学や工業のことをまったく理解しておらず、周りにブレインもいないことがはっきりした。(民間企業等、その他、男性)
-

深掘調査

(裏白紙)

【2018年度深掘調査】大学の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組

NISTEP定点調査の自由記述では、研究活動の基盤を改善させるために運営費交付金等による安定的な支援を求める意見が多くあります。他方、国立大学の運営費交付金や私立大学等経常費補助金は2004年度から2018年度までに、それぞれ1,444億円、109億円減少し、ここ4年は横ばい傾向にあります。

今後、運営費交付金等の安定的確保以外で、基盤的経費を充実させるために大学はどのような取組を進めるべきでしょうか。以下の選択肢から賛成及び反対と考える上位3位までの選択肢をそれぞれお答えください。該当がない場合は「該当なし」又は「その他」を選択してください。「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

※ここで基盤的経費とは、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経常的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、JST・AMED・NEDOからの研究資金等)は除きます。

賛成と考える上位3位までの選択肢。

①	寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである
②	外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである
③	学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)
④	企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)
⑤	組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)
⑥	クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである
⑦	事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである
⑧	他大学等との統廃等(一部統廃も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
⑨	他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
⑩	(組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである
⑪	その他
⑫	わからない
⑬	該当なし

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	1607	1470	1383	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	436	234	182	4.1
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	301	269	158	3.3
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	72	83	101	1.0
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	233	308	255	3.3
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	95	112	109	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	22	45	55	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	156	175	174	2.1
	⑧ 他大学等との統廃等(一部統廃も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	57	84	70	0.8
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	58	93	130	1.0
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	49	56	123	0.8
	⑪ その他	65	11	26	0.5
	⑫ わからない	23	0	0	0.1
	⑬ 該当なし	40	0	0	0.2
大学等	回答者合計(人)	1607	1470	1383	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	436	234	182	4.1
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	301	269	158	3.3
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	72	83	101	1.0
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	233	308	255	3.3
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	95	112	109	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	22	45	55	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	156	175	174	2.1
	⑧ 他大学等との統廃等(一部統廃も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	57	84	70	0.8
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	58	93	130	1.0
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	49	56	123	0.8
	⑪ その他	65	11	26	0.5
	⑫ わからない	23	0	0	0.1
	⑬ 該当なし	40	0	0	0.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	586	542	521	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	116	67	67	3.1
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	97	85	44	2.9
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	10	8	11	0.3
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	136	115	78	4.1
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	41	49	61	1.6
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	4	21	19	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	37	66	66	1.8
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	46	48	51	1.6
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	34	56	62	1.6
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	19	26	55	0.9
	⑪ その他	19	1	7	0.4
	⑫ わからない	18			0.3
	⑬ 該当なし	9			0.2
大企業	回答者合計(人)	187	167	157	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	27	18	11	2.3
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	18	20	18	2.0
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	2	3	5	0.3
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	52	26	15	4.0
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	16	14	21	1.7
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		6	3	0.3
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	16	29	23	2.3
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	20	26	18	2.3
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	17	19	24	2.0
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	5	6	17	0.8
	⑪ その他	4	2	2	0.2
	⑫ わからない	7			0.4
	⑬ 該当なし	3			0.2
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	137	123	120	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	31	13	14	3.2
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	23	22	8	2.9
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	2	1	2	0.2
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	31	20	23	3.8
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	8	17	11	1.7
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		2	5	0.2
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	10	13	15	1.7
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	9	11	12	1.5
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	6	15	15	1.5
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	5	8	15	1.1
	⑪ その他	1	1		0.1
	⑫ わからない	8			0.6
	⑬ 該当なし	3			0.2
中小企業	回答者合計(人)	73	66	65	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	17	8	6	3.3
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	15	10	3	3.1
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	2		2	0.4
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	14	11	10	3.4
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	3	7	7	1.4
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである			2	0.1
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	3	6	10	1.4
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	6	7	8	1.8
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	12	9	2.1
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	2	5	8	1.1
	⑪ その他				0.0

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
大学発ベンチャー	⑫ わからない	6			0.8
	⑬ 該当なし	1			0.1
	回答者合計(人)	64	57	55	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	14	5	8	3.1
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	8	12	5	2.8
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)		1		0.1
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	17	9	13	4.3
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	5	10	4	2.0
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		2	3	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	7	7	5	2.1
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	4	4	1.1
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	3	6	0.9
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	3	7	1.1
	⑪ その他	1	1		0.3
	⑫ わからない	2			0.3
⑬ 該当なし	2			0.3	
橋渡し等	回答者合計(人)	262	252	244	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	58	36	42	3.7
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	56	43	18	3.5
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	6	4	4	0.4
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	53	69	40	4.3
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	17	18	29	1.5
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	4	13	11	0.6
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	11	24	28	1.4
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	17	11	21	1.2
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	22	23	1.3
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	9	12	23	0.9
	⑪ その他	14		5	0.6
	⑫ わからない	3			0.1
	⑬ 該当なし	3			0.1
	性別 男性	回答者合計(人)	1984	1818	1722
① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである		497	276	223	3.8
② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである		358	322	190	3.2
③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)		78	81	100	0.8
④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)		344	384	290	3.5
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)		121	145	157	1.4
⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		23	60	72	0.4
⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである		160	217	220	1.9
⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		98	122	111	1.1
⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		84	131	167	1.1
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである		59	68	161	0.8
⑪ その他		82	12	31	0.5
⑫ わからない		38	0	0	0.2
⑬ 該当なし		42	0	0	0.2
性別 女性		回答者合計(人)	209	194	182
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	55	25	26	3.8
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	40	32	12	3.1
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	4	10	12	0.7
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	25	39	43	3.1
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	15	16	13	1.4
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	3	6	2	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	33	24	20	2.7
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	10	10	0.7
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	18	25	1.4

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
職位	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	9	14	17	1.1	
	⑪ その他	2	0	2	0.1	
	⑫ わからない	3	0	0	0.1	
	⑬ 該当なし	7	0	0	0.3	
	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	408	383	371	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	92	54	62	3.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	104	80	37	4.2	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	6	8	10	0.4	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	93	107	67	4.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	22	33	42	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	2	14	13	0.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	22	35	52	1.5	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	16	23	24	1.0	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	19	14	36	1.0	
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	11	14	25	0.7		
⑪ その他	3	1	3	0.1		
⑫ わからない	9	0	0	0.2		
⑬ 該当なし	9	0	0	0.2		
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	873	799	759		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	201	120	102	3.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	164	139	84	3.3	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	30	35	39	0.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	147	166	132	3.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	61	58	72	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	14	27	42	0.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	60	100	87	1.8	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	47	59	43	1.2	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	37	62	75	1.2	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	32	27	66	0.8	
	⑪ その他	50	6	17	0.7	
	⑫ わからない	13	0	0	0.1	
	⑬ 該当なし	17	0	0	0.2	
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	571	522	487		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	152	77	54	3.9	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	82	80	56	2.7	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	27	36	38	1.1	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	87	87	87	3.0	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	37	42	40	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	9	18	11	0.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	71	65	60	2.4	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	26	40	36	1.1	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	20	48	54	1.2	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	18	25	45	0.9	
	⑪ その他	19	4	6	0.4	
	⑫ わからない	12	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	11	0	0	0.2	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	286	257	239		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	96	46	22	4.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	37	47	19	2.6	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	17	10	24	1.1	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	29	46	40	2.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	13	25	11	1.2	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	0	6	5	0.2	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	38	36	35	2.6	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	8	15	0.7	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	15	19	23	1.2	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	5	13	38	0.9	
	⑪ その他	9	1	7	0.4	
	⑫ わからない	5	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	11	0	0	0.4	
	その他	回答者合計(人)	55	51	48	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	11	4	9	3.0	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	11	8	6	3.3	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	2	2	1	0.7	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	13	17	7	4.8	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	3	3	5	1.2	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	1	1	3	0.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	2	5	6	1.3	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	2	3	1.0	
⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	6	4	1.2		
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	2	3	4	1.0		
⑪ その他	3	0	0	0.5		
⑫ わからない	2	0	0	0.4		
⑬ 該当なし	1	0	0	0.2		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	736	684	652	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	202	94	91	4.0	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	145	143	51	3.5	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	12	27	33	0.6	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	128	158	116	3.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	49	49	55	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	8	21	32	0.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	63	76	89	1.9	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	30	47	37	1.0	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	29	45	78	1.2	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	19	24	60	0.7	
	⑪ その他	19	10	10	0.3	
	⑫ わからない	11			0.1	
	⑬ 該当なし	21			0.3	
	任期なし	回答者合計(人)	1457	1328	1252	
① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである		350	207	158	3.7	
② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである		253	211	151	3.0	
③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)		70	64	79	1.0	
④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)		241	265	217	3.4	
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)		87	112	115	1.4	
⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		18	45	42	0.4	
⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである		130	165	151	2.0	
⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		73	85	84	1.1	
⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		63	104	114	1.2	
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである		49	58	118	0.9	
⑪ その他		65	12	23	0.6	
⑫ わからない		30			0.2	
⑬ 該当なし		28			0.2	
業務内容別		学長・機関長等	回答者合計(人)	109	102	97
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	27	19	23	4.3	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	33	34	11	5.4	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	2	0	5	0.3	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	24	33	23	4.9	
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	4	6	7	0.9		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	1	2	6	0.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	4	4	15	1.1	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	1	1	0.4	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	0	1	0.3	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	3	4	0.6	
	⑪ その他	1	0	1	0.1	
	⑫ わからない	0	0	0	0.0	
	⑬ 該当なし	4	0	0	0.4	
	マネジメント実務	回答者合計(人)	132	125	119	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	32	22	18	4.0
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	41	29	20	5.1
		③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	5	7	2	0.8
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	23	39	27	4.4
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	8	6	8	1.1	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	3	3	6	0.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	6	8	20	1.4	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	2	2	0.2	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	7	7	0.8	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	2	2	8	0.5	
	⑪ その他	4	0	1	0.3	
	⑫ わからない	1	0	0	0.1	
	⑬ 該当なし	4	0	0	0.3	
現場研究者	回答者合計(人)	1254	1146	1077		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	350	184	122	4.1	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	216	188	116	3.0	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	60	71	88	1.1	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	166	211	191	3.0	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	71	96	87	1.3	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	14	36	39	0.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	136	151	131	2.2	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	50	70	63	0.9	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	49	81	111	1.1	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	39	49	105	0.9	
	⑪ その他	54	9	24	0.5	
	⑫ わからない	19	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	30	0	0	0.2	
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	112	97	90		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	27	9	19	3.5	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	11	18	11	2.4	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	5	5	6	0.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	20	25	14	3.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	12	4	7	1.5	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	4	4	4	0.7	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	10	12	8	1.8	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	11	4	1.1	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	5	11	0.9	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	5	2	6	0.7	
	⑪ その他	6	2	0	0.7	
	⑫ わからない	3	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	2	0	0	0.2	
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	1140	1031	972	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	306	167	129	4.0	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	205	186	115	3.2	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	50	67	87	1.1	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	165	199	175	3.1	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	64	79	77	1.2	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	18	39	42	0.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	108	122	114	2.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	46	65	47	0.9	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	39	66	87	1.0	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	27	33	76	0.7	
	⑪ その他	62	8	23	0.7	
	⑫ わからない	18	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	32	0	0	0.3	
	公立大学	回答者合計(人)	94	91	85	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	32	11	8	4.5
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	21	14	10	3.6
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	2	4	4	0.6	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	12	27	12	3.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	2	10	7	1.2	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	1	0	4	0.2	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	9	6	18	2.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	6	3	7	1.1	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	10	8	1.3	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	4	5	6	1.0	
	⑪ その他	1	1	1	0.2	
	⑫ わからない	1	0	0	0.1	
	⑬ 該当なし	0	0	0	0.0	
私立大学	回答者合計(人)	373	348	326		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	98	56	45	4.0	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	75	69	33	3.5	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	20	12	10	0.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	56	82	68	3.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	29	23	25	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	3	6	9	0.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	39	47	42	2.3	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	16	16	0.6	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	16	17	35	1.0	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	18	18	41	1.2	
	⑪ その他	2	2	2	0.1	
	⑫ わからない	4	0	0	0.1	
	⑬ 該当なし	8	0	0	0.2	
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	251	219	204	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	77	41	25	4.5
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	40	42	22	3.0
		③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	10	12	13	0.9
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	39	45	42	3.3
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	11	13	18	1.0
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	6	9	7	0.6
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	24	28	23	2.0
		⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	14	13	0.7
		⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	11	16	0.7
		⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	8	3	22	0.7
		⑪ その他	12	1	3	0.5
		⑫ わからない	5			0.2
		⑬ 該当なし	9			0.4
	第2グループ	回答者合計(人)	363	337	319	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	104	56	45	4.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	62	57	44	3.2
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	17	27	25	1.2
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	50	60	52	3.0
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	20	23	32	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	4	16	16	0.6
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	45	40	40	2.3
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	15	25	13	1.0
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	10	19	25	0.9
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	10	12	21	0.7
	⑪ その他	14	2	6	0.5
	⑫ わからない	7			0.2
	⑬ 該当なし	5			0.1
	第3グループ	回答者合計(人)	390	361	344
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	108	47	45	4.0
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	80	55	28	3.2
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	16	19	35	1.0
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	55	83	64	3.4
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	26	41	27	1.6
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	4	8	11	0.3
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	37	42	45	2.1
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	21	20	12	1.0
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	9	26	37	1.0
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	7	17	34	0.8
	⑪ その他	18	3	6	0.6
	⑫ わからない	3			0.1
	⑬ 該当なし	6			0.2
第4グループ	回答者合計(人)	541	501	471	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	138	79	64	3.9
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	112	105	56	3.7
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	28	23	25	1.0
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	82	112	84	3.4
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	33	32	30	1.2
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	6	12	21	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	40	56	59	1.8
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	13	21	29	0.7
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	32	32	48	1.3
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	21	24	45	1.0
	⑪ その他	13	5	10	0.4
	⑫ わからない	7	0	0	0.1
	⑬ 該当なし	16	0	0	0.3
大学部局分野	理学	198	181	163	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	64	25	16	4.3
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	38	29	18	3.2
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	7	8	13	0.8
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	16	29	29	2.3
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	9	18	16	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	12	5	0.7
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	21	23	19	2.2
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	13	17	1.0
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	6	13	12	0.9
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	7	7	13	0.8
	⑪ その他	13	4	5	0.9
	⑫ わからない	4			0.2
	⑬ 該当なし	3			0.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
工学	回答者合計(人)	435	399	381	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	111	70	58	4.1
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	67	65	39	2.8
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	31	31	39	1.5
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	81	70	59	3.4
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	27	30	23	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	3	14	13	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	44	55	46	2.2
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	13	25	18	0.8
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	15	22	35	1.0
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	10	15	40	0.8
	⑪ その他	16	2	11	0.5
	⑫ わからない	7			0.2
	⑬ 該当なし	10			0.2
農学	回答者合計(人)	175	156	149	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	45	24	9	3.7
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	32	24	15	3.0
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	9	6	14	1.0
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	10	25	31	2.1
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	11	13	12	1.4
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	2	3	4	0.3
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	18	20	17	2.1
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	13	11	8	1.3
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	10	19	20	1.7
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	10	8	15	1.2
	⑪ その他	6	3	4	0.5
	⑫ わからない	2			0.1
	⑬ 該当なし	7			0.4
保健	回答者合計(人)	410	382	359	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	122	61	38	4.3
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	79	64	39	3.3
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	13	24	20	0.9
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	56	84	65	3.3
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	22	34	34	1.4
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	3	7	17	0.3
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	45	45	47	2.2
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	18	19	18	0.9
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	16	25	41	1.1
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	11	19	37	0.9
	⑪ その他	13	0	3	0.3
	⑫ わからない	5	0	0	0.1
	⑬ 該当なし	7	0	0	0.2
産学官連携活動 あり(過去3年間)	回答者合計(人)	482	455	439	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	100	53	58	3.2
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	83	73	40	3.0
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	8	7	10	0.3
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	108	104	66	4.1
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	36	44	44	1.7
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	4	18	16	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	33	54	57	1.8
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	39	34	43	1.6
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	26	45	58	1.6
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	15	22	40	0.9
	⑪ その他	13	1	7	0.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
なし	⑫ わからない	12			0.2	
	⑬ 該当なし	5			0.1	
	回答者合計(人)	104	87	82		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	16	14	9	2.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	14	12	4	2.2	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	2	1	1	0.3	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	28	11	12	3.8	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	5	5	17	1.3	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		3	3	0.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	4	12	9	1.4	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	7	14	8	1.8	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	11	4	1.6	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	4	4	15	1.1	
	⑪ その他	6			0.6	
⑫ わからない	6			0.6		
⑬ 該当なし	4			0.4		
大学・公的機関等知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	231	207	196	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	40	22	23	2.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	29	36	17	2.5	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	1	3	7	0.2	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	61	31	30	4.0	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	18	22	20	1.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	2	7	3	0.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	16	30	26	1.9	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	23	22	20	1.9	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	18	24	28	1.9	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	5	9	18	0.7	
	⑪ その他	3	1	4	0.2	
	⑫ わからない	12			0.5	
	⑬ 該当なし	3			0.1	
	なし・分からない	回答者合計(人)	185	167	161	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	31	23	17	2.8	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	32	20	14	2.7	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	5	2	0	0.3	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	44	35	19	4.0	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	13	13	20	1.5	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	0	5	6	0.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	13	21	22	1.9	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	13	19	17	1.7	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	9	18	20	1.5	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	7	11	25	1.2	
	⑪ その他	7	0	1	0.4	
	⑫ わからない	5	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	6	0	0	0.3	
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	2193	2012	1904		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	552	301	249	3.8	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	398	354	202	3.2	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	82	91	112	0.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	369	423	333	3.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	136	161	170	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	26	66	74	0.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	193	241	240	2.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	103	132	121	1.1	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	92	149	192	1.2	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	68	82	178	0.8
	⑪ その他	84	12	33	0.5
	⑫ わからない	41	0	0	0.2
	⑬ 該当なし	49	0	0	0.2

【2018年度深掘調査】大学の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組(賛成と考える上位3位までの選択肢のうち、その他の内容)

- 1 基盤的経費は研究者個人や研究機関の自助努力ではなく国の予算として確保する必要がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 2 偏に運営交付金の増額を進めるべきだと思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 3 そもそも先進国中,国民総生産費に対する高等教育費の比率が最低の部類であることを再考し,政府からの資金を増やすべき。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 4 選択肢がかたよっている。予算を出す方の改善の選択肢がない。NEDOなどの予算は,成果が出ていても一定の割合で減らされたり,最初の期間よりも短い期間で終了することがあり,②の間接経費の額で安定した資金の確保を行うのが極めて困難である。上記の個人が外部から獲得する研究費を除くとあるが②の選択肢と矛盾があり,適切な質問とは思えない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 5 大学が独自に行う資金獲得に対する自由度を上げるべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 6 国が支援するべきである。また,大学の研究・教育実績に応じて評価し,大学ごとに傾斜配分するべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 7 運営費交付金を増やすべき。これなくしては,中国に勝てない。国は中国の最新の科学技術政策を全く理解していない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 8 (額を変えずに)科研費の事業年数を10年くらいまで延長できるようにする。実験器具や試薬やプラスチック製品を安い家電や百円均一の小物で代用できるように,科研費の使用方法をもっとフレキシブルにする。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 9 ⑥について,クロスポイントメントで下げた人件費,さらに人事ポイント(大学が人件費コントロールのために使う指標)をその現場にダイレクトに還元するようにする。つまり現場の努力で現場がすぐよくなることわかるようにする。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 10 運営費交付金の大幅な増大を目指さない限り,日本の科学力の低下を止めることはできないと考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 11 国の予算として増額してほしい。設備,装置の老朽化は深刻であり,メンテナンスに利用できる資金が必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 12 論文を書かない研究者については,処遇を下げたり職を解いたりできる制度が必要。そのような研究者には研究費を与える必要もないし,高い給与を支払う必要もない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 13 旅費補助など,研究課題単位にとらわれない資金配分の改善(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 14 大学評価についての改善(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 15 基盤経費を削ること自体が意味不明。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 16 現在の日本はデフレーションなので,①~⑩のようなインフレーション対策(GDPの取り合い)では根本的解決にならない。政府が資金量を増やし,直接投資するべきである。政策が転換するには,年配世代が引退するまで1世代(10年)ほど時間がかかるだろう。しかし,次世代で適切な政策が行われれば,すぐに改善する可能性が高い。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 17 運営費交付金を増やす。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 18 基盤整備に対し国が果たすべきこと,資金を明確にすべきである。現状の維持は衰退を加速するだけである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 19 大学の敷地にレジャー施設などを建設して賃料をとる(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 20 大学の数を減らす,又は入学定員を思い切って減らす(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 21 プロジェクト型・マッチングファンド型の予算の削減(この種の予算による雇用は不安定であり,また研究・教育以外の業務も増大させることが多い。この種の予算を削減し,その分を基盤的経費の予算に廻すのが良い。)(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 22 卒業生が大学を支援したくなる環境や,支援しやすいシステム作り。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 23 運営費交付金を増やすべき(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 24 研究と基礎教育の分離(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 25 教育・マネジメント業務の削減。例えば,学生に対する教育のサポートが非常に増えており,本来,自立した大人に対して必要ないのではないかと思えるようなものも含まれるように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 26 (質問の意図とずれるが)間違いなく、運営交付金を増やすことがよい。「増やす」という言葉は語弊があり、「削ってはいけない」ということ。これを削ると自由度が減り、長期的に日本の大学の成果は減ってゆくと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 文科省発表のデータにあるように2000年以降,科学技術関連の予算を増やしていないのは先進国では日本のみであり,各国にない,運営交付金を含めた科学技術関連及び教育関連の予算を増やすべきである.科学技術関連及び教育関連の予算は将来的な見返りが期待できるため,長期国債の発行による予算増大が妥当である.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 28 運営費交付金等の安定的確保以外ありえない.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 29 直接経費の使途の拡充.例えば,大型計算機設置に伴うエアコンの設定や外壁工事などを直接経費から支出できれば良い.また什器類も購入できることが望ましい.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 30 学生が減る一方の現状において,大学も適時統廃合させていくべきである.教員や事務職員の雇用確保は絶対条件であるが,今後はそういった意味での選択と集中が必要になるのではないだろうか.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 31 そもそも,運営交付金の削減ありきで話を進めることに問題がある.研究教育は文科省以外から切り離して,大型予算を無くすべき.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 32 運営費交付金を削減するという政策自体を変えることが最も重要です.国家予算の中での科学技術関連予算を増額することから進めなければ根本的に何も変わりません.選択肢のほとんどは運営費交付金の減額に対して大学が取り組んでいる項目ですから.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 運営費交付金等以外の資金調達についてはすでにほとんどやりつくしている.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 国が補助金を増やせば良い.何故これが選択肢に入らないのか?減っているから大学がどうしよう,なんてバカな質問.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 職員全員の給料を減らして研究費を増額してもよいと思う.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 肥大化した大型グラントの金額を減らし,その分で基盤的経費にすることがスピーディーに可能なこととして望ましい.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 37 運営費交付金の増額(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 運営交付金減額を食い止めるべきである(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 39 組織的なクラウドファンディングを行うべきである(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 文科省からの基盤的な研究支援が欠かせない.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 どの大学にもいる教育,研究,運営のいずれにも消極的な教員を解雇,再雇用して,人件費とポストを有効活用すべき(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 組織の基盤的経費の安定的確保(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 運営費交付金の大幅増額が必要不可欠.この質問自体が運営費交付金の縮小を前提とした質問で,文部科学省が問題の本質から目をそらそうとしている愚問.運営費交付金以外の基盤的経費を獲得するのに,多くの研究者の時間がさかれることが大問題.そのような無駄な時間を無くし,運営費交付金を器械的に増額させるだけで大学の研究と教育の質は大幅に向上する.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 文部科学省への全体的な予算の拡大措置(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 受験料収入の増加(受験料の増加)(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 国立大学法人で一括で寄附金を確保できればそれが良いと思います.理系は,卒業までに学生はたくさん失敗し学び大きく成長します.それを引き継ぐメーカーは少し大学に奨学支援として資金提供しても良いかと思います.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 運営費交付金,科研費を増やすべき.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 研究費のGDP比が,他国に比べ低すぎることを,まず改善しないと,次に,競争的資金の配分方法に問題がある.一人に1億出すより10人に1000万の方が成果が挙がる.下手な改組は職員が疲弊するだけ,改組のための改組はやめる方がよい.連携は良いが統合は,これも疲弊を生む恐れがある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 国公立大学においては,理系であれば実験実習費を別途徴収するなどして,それを学生が所属する研究室に配分することで,かなりの部分解決すると思う.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 国が運営費を絞りすぎであろう.その締め付けを少なくしなければ教職員が疲弊しきる.業務量が増大していく中,業績があっても昇任は遅延するなど取り巻く状況はブラック化の一途である.基盤的経費増大ではなく「人材を大切にすること」に主眼を置いてほしい.それが,経費増大にも勝る活性化につながると思う.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 カラー印刷での活動報告書,シニア雇用と銘打った名誉教授の研究以外の目的(事務処理など)での再雇用,〇〇〇〇〇ソフトウェア【製品名】の包括的契約など.また,図書館を国立大学法人で一体化して,電子ジャーナルやソフトウェアの契約を低コスト化する.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 52 優秀な人材の輩出(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 国の予算は社会保障と教育に重点配分されるべきと考える(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 運営費交付金が圧倒的に不足している。設問が不適切(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 組織内での予算配分方法を今一度見直し,重点的な配分と切り捨てをおこなうべきである(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 大学の経営陣の総入れ替えが必要。計算違いで数億円の借金があることが判明,原因や対策も公表せず,各部署の運営費が削減されるのは納得がいかない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 57 大学内の運営のあり方(運営交付金の正当な分配;特に客観的成果を出している研究者への支援を行っているかをチェックするのが,わかりやすい。人事;公正明大に実績に基づき人事を行っているか,あるいは恣意性のある人事をやっているか),国そして社会へ,透明性のある公表システムを確立するのが一番だと思います。民間の会社でやっているようなことを,研究業績で人事と支援を行うという当たり前のことを大学ができれば,研究費もそのような研究者が民間との共同開発やライセンスで確保できます。これが一番で,その他の試みはあくまで,これが確保できてのことです。そうでないと,大学内で,わからないところにお金は無駄に消費されるので,根本的にかわりません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 58 国が厳正な評価を行い,基盤的経費を増やすべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 59 社会における研究の重要性を研究者と省庁がより一層理解し,大学・研究機関のベースとなる資金の増加を行って頂きたい。研究者は研究費に見合った成果や社会貢献を行っているかを誠意をもって評価し,研究活動に反映すべきと考えています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 60 大学を挙げた特色ある課題を行うことを宣布し,寄付を募る1に近い意見(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61 運営費交付金の増額を要求(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 アメリカのように助教職は廃止し,その代わりに任期を見直せるテクニシャンを採用。今の若者は終身雇用にこだわらないと思うので,教授職含めた終身制度の廃止により,人事が循環しやすい制度にして,競争力を高める。給与のベースをダウンし,業績(外部資金獲得状況,論文業績等)に応じて給与が上がる仕組みを作る。企業との連携を強める意味で,副業を認めてもよいと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 63 降格人事のシステム作りや事務運営の子会社化およびIT化(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 64 米国などの事例を参考に大学に対する寄付金の税制を改正する。そのうえで①を進める。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 全項目ともに重要な視点であるが,各大学においては,その独自性を踏まえた戦略に基づき,優先順位を立てて取り組む必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 国立大学法人等による収益事業に対する規制の緩和(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 日本の教員は,教育と研究を共に課せられる大学が多く,海外の大学のように,教育系教員と研究系教員を,もっと明確に分けて,教員の専門性を高くして,基礎能力から研究開発能力への教育の有機的な展開ができる仕組みが重要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 法人化された際の付帯決議を尊重し,まず,これまで削減されてきた運営費交付金を戻すことが必要。大学の基盤経費を安定させた上で競争させることにより,国立大学全体の底上げができる。(大学,第4G,その他,男性)
- 69 まず運営費交付金を十分確保すべきだと考える(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 安定的な基盤的経費は,運営費交付金等の予算以外はありえない(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 下の項目をすべてやるべきではない。国立大学は国がしっかりとサポートすべき。次世代への投資です。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 政府の政策を改めさせ,基盤的研究費を確保し,自由な研究環境を整備するように要求すべき。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 研究を実施する教員と教育を実施する教員を区別する。教育を実施する教員には研究費の配分を極端に削減し教育の義務を増やす。一方,研究を実施する教員には削減した研究費を上乗せし,教育の義務を軽減する。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 そもそも私学への補助の意味が不明である。教育機関とはいえ,私学はあくまでも企業であるので,運営資金は自己調達を旨とすべきである。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 基盤的経費を充実させるためには,第一に運営費交付金の増額とそれによる安定的な支援が必要である。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 76 まずは,基盤経費を国が保証した上での産学連携でしょう。基盤が逃げるなら,根無し草です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 形式的な改革のための事務作業を減らすことによって実質的に研究時間を増やすことでお金をかけなくても研究が進むようになる(お金をかけて外に頼む事ほど効率の悪いことはない)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 78 国鉄民営化のように、国際的に力のある大学と、地方の知の拠点として必要な大学とを分け、前者は競争的資金などで発展させ、後者は国が組織を作って基金を運用させ、そこから後者へ配分する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 私学補助金をより削減する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 教員の給与の削減と必要とするところへの配分を行う。外部資金の一部を自分の給与に回すことができるしくみを作る。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 無能教員の大規模なリストラ(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 「運営費交付金等の安定的確保以外で」とありますが、そもそも教育に資金を投資しない国がどうなるか、最もよくお分かりなのは本アンケート主催者であると拝察します。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 83 海外資本やデュアルテクノロジーの理解も必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 補助金や交付金の総額に対して、現場で使われる研究費(間接経費を除く)の割合の下限を制限する法律を定める。人件費を含めて、研究支援部門(産官学連携、イノベーション推進室、コーディネーター)や関連部門、JSTやNEDOを含むの中抜きが多く、研究現場にお金がおどって来ない。研究経費を削り宣伝費用(商業活動)に回すことは道義的に国民の理解を得られない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 子供の数が減っているのだから、それに合わせた大学数の減少は止むを得ず、小さな大学が乱立するよりは合併などにより地域に1つ大きな大学がある方がスケールメリットがあり良いと思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 大学は基盤的の社会インフラで資源であるゆえ、緊縮財政をやめ運営交付金を増やすべき。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 我が国は島国で資源に乏しく、テクノロジーの開発しかないとの考えは広く一般市民でも持っていると感じる。研究・教育には、効率性だけでなく、一見無駄に見える資金と時間が必要だという考え方を、財務省を含めて浸透させるべきと思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 政府予算の引き当てなしにすすむ政策は、想定外のマイナス面を含むことがある(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 運営費交付金の安定的確保以外の選択肢はいずれも抜本的な解決ではなく、国の将来の活力をそぐものである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 90 国立大学の運営交付金や私立大学等経常費補助金を抑えていくのではなく増額すべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 宝くじ(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 92 そもそも国が基盤的経費の充実を図るべきであり、その点を差し置いて選択させるのは意味があるアンケート結果が出るとは思えない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 93 文科省が『運営費交付金等の安定的確保』を図る以外に、各大学の健全な研究活動を支援する方法は考えにくい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 94 基盤研究費を安定的に確保する以外に正しい方法があるとは思わない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 95 コストの削減により得た資金を、自由に使える運営基金とする。そうすれば組織はより削減し、それを必要な時に必要なものに使え。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 96 機能強化等の係数・促進費がポジティブに作用しているように思えない。通常の運営費交付金にもどすべき。また、目的積立金制度のさらなる浸透を施策として提案すべき。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 社会に対して研究成果を還元することを求められているのだから増税すべき。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 国が方針を変えるよう働きかけるしかない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 経費運用の柔軟性(特定の期間に捉われない執行,用途の変更,組織間の経費移行,複数の予算の利用による物品購入や出張の許可範囲の拡大等)による経費利用の効率化(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 100 広報活動の合理化を進めるべき。効果の薄い広報活動に多大な費用と時間を浪費している。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 101 国による経費負担の増額(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 大学への寄附や間接経費の増加につながる税制改革(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 大学の研究者が大学外で業務を行う(例えば学外の病院での診療や他大学での非常勤講師)場合、すべてを大学からの派遣業務として大学の収入とする。その上で、例えば本人にはその収入の30%程度を給料に上乗せする。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 基盤的な運営費交付金を増やす(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 日本をより発展する国にするためには、国が教育研究に多くの資金を支給する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 106 いわゆる運営費交付金にあたる資金を拡大すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 国際的視点で大学の連携,人的交流,産学連携を考え直すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 施設設備の管理運営のプロが不足している.外部専門機関へのアウトソーシングにより合理化・コスト削減の余地あり。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 国がわが国の将来にとって基礎科学技術の発展が必須であることを認識し,科学技術の発展には直接的研究費のみではなく運営費が必要であることを認め,予算をつけるべきである。(大学,その他,男性)
- 110 運営費交付金等の安定的確保には賛成であるが,それが過ぎると,無能な教員がはびこり,教育の質も研究の質も落ちてしまうと危惧される.運営費交付金等の安定的確保は,あくまでも教育経費と事務経費に限定し,研究経費は競争的資金から各教員が自分の研究能力で確保すべきである.その研究能力のない教員は,大学にいないべきではない(そのような教員の存在は,学生たちにとって不幸なことである).そのためには,今までよりもっと幅の広い層(理想的には全教員)が,その能力と研究計画に応じて,公的資金を獲得できるように,公的資金の総額自体をもっと増やすべきである.そのためには,文部科学省がもっと強く意思を抱いて,これからの日本の科学技術を底上げするための国家的な施策として,10年間もしくは20年間に渡って,研究のための補助金を獲得してほしい.いろんな省庁で,目に余るような国費の無駄遣いを見ていると,一国民として憤りを感じると同時に,その分を研究費に回すことが出来れば,国民の大勢がそれに賛同できることは間違いない.是非とも,お願いしたい.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 111 大型プロジェクトをやめるべき.多くの研究費が無駄に使われている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 基礎研究分野での基盤資金は社会にすぐに還元できる内容に偏らせないための国の研究費を十分に当てるべきと考える.逆に応用分野は国の研究資金を当てずに企業との共同研究を進めるのが望ましいが,現在は応用分野にのみ注力されているので国内技術としては衰退する傾向にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 113 大学・公的研究機関の研究開発の統合や整理,課題の重み付けによる教授・研究者の厳選が必要(大学・国研の研究者が多く,同じようなテーマを同じようなレベルで行っていて無駄が多い)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 114 複数の大学の集合体としての経営の効率化・教育研究の多様化を進める⑧,⑨の案に近いが,このような複数大学の経営を任せるに足る人材を確保した上で取り組むべき,との留保条件を付けるので⑩とした。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 115 国が基盤的資金を拡充すべきである(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 116 政治圧力により政策転換を図り国費投入を増やす(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 117 ④に近いが,特定分野における大学と民間企業の研究開発における包括的な契約の提携を進める(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 118 基盤的経費は,安定的に確保されることが必要である.その意味では,企業等からの資金提供も,制約を受けるのであれば好ましいと言えない.一方,資金は設備提供であってもいいし,人的交流をすることも大事かと.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 119 特に,国立の大学,研究所に関して国の支出を増やすべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 120 基礎研究を推進するためには,外部資金に頼らなくてもよい基盤経費が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 121 人事評価制度の導入による,適切な労務コストの管理(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 122 大学運動部などの積極的活用(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 123 資金のソースを云々するより,戦略的にテーマや学校を絞るべきだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 124 何よりも運営費交付金等の回復が最重要である.それが難しいなら,授業料値上げと公費助成を組み合わせることで実質的に大学に経常的な収支改善効果を及ぼすような施策が求められている.事務の合理化などは当然の取り組みであり,他大学との連携や統合が避けられないケースもあるだろう.しかし,そもそも国力の根本は人材であり,知識社会にあって,人材育成の要である大学を痛めつける政策は愚かしい.大学が時代の要請に十分応えてこなかった点はあるし,公的資金のみで安穩としていたとの批判も一部当たっている.それでも,これ以上痛めつけることは,角を矯めて牛を殺すようなものである。(民間企業等,その他,男性)
- 125 教育制度そのものを見直しによる無駄な施設資金の削減(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 126 運営費交付金等による安定的な支援の増強(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

【2018年度深掘調査】大学の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組

NISTEP定点調査の自由記述では、研究活動の基盤を改善させるために運営費交付金等による安定的な支援を求める意見が多くあります。他方、国立大学の運営費交付金や私立大学等経常費補助金は2004年度から2018年度までに、それぞれ1,444億円、109億円減少し、ここ4年は横ばい傾向にあります。

今後、運営費交付金等の安定的確保以外で、基盤的経費を充実させるために大学はどのような取組を進めるべきでしょうか。以下の選択肢から賛成及び反対と考える上位3位までの選択肢をそれぞれお答えください。該当がない場合は「該当なし」又は「その他」を選択してください。「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

※ここで基盤的経費とは、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経常的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、JST・AMED・NEDOからの研究資金等)は除きます。

反対と考える上位3位までの選択肢。

①	寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである
②	外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである
③	学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)
④	企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)
⑤	組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)
⑥	クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである
⑦	事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである
⑧	他大学等との統廃等(一部統廃も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
⑨	他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
⑩	(組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである
⑪	その他
⑫	わからない
⑬	該当なし

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	1607	1308	1166	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	43	58	41	0.6
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	73	67	70	0.9
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	625	143	133	4.8
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	31	49	37	0.5
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	107	158	120	1.6
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	203	248	175	2.7
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	63	119	122	1.1
	⑧ 他大学等との統廃等(一部統廃も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	177	219	195	2.4
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	30	131	122	1.0
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	112	112	142	1.5
	⑪ その他	10	4	9	0.1
	⑫ わからない	39	0	0	0.2
	⑬ 該当なし	94	0	0	0.6
大学等	回答者合計(人)	1607	1308	1166	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	43	58	41	0.6
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	73	67	70	0.9
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	625	143	133	4.8
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	31	49	37	0.5
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	107	158	120	1.6
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	203	248	175	2.7
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	63	119	122	1.1
	⑧ 他大学等との統廃等(一部統廃も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	177	219	195	2.4
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	30	131	122	1.0
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	112	112	142	1.5
	⑪ その他	10	4	9	0.1
	⑫ わからない	39	0	0	0.2
	⑬ 該当なし	94	0	0	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	586	467	409	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	32	28	45	1.1
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	25	33	19	0.9
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	327	55	35	6.4
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	6	24	17	0.5
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	16	35	44	0.9
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	38	100	58	2.1
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	13	33	34	0.8
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	32	53	58	1.5
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	9	24	26	0.6
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	31	78	66	1.8
	⑪ その他	2	4	7	0.1
	⑫ わからない	27			0.5
	⑬ 該当なし	28			0.5
大企業	回答者合計(人)	187	138	116	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	13	12	23	1.5
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	9	11	8	1.0
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	107	22	10	6.7
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	3	10	5	0.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)		5	10	0.4
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	12	25	18	1.9
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	3	7	6	0.5
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	7	12	0.9
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	5	5	0.3
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	12	33	18	2.1
	⑪ その他		1	1	0.1
	⑫ わからない	10			0.5
	⑬ 該当なし	9			0.5
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	137	109	98	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	8	10	6	1.2
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	4	7	5	0.8
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	85	11	8	6.9
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	1	7	3	0.5
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	4	10	14	1.1
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	8	23	16	2.1
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	4	6	9	0.8
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	13	11	1.0
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	1	7	0.3
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	6	19	18	1.8
	⑪ その他	1	2	1	0.2
	⑫ わからない	10			0.7
	⑬ 該当なし	3			0.2
中小企業	回答者合計(人)	73	60	54	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	2	5	3	0.9
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	3	2	2	0.7
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	47	6	4	7.2
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	1	7	2	0.9
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	3	5	10	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	16	10	2.6
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	1	2	5	0.5
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	4	6	0.8
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1		1	0.2
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	11	11	1.9
	⑪ その他		2		0.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
大学発ベンチャー	⑫ わからない	5			0.7	
	⑬ 該当なし	1			0.1	
	回答者合計(人)	64	49	44		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	6	5	3	1.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	1	5	3	0.8	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	38	5	4	6.7	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)			1	0.1	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	1	5	4	0.9	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	3	7	6	1.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	3	4	4	1.1	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	9	5	1.4	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)			1	0.4	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	8	7	1.7	
	⑪ その他	1		1	0.2	
⑫ わからない	5			0.8		
⑬ 該当なし	2			0.3		
橋渡し等	回答者合計(人)	262	220	195		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	11	6	16	0.8	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	12	15	6	0.9	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	135	22	17	5.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	2	7	9	0.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	12	20	20	1.2	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	18	52	24	2.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	6	20	19	1.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	22	33	35	2.1	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	7	18	14	0.9	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	13	26	30	1.5	
	⑪ その他	1	1	5	0.1	
	⑫ わからない	7			0.3	
	⑬ 該当なし	16			0.6	
性別	男性	回答者合計(人)	1984	1611	1440	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	70	77	77	0.7
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	83	85	78	0.8
		③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	856	173	152	5.2
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	34	66	48	0.5
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	114	176	153	1.4
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	215	321	216	2.5
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	70	142	143	1.1
		⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	194	247	229	2.2
		⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	35	142	136	0.9
		⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	128	176	192	1.6
		⑪ その他	11	6	16	0.1
		⑫ わからない	59	0	0	0.3
		⑬ 該当なし	115	0	0	0.6
	女性	回答者合計(人)	209	164	135	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	5	9	9	0.7
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	15	15	11	1.4
		③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	96	25	16	5.6
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	3	7	6	0.5
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	9	17	11	1.1
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	26	27	17	2.4
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	6	10	13	0.8
		⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	15	25	24	1.9
⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	13	12	0.8		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
職位	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	15	14	16	1.4	
	⑪ その他	1	2	0	0.1	
	⑫ わからない	7	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	7	0	0	0.3	
	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	408	314	265	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	13	23	19	0.8	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	6	14	11	0.5	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	204	30	29	5.7	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	4	7	8	0.3	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	22	23	23	1.1	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	22	54	34	1.7	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	9	26	17	0.8	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	40	58	43	2.3	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	30	38	1.0	
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	23	46	41	1.7		
⑪ その他	6	3	2	0.2		
⑫ わからない	14	0	0	0.3		
⑬ 該当なし	37	0	0	0.9		
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	873	713	647		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	42	34	33	0.9	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	37	39	39	0.9	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	392	79	76	5.4	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	18	30	23	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	48	75	63	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	81	138	98	2.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	35	61	68	1.1	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	88	111	100	2.2	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	14	62	58	0.9	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	49	81	85	1.5	
	⑪ その他	2	3	4	0.1	
	⑫ わからない	23	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	44	0	0	0.5	
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	571	472	408		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	15	21	23	0.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	40	24	25	1.1	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	213	54	42	4.6	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	8	18	17	0.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	28	54	44	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	86	98	60	3.0	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	25	45	42	1.2	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	60	69	58	2.2	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	13	44	36	1.0	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	39	44	55	1.5	
	⑪ その他	3	1	6	0.1	
	⑫ わからない	18	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	23	0	0	0.4	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	286	237	219		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	4	6	7	0.4	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	12	19	13	1.0	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	113	31	18	4.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	7	17	6	0.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	24	36	27	2.0	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	47	53	37	3.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	7	13	26	0.9	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	19	28	45	1.8	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	18	15	0.7	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	28	15	22	1.6	
	⑪ その他	1	1	3	0.1	
	⑫ わからない	6	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	14	0	0	0.5	
	その他	回答者合計(人)	55	39	36	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	1	2	4	0.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	3	4	1	1.1	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	30	4	3	6.1	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	0	1	0	0.1	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	1	5	7	1.2	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	5	4	1.8	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	0	7	3	1.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	6	7	1.5	
⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	1	1	0.2		
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	4	4	5	1.5		
⑪ その他	0	0	1	0.1		
⑫ わからない	5	0	0	0.9		
⑬ 該当なし	4	0	0	0.7		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	736	601	518	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	19	28	28	0.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	26	39	27	0.8	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	345	67	53	5.5	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	12	27	21	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	48	71	51	1.5	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	84	111	75	2.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	15	50	47	0.9	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	63	86	90	2.0	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	44	53	0.8	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	42	75	69	1.6	
	⑪ その他	4	3	4	0.1	
	⑫ わからない	20			0.3	
	⑬ 該当なし	47			0.6	
	任期なし	回答者合計(人)	1457	1174	1057	
① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである		56	58	58	0.8	
② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである		72	61	62	0.9	
③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)		607	131	115	5.0	
④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)		25	46	33	0.5	
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)		75	122	113	1.3	
⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		157	237	158	2.5	
⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである		61	102	109	1.1	
⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		146	186	163	2.2	
⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		28	111	95	0.9	
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである		101	115	139	1.5	
⑪ その他		8	5	12	0.1	
⑫ わからない		46			0.3	
⑬ 該当なし		75			0.5	
業務内容別		学長・機関長等	回答者合計(人)	109	76	58
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	1	5	0	0.4	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	0	1	0	0.1	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	44	7	8	4.7	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	3	0	1	0.3	
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	12	8	5	1.7		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	13	6	1.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	2	10	3	0.9	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	19	14	2.6	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	7	14	1.2	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	1	5	7	0.6	
	⑪ その他	2	1	0	0.2	
	⑫ わからない	0	0	0	0.0	
	⑬ 該当なし	24	0	0	2.2	
	マネジメント実務	回答者合計(人)	132	95	80	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	3	6	2	0.6
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	0	0	1	0.0
		③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	52	11	13	4.8
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	0	1	1	0.1
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	5	10	4	1.0	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	7	9	11	1.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	1	13	7	0.9	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	32	20	12	3.7	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	19	12	1.4	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	10	6	17	1.5	
	⑪ その他	3	0	0	0.2	
	⑫ わからない	6	0	0	0.5	
	⑬ 該当なし	11	0	0	0.8	
現場研究者	回答者合計(人)	1254	1046	947		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	37	44	35	0.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	65	58	60	1.0	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	487	116	103	4.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	26	45	32	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	83	131	103	1.6	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	174	208	147	2.9	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	51	87	102	1.1	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	123	166	161	2.3	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	24	99	86	0.9	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	93	89	110	1.5	
	⑪ その他	5	3	8	0.1	
	⑫ わからない	28	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	58	0	0	0.5	
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	112	91	81		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	2	3	4	0.5	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	8	8	9	1.5	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	42	9	9	4.6	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	2	3	3	0.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	7	9	8	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	17	18	11	2.9	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	9	9	10	1.6	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	14	8	2.1	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	6	10	0.7	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	8	12	8	1.7	
	⑪ その他	0	0	1	0.0	
	⑫ わからない	5	0	0	0.4	
	⑬ 該当なし	1	0	0	0.1	
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	1140	925	828	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	33	30	31	0.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	52	45	50	0.9	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	409	101	97	4.5	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	24	38	29	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	78	106	87	1.6	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	143	168	125	2.6	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	47	87	86	1.2	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	131	164	130	2.5	
	⑨ 他大学等との連携等(一人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	23	101	93	1.1	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	90	82	92	1.5	
	⑪ その他	10	3	8	0.1	
	⑫ わからない	29	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	71	0	0	0.6	
	公立大学	回答者合計(人)	94	76	66	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	1	5	1	0.5
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	5	6	5	1.1
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	39	7	8	4.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	1	2	0	0.2	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	7	7	8	1.5	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	13	19	12	3.2	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	3	8	9	1.2	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	12	11	9	2.4	
	⑨ 他大学等との連携等(一人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	8	4	0.9	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	5	3	9	1.1	
	⑪ その他	0	0	1	0.0	
	⑫ わからない	3	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	3	0	0	0.3	
私立大学	回答者合計(人)	373	307	272		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	9	23	9	0.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	16	16	15	0.8	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	177	35	28	5.6	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	6	9	8	0.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	22	45	25	1.6	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	47	61	38	2.7	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	13	24	27	1.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	34	44	56	2.2	
	⑨ 他大学等との連携等(一人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	22	25	0.8	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	17	27	41	1.3	
	⑪ その他	0	1	0	0.0	
	⑫ わからない	7	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	20	0	0	0.5	
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	251	207	183	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	4	10	7	0.5
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	10	7	18	0.8
		③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	88	21	25	4.4
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	7	2	7	0.4
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	17	33	19	1.8
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	38	36	27	2.8
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	16	23	15	1.4
		⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	25	33	29	2.3
		⑨ 他大学等との連携等(一人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	20	18	0.8
		⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	21	20	15	1.6
		⑪ その他	1	2	3	0.1
		⑫ わからない	8			0.3
		⑬ 該当なし	15			0.6
	第2グループ	回答者合計(人)	363	295	265	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	10	6	12	0.5

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	16	19	15	0.9	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	133	30	27	4.5	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	6	17	9	0.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	35	26	24	1.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	48	64	44	2.9	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	11	24	28	1.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	35	45	49	2.2	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	34	27	1.0	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	31	29	27	1.6	
	⑪ その他	4	1	3	0.2	
	⑫ わからない	12			0.3	
	⑬ 該当なし	18			0.5	
	第3グループ	回答者合計(人)	390	313	283	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	7	14	12	0.5	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	25	18	16	1.1	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	155	36	34	4.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	5	14	5	0.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	25	42	26	1.6	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	42	52	46	2.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	13	25	30	1.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	48	54	43	2.5	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	12	30	30	1.1	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	27	27	41	1.5	
	⑪ その他	3	1		0.1	
	⑫ わからない	8			0.2	
	⑬ 該当なし	20			0.5	
第4グループ	回答者合計(人)	541	442	390		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	18	27	9	0.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	21	21	20	0.8	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	219	53	42	5.0	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	11	11	14	0.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	26	52	44	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	65	82	51	2.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	22	41	45	1.2	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	66	75	71	2.6	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	12	46	40	1.0	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	29	34	51	1.3	
	⑪ その他	2	0	3	0.1	
	⑫ わからない	10	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	40	0	0	0.7	
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	198	163	152	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	5	9	1	0.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	7	4	9	0.6	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	74	20	16	4.7	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	5	6	6	0.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	11	19	21	1.5	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	25	30	30	2.8	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	13	14	18	1.4	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	23	30	18	2.5	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	13	14	0.8	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	17	18	17	1.8	
	⑪ その他	1		2	0.1	
	⑫ わからない	6			0.3	
	⑬ 該当なし	8			0.4	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
工学	回答者合計(人)	435	366	331	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	8	13	20	0.5
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	29	25	13	1.1
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	151	30	40	4.2
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	10	13	11	0.5
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	23	43	37	1.5
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	68	73	41	3.0
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	20	42	33	1.4
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	49	57	67	2.5
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	12	39	28	1.1
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	35	29	35	1.5
	⑪ その他	2	2	6	0.1
	⑫ わからない	9			0.2
	⑬ 該当なし	19			0.4
農学	回答者合計(人)	175	151	136	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	6	7	6	0.7
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	9	13	11	1.2
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	79	21	14	5.6
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	3	7	3	0.5
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	17	21	15	2.1
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	16	31	28	2.6
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	6	8	14	0.9
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	15	20	23	2.1
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	12	9	0.8
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	12	11	13	1.4
	⑪ その他	1			0.1
	⑫ わからない	2			0.1
	⑬ 該当なし	6			0.3
保健	回答者合計(人)	410	335	301	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	15	15	7	0.7
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	19	14	26	0.9
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	164	43	32	5.0
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	8	14	11	0.5
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	32	47	24	1.7
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	59	63	43	2.8
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	12	22	36	0.9
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	34	52	52	2.1
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	34	30	0.9
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	27	30	40	1.5
	⑪ その他	1	1	0	0.0
	⑫ わからない	10	0	0	0.2
	⑬ 該当なし	24	0	0	0.6
産学官連携活動 あり(過去3年間)	回答者合計(人)	482	392	344	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	27	21	38	1.1
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	18	28	14	0.9
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	273	45	32	6.5
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	4	20	13	0.4
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	14	31	35	1.0
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	35	85	46	2.2
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	10	27	29	0.8
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	28	46	52	1.6
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	21	21	0.6
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	25	65	58	1.8
	⑪ その他	1	3	6	0.1

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
なし	⑫ わからない	18			0.4	
	⑬ 該当なし	21			0.4	
	回答者合計(人)	104	75	65		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	5	7	7	1.2	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	7	5	5	1.2	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	54	10	3	5.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	2	4	4	0.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	2	4	9	0.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	3	15	12	1.6	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	3	6	5	0.8	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	7	6	1.0	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	3	5	0.4	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	6	13	8	1.7	
	⑪ その他	1	1	1	0.2	
⑫ わからない	9			0.9		
⑬ 該当なし	7			0.7		
大学・公的機関等知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	231	177	152	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	13	7	23	1.1	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	11	13	7	1.0	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	134	19	14	6.6	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	2	12	6	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	3	10	16	0.6	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	15	39	21	2.1	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	4	13	12	0.7	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	17	17	1.2	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	5	8	0.3	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	14	42	26	2.2	
	⑪ その他	1		2	0.1	
	⑫ わからない	15			0.6	
	⑬ 該当なし	7			0.3	
	なし・分からない	回答者合計(人)	185	140	121	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	16	17	13	1.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	6	12	8	0.9	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	107	23	8	6.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	2	8	6	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	3	9	12	0.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	10	24	18	1.7	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	5	8	6	0.7	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	15	15	1.0	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	3	9	0.3	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	11	18	22	1.6	
	⑪ その他	0	3	4	0.2	
	⑫ わからない	9	0	0	0.5	
	⑬ 該当なし	11	0	0	0.6	
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	2193	1775	1575		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	75	86	86	0.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	98	100	89	0.9	
	③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)	952	198	168	5.2	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源(人や設備など)の活用等)	37	73	54	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)	123	193	164	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	241	348	233	2.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	76	152	156	1.0	
	⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	209	272	253	2.2	
	⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	39	155	148	0.9	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	143	190	208	1.5
	⑪ その他	12	8	16	0.1
	⑫ わからない	66	0	0	0.3
	⑬ 該当なし	122	0	0	0.6

【2018年度深掘調査】大学の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組(反対と考える上位3位までの選択肢のうち、その他の内容)

- 1 事務運営の効率化や事務処理コストの削減や、他大学等との統合等は現場を無視してだけで都合が良すぎる空論.そもそも実際の事務運営や事務処理に見合った人件費を払ってないのが現状.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 2 ①をいれたかった. 資産運用などは大学としてはよくないと考える. 寄付金と資産運用はわけるべき.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 3 若手採用のためであれば,人件費抑制は致し方無い面もある.その意味で⑩,⑥も反対とは言い切れないが,人件費抑制のみが前面に出してしまうと,結局は基盤的な研究が廢れる.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 4 教員のマルチタスク化をこれ以上進めるあらゆる解決策はとるべきでない.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 5 毒まんじゅう予算に申請すること.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 6 示された記載内容だけでは,反対する理由はありませんが,前提条件(例えば,研究サポート事務運営は米に比べ貧弱)が十分には記載されていないので,回答が独り歩きする懸念がありますので⑩としています.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 7 運営費交付金等の安定的確保を含めない時点で,ミスリードで,アンケートの健全性に欠ける.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 8 外部資金による方法は一見合理的のように見えるが,事業計画が数年単位の場当たりのになり,長期的視点に立てないことが大きな問題になる.また,授業料の増加も学生数が減る一方の状態においては,合理的とは言えない.中長期的視点に立った運営が可能になるようにするべきである.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 9 大学の人員削減も限界にきている.大学に無理がかかりすぎていることを直視して早急に対応しなければ,大学教育は破綻する.もちろん,不要な大学を無くしていく努力も必要.学生に学ぶ気概のない大学は潰すべき.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 10 人事で,降格・解雇人事の含めた,能力給与制度なども必要.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 11 運営費交付金を充実するべきである.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 12 国立大学法人化(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 13 努力して獲得した外部資金の間接経費を,努力してない研究者に回すのはやめて欲しい.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 14 統合などによるコスト削減と簡単に言うが,統合に用いられる時間とコストも考えるべきである.さほど大きなコスト削減にならないにも関わらず,研究者が統合や連携などの作業に時間を取られるようならば,研究基盤としては弱まることも考えておくべきである.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 15 全項目ともに重要な視点であるが,順位付けをすることにより,特に⑧⑨などについては,そのこと自体が目的化する恐れがあり注意が必要である.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 16 統合などで経費削減を実施してもそれが研究活動の充実に使用されることはほぼ無いと考えている.したがってコスト削減はあまり意味がないと思う.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 17 軍事保障に転用できる資金を積極的に推進する(ことには反対)(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 18 人員削減と業務負担が増えるのみで,多忙を極める.研究を考える時間や企業訪問して連携を探る時間が取れない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 19 研究費を獲得するため,及び応募を評価するための専門職を作る(例えば,資金が100万円あったとして,そのまま配れば100万円が研究費として使えるにも関わらず,評価のために20万円,より良い応募書類を作成するために20万円使って,実際に使える研究費が60万円になってしまうような無駄はやめたほうが良い)(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 20 クロスアポイメントは人材交流による研究活性化のために有益と考えるが,人件費抑制と結びつけるのはいかがなものか(大学,部長・教授等クラス,女性)

- 21 他大学との統合や連携は,大学経営の資金確保を目的として行うべきことではない.今後,益々続くであろう少子化を考えると,大学数の削減は避けて通れない道である.しかし,それを実現する根拠は,あくまでも資金確保のためではなく,効果的で革新的な教育研究体制の構築であり,そのためには,いくつかの大学を廃止し,別途,企画された新しい大学構想に沿って,少ない大学を設置する方が,良い教員人材と教育研究環境が得られ,学生たちも幸せであると思う.そのために,数年間かけて,解体計画,設置計画を提起し,各教員にしかるべき準備をせよ. (例えば,新規採用に見合う研究業績を準備するとか,新しい職場に転向するとか,)いかにやっても,ソフトランディングの方法はある.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 22 競争資金や共同開発等に関わる間接費等の費用は,担当する研究開発課題に注力すべきである.組織全体の努力が必要費用を得る努力が必要である.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

-
- 23 2位:クロスアポイント制度や年俸制については賛成であるが、これによる研究者の人件費削減には反対。(民間企業等,社長・学長等
クラス,男性)
-
- 24 いかなる資金獲得も重要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 25 投資等による運用(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 26 個人が獲得した外部資金の上前を大学がはねるような方法は,安定性に欠け,弊害が大きそうだ。(民間企業等,その他,男性)
-

【2018年度深掘調査】公的研究機関の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組

NISTEP定点調査の自由記述では、研究活動の基盤を改善させるために運営費交付金等による安定的な支援を求める意見が多くあります。他方、国立研究開発法人の運営費交付金は2010年度から2018年度までに702億円減少し、ここ4年間は横ばい傾向にあります。

今後、運営費交付金等の安定的確保以外で、基盤的経費を充実させるために公的研究機関はどのような取組を進めるべきでしょうか。以下の選択肢から賛成及び反対と考える上位3位までの選択肢をそれぞれお答えください。該当がない場合は「該当なし」又は「その他」を選択してください。「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

※ここで基盤的経費とは、職員の人件費及び機関が研究員に定期的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、JST・AMED・NEDOからの研究資金等)は除きます。

※国立研究開発法人の運営費交付金は、財務省「予算及び財政投融资計画の説明」に記載されている一般会計当初予算額をもとに、専ら資金配分を行う3法人(JST・AMED・NEDO)を除いて集計を行いました。

賛成と考える上位3位までの選択肢。

①	寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである
②	外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである
③	施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)
④	企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)
⑤	組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)
⑥	クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである
⑦	事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである
⑧	他機関等との統廃合(一部部局の統廃合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
⑨	他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
⑩	(組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである
⑪	その他
⑫	わからない
⑬	該当なし

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	309	277	251	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	51	30	28	2.6
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	66	52	17	3.4
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	15	19	28	1.2
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	37	55	36	2.8
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	23	17	15	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	12	13	0.6
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	39	34	45	2.5
	⑧ 他機関等との統廃合(一部部局の統廃合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	11	12	0.7
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	21	31	27	1.6
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	12	13	26	0.9
	⑪ その他	10	3	4	0.4
	⑫ わからない	6	0	0	0.2
	⑬ 該当なし	13	0	0	0.4
公的研究機関	回答者合計(人)	309	277	251	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	51	30	28	2.6
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	66	52	17	3.4
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	15	19	28	1.2
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	37	55	36	2.8
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	23	17	15	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	12	13	0.6
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	39	34	45	2.5
	⑧ 他機関等との統廃合(一部部局の統廃合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	11	12	0.7
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	21	31	27	1.6
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	12	13	26	0.9
	⑪ その他	10	3	4	0.4
	⑫ わからない	6	0	0	0.2
	⑬ 該当なし	13	0	0	0.4

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
イノベーション推進グループ	回答者合計(人)	586	527	511	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	114	38	41	2.6
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	85	82	35	2.6
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	20	38	49	1.1
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	135	97	72	3.8
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	49	51	72	1.8
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	7	35	24	0.7
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	29	71	68	1.7
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	57	49	36	1.7
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	25	44	66	1.3
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	15	22	45	0.8
	⑪ その他	8		3	0.2
	⑫ わからない	31			0.5
	⑬ 該当なし	11			0.2
大企業	回答者合計(人)	187	169	161	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	31	12	9	2.2
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	23	25	16	2.4
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	6	7	13	0.8
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	45	23	21	3.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	18	14	25	1.9
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		7	5	0.3
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	12	31	22	2.1
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	20	26	8	2.1
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	19	24	1.7
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	6	5	17	0.8
	⑪ その他	3		1	0.2
	⑫ わからない	9			0.5
	⑬ 該当なし	3			0.2
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	137	118	116	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	33	6	11	3.0
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	20	22	7	2.7
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	3	10	7	0.9
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	31	24	17	3.8
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	11	15	14	1.9
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		4	5	0.3
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	5	12	18	1.4
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	13	9	1.7
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	6	6	14	1.1
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	6	13	0.8
	⑪ その他			1	0.0
	⑫ わからない	11			0.8
	⑬ 該当なし	3			0.2
中小企業	回答者合計(人)	73	64	64	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	14	3	5	2.4
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	12	9	6	2.7
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	1	7	4	1.0
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	16	14	7	3.8
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	8	8	5	2.1
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		3	2	0.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	3	7	11	1.6
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	9	6	1.8
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	2	10	1.2
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	2	2	8	0.8
	⑪ その他				0.0

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
大学発ベンチャー	⑫ わからない	7			1.0	
	⑬ 該当なし	1			0.1	
	回答者合計(人)	64	54	52		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	19	3	6	3.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	8	13	1	2.7	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	2	3	3	0.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	15	10	10	3.9	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	3	7	9	1.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		1	3	0.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	2	5	7	1.2	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	6	4	3	1.5	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	4	4	0.9	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	1	4	5	0.8	
	⑪ その他			1	0.1	
⑫ わからない	4			0.6		
⑬ 該当なし	2			0.3		
橋渡し等	回答者合計(人)	262	240	234		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	50	20	21	2.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	42	35	12	2.6	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	11	21	29	1.3	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	59	50	34	4.0	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	20	22	33	1.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	7	24	14	1.1	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	12	28	28	1.5	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	26	10	19	1.5	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	19	28	1.1	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	6	11	15	0.7	
	⑪ その他	5		1	0.2	
	⑫ わからない	11			0.4	
	⑬ 該当なし	5			0.2	
性別	男性	回答者合計(人)	826	739	702	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	144	62	64	2.5
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	143	123	48	2.9
		③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	29	53	69	1.1
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	164	140	102	3.5
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	66	65	83	1.7
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	12	44	33	0.6
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	59	94	104	1.9
		⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	65	55	43	1.4
		⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	43	71	85	1.4
		⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	25	30	64	0.8
		⑪ その他	18	2	7	0.3
		⑫ わからない	35	0	0	0.4
		⑬ 該当なし	23	0	0	0.3
	女性	回答者合計(人)	69	65	60	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	21	6	5	3.9
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	8	11	4	2.4
		③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	6	4	8	1.6
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	8	12	6	2.6
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	6	3	4	1.4
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	0	3	4	0.5
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	9	11	9	2.8
		⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	5	5	1.2
		⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	4	8	1.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	2	5	7	1.1	
	⑪ その他	0	1	0	0.1	
	⑫ わからない	2	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	1	0	0	0.1	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	259	229	220	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	55	15	17	2.7
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	46	37	12	2.9
		③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	6	13	21	0.8
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	58	50	32	3.9
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	20	26	35	1.9
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	4	11	8	0.5
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	12	29	28	1.6
		⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	22	22	15	1.6
		⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	15	29	1.0
		⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	8	11	20	0.8
		⑪ その他	3	0	3	0.2
		⑫ わからない	12	0	0	0.5
		⑬ 該当なし	8	0	0	0.3
部課長、教授クラス		回答者合計(人)	375	347	331	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	75	25	30	2.7
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	61	64	17	2.9
		③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	14	23	31	1.1
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	77	63	38	3.5
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	31	32	33	1.7
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	25	20	0.8
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	21	47	57	1.9
		⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	32	23	25	1.5
		⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	25	31	43	1.6
		⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	8	13	33	0.7
		⑪ その他	8	1	4	0.3
		⑫ わからない	13	0	0	0.3
		⑬ 該当なし	5	0	0	0.1
主任研究員、准教授クラス		回答者合計(人)	170	151	142	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	26	20	15	2.6
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	26	24	15	2.8
		③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	10	12	17	1.4
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	22	22	25	2.6
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	16	6	11	1.4
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	2	8	8	0.6
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	26	19	20	2.7
		⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	10	7	1.0
		⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	21	14	1.6
		⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	7	8	10	0.9
		⑪ その他	4	1	0	0.3
		⑫ わからない	8	0	0	0.5
		⑬ 該当なし	7	0	0	0.4
研究員、助教クラス		回答者合計(人)	48	39	31	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	6	5	1	2.0
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	10	4	3	2.8
		③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	3	5	2	1.5
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	4	7	6	2.2
		⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	4	1	1	1.0
		⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	0	1	0	0.1
		⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	8	7	6	3.1

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	2	1	0.6	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	4	5	1.5	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	2	6	1.3	
	⑪ その他	2	1	0	0.6	
	⑫ わからない	1	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	3	0	0	0.6	
	その他	回答者合計(人)	43	38	38	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	3	3	6	1.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	8	5	5	3.0	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	2	4	6	1.6	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	11	10	7	4.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	1	3	7	1.2	
	⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	1	2	1	0.6	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	1	3	2	0.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	3	0	1.6	
⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	4	2	1.9		
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	1	1	2	0.5		
⑪ その他	1	0	0	0.2		
⑫ わからない	3	0	0	0.7		
⑬ 該当なし	1	0	0	0.2		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	271	247	236	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	61	20	20	3.0	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	44	48	15	3.0	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	6	15	29	0.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	56	48	37	3.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	23	20	31	1.7	
	⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	8	13	7	0.7	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	21	29	25	1.8	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	20	19	11	1.3	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	27	35	1.3	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	7	24	0.6	
	⑪ その他	4	1	2	0.2	
	⑫ わからない	12			0.4	
	⑬ 該当なし	8			0.3	
	任期なし	回答者合計(人)	624	557	526	
① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである		104	48	49	2.4	
② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである		107	86	37	2.8	
③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)		29	42	48	1.2	
④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)		116	104	71	3.3	
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)		49	48	56	1.6	
⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		4	34	30	0.6	
⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである		47	76	88	2.0	
⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		48	41	37	1.4	
⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		41	48	58	1.5	
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである		24	28	47	0.9	
⑪ その他		14	2	5	0.3	
⑫ わからない		25			0.4	
⑬ 該当なし		16			0.3	
業務内容別		学長・機関長等	回答者合計(人)	17	15	13
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	7	2	0	4.9	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	6	2	1	4.5	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	0	0	4	0.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	1	5	2	2.9	
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	0	2	1	1.0		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	1	0	0	0.6	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	0	1	1	0.6	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	0	0	0.0	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	1	2	0.8	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	0	2	2	1.2	
	⑪ その他	1	0	0	0.6	
	⑫ わからない	0	0	0	0.0	
	⑬ 該当なし	1	0	0	0.6	
	マネジメント実務	回答者合計(人)	30	27	26	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	3	4	5	2.4
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	14	4	1	5.7
		③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	1	2	4	1.2
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	4	7	1	3.0
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	1	1	1	0.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	0	0	1	0.1	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	2	3	5	1.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	0	1	0.8	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	5	3	1.8	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	0	1	3	0.6	
	⑪ その他	1	0	1	0.4	
	⑫ わからない	0	0	0	0.0	
	⑬ 該当なし	1	0	0	0.3	
現場研究者	回答者合計(人)	226	204	183		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	34	22	18	2.4	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	40	34	15	3.0	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	13	15	18	1.3	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	26	39	28	2.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	19	13	12	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	4	10	11	0.6	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	34	28	31	2.8	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	6	11	8	0.7	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	18	21	20	1.7	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	12	8	20	1.1	
	⑪ その他	6	3	2	0.4	
	⑫ わからない	4	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	10	0	0	0.4	
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	36	31	29		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	7	2	5	2.8	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	6	12	0	3.9	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	1	2	2	0.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	6	4	5	2.9	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	3	1	1	1.1	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	0	2	1	0.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	3	2	8	1.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	0	3	1.1	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	4	2	1.5	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	0	2	1	0.5	
	⑪ その他	2	0	1	0.6	
	⑫ わからない	2	0	0	0.6	
	⑬ 該当なし	1	0	0	0.3	
産学官連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	482	441	428	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	95	28	37	2.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	72	73	30	2.7	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	18	34	41	1.1	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	108	86	58	3.8	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	42	42	54	1.8	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	7	30	18	0.7	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	25	57	60	1.7	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	53	36	30	1.8	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	17	38	60	1.3	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	9	17	37	0.7	
	⑪ その他	6		3	0.1	
	⑫ わからない	23			0.5	
	⑬ 該当なし	7			0.1	
	なし	回答者合計(人)	104	86	83	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	19	10	4	2.6
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	13	9	5	2.0
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	2	4	8	0.7	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	27	11	14	3.8	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	7	9	18	1.8	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		5	6	0.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	4	14	8	1.5	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	13	6	1.4	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	6	6	1.3	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	6	5	8	1.2	
	⑪ その他	2			0.2	
	⑫ わからない	8			0.8	
	⑬ 該当なし	4			0.4	
大学・公的機関等知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	231	206	199	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	46	8	15	2.4	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	33	36	18	2.7	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	8	18	17	1.1	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	49	30	31	3.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	21	24	27	2.0	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	1	13	5	0.5	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	15	33	27	2.0	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	18	22	10	1.6	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	15	16	33	1.6	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	6	6	15	0.6	
	⑪ その他	1		1	0.1	
	⑫ わからない	15			0.6	
	⑬ 該当なし	3			0.1	
	なし・分からない	回答者合計(人)	185	166	159	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	28	18	11	2.4	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	33	21	7	2.7	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	4	6	12	0.6	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	51	34	22	4.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	18	14	23	1.9	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	0	6	9	0.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	7	21	22	1.5	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	19	23	12	2.1	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	14	19	1.1	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	6	9	21	1.0	
	⑪ その他	2	0	1	0.1	
	⑫ わからない	7	0	0	0.4	
	⑬ 該当なし	6	0	0	0.3	
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	895	804	762		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	165	68	69	2.6	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	151	134	52	2.9
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	35	57	77	1.1
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	172	152	108	3.5
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	72	68	87	1.6
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	12	47	37	0.6
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	68	105	113	2.0
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	68	60	48	1.4
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	46	75	93	1.4
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	27	35	71	0.8
	⑪ その他	18	3	7	0.2
	⑫ わからない	37	0	0	0.4
	⑬ 該当なし	24	0	0	0.3

【2018年度深掘調査】公的研究機関の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組(賛成と考える上位3位までの選択肢のうち、その他の内容)

- 1 成果有体物の提供料,技術指導料,特許使用料などの自己利益による収入(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 2 国民での研究及び教育の重要性を訴え,その有用性を理解してもらう取組を強化し,法人税に科学研究促進分を上乗せし基盤的研究経費として活用する.(大学に対しても同様の手法が使えるはず)(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 3 研究費をより多く国から支給すべきである.研究費を削減する国の発展は期待できない.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 4 役員数を減らし,給与を下げる.削減分を基礎研究経費に回す.(大学,その他,男性)

- 5 科学技術研究に関わる国家予算を大幅に増額すべきである.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 6 現在の公的研究機関は,あまりにも研究成果を急ぐあまり,独創的な研究が出にくいように思われる.各組織,各部門,各グループの10年先を見据えた大まかな研究計画(グローバルな視点から日本の最先端の科学技術を世界にどのように発信するか)を,しかるべきところで審査し,それにパスした組織のみに従来と同様の予算を与え,10年後にその成果を評価すればよい.ここでも,薄っぺらな成果を上げたプロジェクトやグループや個人はいずれ消滅する.そして,大学等の公的資金の競争には加わらない.プロジェクトの進行の過程で大型の予算が必要な場合は,予めその計画を厳格に審査し,公的資金配分前に枠を取っておけばよい.こうすることにより,現在の公的研究機関の刹那的な研究プロジェクトは消滅し,もっと重厚なプロジェクトが生き残ると思われる.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 7 病院収入の増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 8 多くの老朽化施設に対して厳しい安全対策が求められている現状に鑑み,安全や廃棄物対策を最優先にするための補助金など,新たな制度の創設が不可欠である(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 9 教員の意識改革が,何よりも重要と考える.予算がなくても,良い研究は出来るし,コピー的な研究をやめ,個々がユニークネスを追求すればよい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 10 運営費交付金の増額が何より重要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 11 必要の無い研究機関の廃止を含む選択と集中によって,資金を集約することも考えるべきではないか.なお,事務部門の削減を目指す「統合」は,かえって負担が増え,研究者にしわ寄せが及ぶため,反対.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 12 組織のミッション,あるべき姿をもとに,必要な予算を再考する必要がある.現状ありきではないはず.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 13 もちろん運営費交付金以外の外部予算(競争的資金,民間企業等)の獲得に努める必要はあるが,それをやりすぎると予算を取るための研究になってしまうので,ある程度の運営費交付金の配布は必要であると思われる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 14 組織経営の中間管理職手当を廃止し,外部資金力のあるものをリーダーにし,長期的視点も入れてマネージメントしないと研究者がよってこない,という実質ベースの経営に移行していくべきではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 15 国の基本方針として科学技術の振興にあるのなら,「合理化,統廃合」などの後ろ向きではなく,予算の増額に踏み切るべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 16 予算の年度をまたいだ使用,繰り越しを認めるべきである.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 17 科学研究予算・運営費交付金の査定機能については,総務省・財務省から切り離すべき.常に,諸外国との比較を通じて,適切な相場を形成するような機能が必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 18 社会保障予算を減らして,その分を基盤的経費に充てる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 19 研究者の体制は大きく変えず,外部資金を獲得する役割を担う事務運営部門を別途設ける.(研究者が外部資金を獲得するための作業に多くの時間と労力を取られ,研究時間と生産性が減るといふ悪循環が生じない体制ややり方を考える必要があると思います)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 20 財務省が緊縮財政を改めること.文科省が予算を天下りの取引材料に使わないこと.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 21 研究開発の優先度に応じた効率化を通じた資金の確保(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 22 予算の用途等への制約を減らす.予算の年度を超えた繰越,計画変更等が許されれば,無駄遣いが減り,予算を効率的に使用できるようになる.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

- 23 全てではないが,多くの研究機関では研究レベルが低く,受け入れ可能な窓口が狭い.研究レベルを向上させ,研究範囲を広げるべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 24 予算の充実(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 25 応用技術に分類される研究においては,成果のビジネス化を積極的に行う事で資金を得る事を考えるべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

26 特に,国立の大学,研究所に関して国の支出を増やすべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

27 資金のソースを云々するより,戦略的にテーマや組織を絞るべきだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

【2018年度深掘調査】公的研究機関の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組

NISTEP定点調査の自由記述では、研究活動の基盤を改善させるために運営費交付金等による安定的な支援を求める意見が多くあります。他方、国立研究開発法人の運営費交付金は2010年度から2018年度までに702億円減少し、ここ4年間は横ばい傾向にあります。

今後、運営費交付金等の安定的確保以外で、基盤的経費を充実させるために公的研究機関はどのような取組を進めるべきでしょうか。以下の選択肢から賛成及び反対と考える上位3位までの選択肢をそれぞれお答えください。該当がない場合は「該当なし」又は「その他」を選択してください。「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

※ここで基盤的経費とは、職員の人件費及び機関が研究員に定期的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、JST・AMED・NEDOからの研究資金等)は除きます。

※国立研究開発法人の運営費交付金は、財務省「予算及び財政投融资計画の説明」に記載されている一般会計当初予算額をもとに、専ら資金配分を行う3法人(JST・AMED・NEDO)を除いて集計を行いました。

反対と考える上位3位までの選択肢。

①	寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである
②	外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである
③	施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)
④	企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)
⑤	組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)
⑥	クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである
⑦	事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである
⑧	他機関等との統廃合(一部部局の統廃合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
⑨	他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
⑩	(組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである
⑪	その他
⑫	わからない
⑬	該当なし

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	309	265	240	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	31	24	17	1.7
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	22	16	13	1.2
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	18	31	21	1.5
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	6	10	17	0.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	27	35	29	1.9
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	60	39	34	3.1
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	13	24	22	1.2
	⑧ 他機関等との統廃合(一部部局の統廃合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	65	48	37	3.5
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	18	16	0.7
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	40	20	33	2.1
	⑪ その他	1	0	1	0.0
	⑫ わからない	6	0	0	0.2
	⑬ 該当なし	17	0	0	0.6
公的研究機関	回答者合計(人)	309	265	240	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	31	24	17	1.7
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	22	16	13	1.2
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	18	31	21	1.5
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	6	10	17	0.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	27	35	29	1.9
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	60	39	34	3.1
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	13	24	22	1.2
	⑧ 他機関等との統廃合(一部部局の統廃合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統廃合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	65	48	37	3.5
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	18	16	0.7
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	40	20	33	2.1
	⑪ その他	1	0	1	0.0
	⑫ わからない	6	0	0	0.2
	⑬ 該当なし	17	0	0	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
イノベーション推進グループ	回答者合計(人)	586	405	359	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	68	31	37	1.7
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	27	28	25	0.9
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	134	45	49	3.1
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	13	24	17	0.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	21	32	32	0.9
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	51	68	50	1.9
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	25	32	26	0.9
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	35	45	39	1.3
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	15	27	20	0.7
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	85	69	60	2.6
	⑪ その他	4	4	4	0.1
	⑫ わからない	55			0.9
	⑬ 該当なし	53			0.9
大企業	回答者合計(人)	187	119	99	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	25	10	12	1.9
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	7	7	11	0.8
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	48	18	16	3.5
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	6	7	2	0.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	4	7	8	0.6
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	19	21	13	2.0
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	5	4	5	0.5
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	15	11	1.0
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	7	4	0.5
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	32	23	16	2.8
	⑪ その他	1		1	0.1
	⑫ わからない	16			0.9
	⑬ 該当なし	15			0.8
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	137	97	85	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	15	12	9	1.9
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	6	13	3	1.1
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	40	9	10	3.6
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	2	2	6	0.4
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	6	13	5	1.2
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	8	13	12	1.5
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	9	8	8	1.2
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	6	10	0.8
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	5	6	0.5
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	19	14	15	2.4
	⑪ その他		2	1	0.1
	⑫ わからない	16			1.2
	⑬ 該当なし	10			0.7
中小企業	回答者合計(人)	73	54	49	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	7	8	7	2.0
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	3	5	3	1.0
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	24	4	3	3.8
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	2	2	3	0.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	2	9	4	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	8	7	1.7
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	3	3	4	0.9
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	2	5	0.8
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		5	3	0.6
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	11	8	9	2.6
	⑪ その他			1	0.0

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
大学発ベンチャー	⑫ わからない	9			1.2
	⑬ 該当なし	4			0.5
	回答者合計(人)	64	43	36	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	8	4	2	1.8
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	3	8		1.3
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	16	5	7	3.4
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)			3	0.2
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	4	4	1	1.1
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	3	5	5	1.3
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	6	5	4	1.7
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	4	5	0.8
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2		3	0.5
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	8	6	6	2.2
	⑪ その他		2		0.2
⑫ わからない	7			1.1	
⑬ 該当なし	6			0.9	
橋渡し等	回答者合計(人)	262	189	175	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	28	9	16	1.5
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	14	8	11	0.9
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	46	18	23	2.5
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	5	15	9	0.7
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	11	12	19	1.0
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	24	34	25	2.1
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	11	20	13	1.1
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	26	24	18	1.8
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	9	15	10	0.9
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	34	32	29	2.5
	⑪ その他	3	2	2	0.2
	⑫ わからない	23			0.9
	⑬ 該当なし	28			1.1
性別 男性	回答者合計(人)	826	622	557	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	91	52	52	1.7
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	43	40	35	1.0
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	144	70	61	2.6
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	17	31	30	0.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	45	62	57	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	101	101	80	2.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	38	54	47	1.1
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	86	86	71	2.0
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	16	41	33	0.7
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	117	82	86	2.4
	⑪ その他	4	3	5	0.1
	⑫ わからない	59	0	0	0.7
	⑬ 該当なし	65	0	0	0.8
性別 女性	回答者合計(人)	69	48	42	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	8	3	2	1.5
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	6	4	3	1.4
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	8	6	9	2.2
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	2	3	4	0.8
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	3	5	4	1.1
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	10	6	4	2.2
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	0	2	1	0.2
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	14	7	5	2.9
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	2	4	3	0.8

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	8	7	7	2.2	
	⑪ その他	1	1	0	0.2	
	⑫ わからない	2	0	0	0.3	
	⑬ 該当なし	5	0	0	0.7	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	259	187	164	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	28	14	20	1.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	9	13	8	0.8	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	56	20	18	2.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	4	7	5	0.4	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	13	21	12	1.2	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	21	31	26	1.9	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	12	14	14	1.0	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	16	22	23	1.5	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	9	11	13	0.8	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	44	32	25	2.8	
	⑪ その他	1	2	0	0.1	
	⑫ わからない	23	0	0	0.9	
	⑬ 該当なし	23	0	0	0.9	
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	375	282	251		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	43	27	18	1.8	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	27	19	16	1.2	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	71	33	31	2.8	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	8	18	14	0.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	15	25	29	1.1	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	43	47	35	2.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	13	25	16	0.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	45	34	30	2.1	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	7	18	13	0.6	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	50	35	44	2.3	
	⑪ その他	2	1	5	0.1	
	⑫ わからない	22	0	0	0.6	
	⑬ 該当なし	29	0	0	0.8	
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	170	138	127		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	22	10	9	1.9	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	8	11	8	1.1	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	13	15	18	1.7	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	5	7	9	0.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	14	8	15	1.4	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	33	19	19	3.1	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	10	12	10	1.3	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	26	29	16	3.0	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	13	6	0.7	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	22	14	17	2.2	
	⑪ その他	0	0	0	0.0	
	⑫ わからない	7	0	0	0.4	
	⑬ 該当なし	9	0	0	0.5	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	48	34	30		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	1	1	3	0.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	1	1	3	0.6	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	4	7	2	1.9	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	1	1	5	0.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	4	8	3	2.2	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	12	4	2	3.2	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	2	3	4	1.1	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	7	4	5	2.4	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	1	2	2	0.6	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	6	3	1	1.7	
	⑪ その他	1	0	0	0.2	
	⑫ わからない	4	0	0	0.8	
	⑬ 該当なし	4	0	0	0.8	
	その他	回答者合計(人)	43	29	27	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	5	3	4	1.9	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	4	0	3	1.2	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	8	1	1	2.1	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	1	1	1	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	2	5	2	1.4	
	⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	2	6	2	1.6	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	1	2	4	0.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	6	4	2	2.2	
⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	1	2	0.3		
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	5	6	1.9		
⑪ その他	1	1	0	0.4		
⑫ わからない	5	0	0	1.2		
⑬ 該当なし	5	0	0	1.2		
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	271	206	183	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	33	17	22	1.9	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	14	14	14	1.0	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	54	19	23	2.7	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	4	10	8	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	10	15	19	1.0	
	⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	30	34	26	2.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	11	16	12	0.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	28	35	17	2.1	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	5	10	12	0.6	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	42	34	30	2.8	
	⑪ その他	2	2		0.1	
	⑫ わからない	20			0.7	
	⑬ 該当なし	18			0.7	
	任期なし	回答者合計(人)	624	464	416	
① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである		66	38	32	1.6	
② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである		35	30	24	1.0	
③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)		98	57	47	2.4	
④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)		15	24	26	0.6	
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)		38	52	42	1.4	
⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである		81	73	58	2.4	
⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである		27	40	36	1.1	
⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		72	58	59	2.1	
⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)		13	35	24	0.7	
⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである		83	55	63	2.3	
⑪ その他		3	2	5	0.1	
⑫ わからない		41			0.7	
⑬ 該当なし		52			0.8	
業務内容別		学長・機関長等	回答者合計(人)	17	15	13
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	0	1	2	0.8	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	2	0	0	1.2	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	0	0	1	0.2	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	0	0	0	0.0	
⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	1	3	1	2.0		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	2	1	2	2.0	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	0	4	2	2.0	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	8	4	2	6.7	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	1	1	0.6	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	3	1	2	2.5	
	⑪ その他	0	0	0	0.0	
	⑫ わからない	0	0	0	0.0	
	⑬ 該当なし	1	0	0	0.6	
	マネジメント実務	回答者合計(人)	30	24	22	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	3	5	1	2.2
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	0	2	0	0.4
		③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	1	2	1	0.9
		④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	0	0	0	0.0
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	3	4	7	2.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	2	2	2	1.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	0	5	2	1.3	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	13	2	2	5.0	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	1	4	0.7	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	4	1	3	1.9	
	⑪ その他	0	0	0	0.0	
	⑫ わからない	0	0	0	0.0	
	⑬ 該当なし	4	0	0	1.3	
現場研究者	回答者合計(人)	226	196	178		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	27	15	13	1.8	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	19	13	12	1.4	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	10	29	15	1.5	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	6	9	14	0.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	20	24	20	1.9	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	47	31	28	3.4	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	9	14	16	1.0	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	41	30	28	3.1	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	15	9	0.7	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	29	16	23	2.1	
	⑪ その他	1	0	0	0.0	
	⑫ わからない	4	0	0	0.2	
	⑬ 該当なし	10	0	0	0.4	
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	36	30	27		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	1	3	1	0.9	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	1	1	1	0.6	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	7	0	4	2.3	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	0	1	3	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	3	4	1	1.7	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	9	5	2	3.6	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	4	1	2	1.5	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	12	5	3.5	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	0	1	2	0.4	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	4	2	5	1.9	
	⑪ その他	0	0	1	0.1	
	⑫ わからない	2	0	0	0.6	
	⑬ 該当なし	2	0	0	0.6	
産学官連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	482	341	304	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	54	28	29	1.7	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	21	23	21	0.9	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	110	34	44	3.1	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	10	21	10	0.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	17	28	27	0.9	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	46	59	44	2.1	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	21	25	23	0.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	31	40	35	1.4	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	12	22	18	0.7	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	72	59	49	2.6	
	⑪ その他	3	2	4	0.1	
	⑫ わからない	41			0.9	
	⑬ 該当なし	44			0.9	
	なし	回答者合計(人)	104	64	55	
		① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	14	3	8	1.8
		② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	6	5	4	1.0
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	24	11	5	3.2	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	3	3	7	0.7	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	4	4	5	0.8	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	5	9	6	1.3	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	4	7	3	0.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	5	4	0.8	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	5	2	0.7	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	13	10	11	2.2	
	⑪ その他	1	2		0.2	
	⑫ わからない	14			1.3	
	⑬ 該当なし	9			0.9	
大学・公的機関等知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	231	157	136	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	25	9	20	1.6	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	11	10	12	0.9	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	62	20	16	3.5	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	5	10	4	0.6	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	7	12	10	0.8	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	18	28	20	1.9	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	8	10	6	0.7	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	11	17	19	1.2	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	10	7	0.6	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	42	30	21	3.0	
	⑪ その他		1	1	0.0	
	⑫ わからない	22			1.0	
	⑬ 該当なし	16			0.7	
	なし・分からない	回答者合計(人)	185	122	104	
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	29	15	10	2.3	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	6	13	4	0.9	
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	44	16	15	3.2	
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	4	6	6	0.5	
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	7	10	13	1.0	
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	16	18	16	1.8	
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	8	8	8	0.9	
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	3	13	8	0.8	
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	4	7	5	0.6	
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	24	14	18	2.1	
	⑪ その他	1	2	1	0.1	
	⑫ わからない	18	0	0	1.0	
	⑬ 該当なし	21	0	0	1.1	
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	895	670	599		
	① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである	99	55	54	1.7	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである	49	44	38	1.0
	③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)	152	76	70	2.5
	④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を積算する、機関外資源(人や設備など)の活用等)	19	34	34	0.6
	⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)	48	67	61	1.3
	⑥ クロスアポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである	111	107	84	2.4
	⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである	38	56	48	1.0
	⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	100	93	76	2.1
	⑨ 他機関等との連携等を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)	18	45	36	0.7
	⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである	125	89	93	2.4
	⑪ その他	5	4	5	0.1
	⑫ わからない	61	0	0	0.7
	⑬ 該当なし	70	0	0	0.8

【2018年度深掘調査】公的研究機関の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組(反対と考える上位3位までの選択肢のうち、その他の内容)

- 1 研究費を獲得するため、及び応募を評価するための専門職を作ること(例えば、資金が100万円あったとして、そのまま配れば100万円が研究費として使えるにも関わらず、評価のために20万円、より良い応募書類を作成するために20万円使って、実際に使える研究費が60万円になってしまうような無駄はやめたほうが良い)(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 2 クロスアポイントは人材交流による研究活性化のために有益と考えるが、人件費抑制と結びつけるのはいかがなものか(大学,部長・教授等クラス,女性)

- 3 公的研究機関が置かれている立場は難しい。民間にも大学にもできないことを行い社会に寄与する、というのであれば、現状は中途半端である。従って基盤的経費の充実案を思い浮かべられない。(大学,その他,男性)

- 4 知的財産の対価の発明者への支払い割合を減らすこと。当施設では、これが理事会レベルで強制的に決定したため、研究者の意欲は大きく低減した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 5 2位:クロスアポイント制度や年俸制については賛成であるが、これによる研究者の人件費削減には反対。むしろ年俸制等の場合は給与水準を上げるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 6 政府の競争的資金で、大学と競合する現状は好ましくない。政府の政策目的に適う研究開発をすることが大きな存在理由である以上、内部で精査して、進める研究、維持する研究、やめる研究のメリハリを付けて、与えられた予算の中で活動すべきである。そのためには、省庁の枠を超えた組織再編なども進めるべきである。(民間企業等,その他,男性)

【2018年度深掘調査】研究活動の基盤的経費を充実させる取組行う上で障害となる事項

- 寄附金を集めるためには、大学として何を目標しているのか、どのような教育をしていくのか、世界において通用する人材をどう育成するかなどについて、明確に伝えるメッセージが必要である。寄付文化が根付いていないこと、意識の問題もあるが税制等で改善できる部分もあるだろう。”共同研究費や外部資金により基盤的な予算を確保することになるが、その資金の一部を教員の給与に充てるなどのインセンティブの仕組みがあると良い。事務の効率化は進めるが、教員をサポートするための人材は増やす必要がある。”競争的資金(競争することは極めて重要であるが)の獲得のために過度の時間がとられるようになってきており、良いアイデアを創出するための時間が削られ、研究がシュリンクするという負のスパイラルが日本全体で発生している。正のスパイラルを生み出す仕組みを日本全体で考えるべきである。他大学等との連携については、内容を吟味した上で進めることに賛成である。一方、他大学等との統合、具体的には地方の知の拠点(例えば教員・医師の地方への供給)を担う地方大学の統合を推し進めると、地方を空洞化させることにつながるため、反対である。”安定した基礎研究の遂行を運営費交付金で保証したうえで、外部資金や産学連携はいつそう意味を持ちうる。過度の競争的資金の追求は、結果的に応用研究の土台となる基礎研究の芽を摘んでしまう可能性がある。政府による基盤的経費の増額が、最も有効であると考えます。民間との共同研究においては、短期的な成果を求められる傾向がある。一方で、最終的に大きな成果を出す研究は、短期的なアウトプットを定義しにくく、民間からの資金調達が困難な傾向がある。このギャップを埋めないと、大学に多くの民間資金を集めることは難しい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
-
- ①競争的資金等の外部資金および競争的資金と同じ性格を有する運営費交付金の機能強化経費は、事業実施期間があり将来にわたる安定的な資金とはならないため、任期のない研究者雇用ポストが減少し、任期のある研究者雇用ポストが増加している。②競争的資金の直接経費から人件費を支出する場合、現行ルールにおいては、雇用財源毎の厳格なエフォート管理が必要となるため、勤務管理等研究者の事務負担の増大が懸念されることから、文部科学省において簡便な管理方法等明確に示す必要がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
-
- 3 大学が、一定の利益をあげることを妨げる法律的枠組み。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 4 せっかくの間接経費が大学の本部で不透明に無駄に使われている問題がある。全く役に立たない企業のOBを採用して、産学連携等の仕事をさせているが、効果的な結果は皆無である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 5 学費値上げは手取り早い方法ですが、成績に応じた手厚い返済不要の奨学金制度の充実が不可欠です。経済的には恵まれていない家庭環境に育っても優秀な人を教員として大学に残さないと、日本の大学は低迷します。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 6 文科省の運営交付金増額の必要性の理解(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 7 大学には、企業にある「子会社」のような組織がないこと。つまり、ダメな人でも一度採用したら定年まで居座り続けることができる夢のような場所である。これが、若手のポストを減らしている最大の要因。人件費ばかりを使って、大学の収入増には全く貢献しないので、赤字を垂れ流しているだけである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 8 補助金運用の自由度がない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 9 単年度会計(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 10 給付型の奨学金を学生ほぼ全員に拡充するとともに、授業料を高めることが有効と考える。現在は貸付型の奨学金が多く、学生の将来負担を抑えるために授業料を高めることができない状況になっている。原則給付型とすることで学生の負担を抑え、成績不振者に対しては貸付のみにするなどすることで学業に対するインセンティブを高めつつ、大学の収入を増やすことができる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 11 ・外部資金に頼らざるをえない現状がある。最初の提案時から毎年お金が減らされたり、期間が短縮にならない様にしないと安定した予算の確保には繋がらない。・予算によっては直接経費から代表の給料を払えないなどの制約があり、外部資金にたよった組織運営ができないことがある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 12 外部予算を取ってくるのを下品だともう教職員が多すぎるのでやる気が削がれる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 13 事務員を、研究と教育のサービスに回す。保険や税金などは、全部、確定申告させれば、大学で処理しなくてよい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 14 産業界寄りの内閣府及びCSTI。文科省がもっとしっかりとしないと駄目。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 15 資産運用を行った場合のリスクをどこまで許容するかについて研究機関内でコンセンサスが得られるかどうか。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 16 広報活動を積極的に行うべきではあるが、広報委員会も教員と非正規雇用事務員で行っているため、活動時間の確保に難しい点がある。国立の機関は大抵、広報活動をあまり積極的には行って来なかったという面もある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 17 制度が複雑で、柔軟な運営ができない仕組み。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 18 大学や文科省で慣例となっている、合理的でない事務処理が多すぎること(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
-
- 19 事務運営の効率化は必要だと思うが、人数を減らしてでも良い給与を払って有能な人が働く環境を整えてほしい。実態として働かない無期雇用の人間を有期雇用の人が支えている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
-
- 20 企業との連携に関して、研究テーマ設定や成果報告が企業側に縛られるといった障害(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 21 部局,部局教授会が守旧派となって,制度改革,システム改革が進んでいない.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 すべての大学,すべての教員がほぼ平等であるべきかどうか,という基本的認識について議論を深める必要があるのではないか.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 公平性の観点での学内での否定的意見(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 既存の組織への固執.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 基盤的経費自体を増額してほしい.一方国全体で見たら,各大学で重複して無駄になっている機能,施設が多くあるはずである(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 現状維持を好む教員や事務員の反対(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 企業との組織的な連携を通じた資金の確保は,一見良さそうに見えますが,研究が近視眼的になってしまい,真の意味でのイノベーションを阻むので,良くないと思います.大学を企業の御用聞きにしまうと,科学が減んでしまいます.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 28 授業料の増加と同時に給付型の奨学金の大幅拡充が必要.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 経済的に裕福ではない学生への支援.優秀な学生への支援.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 大学の経営・運営能力がそもそも低い.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 31 年度会計制度(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 32 日本の大学をオックスフォードやケンブリッジのようにしたいのであれば,それらの大学が中世の荘園領主のように広大な土地を保有し,そこから莫大な資金を獲得していることを無視すべきでない.<https://www.theguardian.com/education/2018/may/29/oxford-and-cambridge-university-colleges-own-property-worth-35bn> もし〇〇大学が〇〇の一等地を保有し,そこで研究資金を確保できていれば,国家予算への依存は減らせるだろう.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 人事の流動性の低さ.事務と教員での独立した人事体制.教員の高齢化と高齢教員の保守的考え.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 大学は儲けてはいけないという制度上の問題.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 大学の個性が失われている懸念があるから.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 〇〇大学には,名前も内容もよく似た部局が乱立している.これらは過去のえらい先生のお好みや遺恨などで生じたものが多いので,思い切って統廃合すべきである.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 様々な研究費で,教員人件費を賄う制度(現在も一部あるが,より使い勝手がよいように改める)(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 安定した研究を行うためには,任期無しポストについて落ち着いて研究を行いたい.そのため人事体制を大幅に見直して人件費の抑制は行わない方が良く,機能しなくなったポストがあるのは事実です.そういったポストについて何かしらの注意喚起や激励を行うにしても,そのような人達は大概ハラスメントを訴えるため,大学,部局としても身動きが取りにくい.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 39 大学側の産学連携に対する必要のない干渉(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 40 資産運用の失敗(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 41 本来の大学の使命に基づいて運営ができるような制度が求められる.形式的な基準を緩和することが必要.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 42 事務が社会の変革に関心(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 43 そもそも理系の研究費は膨大であり,基盤的経費で賄えるとは思えない.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 44 学外の物的資源(大型機材等)を使用する際に,情報制限,即ち各研究機関・企業の所有機材などの情報がなく,物理的制限,即ちそれら資源を共用もしくは貸与させてもらえない,あるいは機材が遠隔地にあるなどが障害になります.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 内部監査および外部監査におけるマネジメントシステムの充実が必要であると感じます.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 例えば,個人で獲得した資金については,個人の給与としても使用できる代わりに,公的研究費は抑えるといったことをすれば,全体としては研究費が行き渡るのでないかと思う.外部から資金を獲得できる研究者は基本的にそれでやっていただき,なかなか獲得しにくい分野の研究もあるので,そういったところに公的資金が回るような仕組み作りも大事だと思う.現状,民間から研究費を獲得しても科研費よりも少し使用の制限が少ないという程度で,研究者個人に対するインセンティブが少ないのは問題である,給与に組み込んでいいというのは非常に簡単な方法であるし,アメリカなどでは行われていると聞く.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 47 私見で恐縮なのですが、優秀な研究者というものは研究だけでなく業務や教育に関しても一流であるように思います。そうした優秀な研究者が正当に評価され、多く集まる大学であれば競争的資金等の獲得も増えていくのではないのでしょうか。どの業種にも言えることですが、(研究者に限らず)優秀な人材の確保がまずもって重要です。しかしながら、現状の制度では大学に若くて優秀な人材(研究者)が残らないという悪循環があるように思われます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 48 それぞれの大学が自己のメリットだけを追求する。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 49 寄附税制の改正,資産運用の柔軟化(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 50 寄附金,資産運用,出資事業などの推進のための法的規制は問題。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 51 KPI評価による機能強化経費があるので、トータルとして運営費交付金は減っていないというが、申請や評価に対するコスト意識のない機能強化は全く逆効果である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 指定国立大学に求められる要件の見直しが必要ではないか。特に、論文Q値や大学収入に対する特許ライセンスの比率などは総合大学に不利な要件である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 企業側が学生・教員の人件費加算にまだ前向きではない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 54 文科省のいろいろな規則があり、それに縛られて、自由な大学運営が行い難い状況である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 研究費は全てが競争的資金(科研費を含む)で賄っているのが実情である。科研費の一部は、堅実な実績を積み上げている教員・研究者には、簡単な審査(第一著者,責任著者として継続的に論文を発表している等の条件)により、一定額(80-100万円/年)を配分し,上位科研費を取得した場合は,その金額を引いた額を配分するなどの制度がほしい。全てが競争的資金とすることが障壁となっている。これは審査員制度が必ずしも理想的になっていないことにも起因する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 学生定員に関する自由度の欠如。授業料設定の自由度の欠如。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 指定国立大学に求められる要件の見直しが必要ではないか。特に、論文Q値や大学収入に対する特許ライセンスの比率などは総合大学に不利な要件である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 国立大学の法人化以降,逆に国立大学の自主独立性が損なわれている感がある。組織改革が毎年のように実施されている状況は,長期的な教育研究活動に支障をきたしているように思われる。また,効率化により教員及び事務職員数は減員が続いており,これ以上の効率化は無理があるように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 運営費交付金の減少。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 60 米国,中国では,教授など大学教員の成果に応じた収入の増減があるが,日本では制度上すすみにくい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 61 研究費の不正使用が明るみに出る度に経費使用のチェックが厳しくなるが,そのために膨大な経費が掛かっている。重箱の隅をつつくような厳格なチェックにコストを掛けるべきではない。ただし,不正に対する処罰は厳しくするべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 62 学部自治。既得権を守ろうとする教員組織。管理に興味を持たない教員。枠組みを変えても,中身が変わらないと,あらゆる改革が骨抜きになるだけでなく,それに巻き込まれると貴重な時間が奪い取られる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 63 要素を加算していく政策。研究教育に取り組む時間を学生,教員ともに削る一方にあり,減らすことで効果を生み出す効率的政策を推進すべき。過去の不要なものは積極的に排除する合理的政策を考えるべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 ②については,各省庁が定める間接費の上限,④については,研究資金の予算項目の制約(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 都心の一等地にある大学はその土地を活用して賃料をとるべき(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 最大の障害は,財務当局からの予算削減圧力であろうと思われる。近年の大学改革の目玉とされている大学統合や人事体制の見直しなどの主眼は,より良い研究・教育環境の構築にあるのではなく,経費の削減(もしくは,削減のために努力しているという意思表示)にあるとしか考えられない。もちろん必要な経費削減策はあるであろうが,大学法人化以来継続的に削減されてきた基盤的経費のこれ以上の削減は,研究の多様性の芽を摘み,真理の探究を旨とする大学の研究機関としての存立基盤を崩しかねないものである。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 大学の資産運用などその専門性のある人の雇用他の問題はあると思うし,失敗した場合のリスクを考えすぎる弊害もあるように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 次年度予算の見積もりについて見当がつきにくいこと(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 69 潤沢な研究資金をもつ大企業が地方大学との連携を望むか? ○大・○大など一部の大学に集中するかも知れない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- ③として授業料を考えているが、近年高等教育無償化すら話題に上るほど、高等教育にお金を払う価値を皆が持たなくなってきたと感じている。つまり、授業料を上げるということはおもてのほかという考えが重大な障害である。優秀な人は高校までにそれを示して奨学金を受け取れるようにして、それ以外の人は高い授業料を払うようにしたいが、反対する人は多くいるだろう。基盤経費とは安定財源であり、毎年確実に収入が見込めなければならない。それは、上記では③の授業料しか存在していない。企業との契約は、多くの企業と関係を持てばある程度、平均的には安定になるだろうし、卒業生が寄付するというのが文化として根付けば、これも平均的に見て安定した財源となるだろうが、安定するにはかなり時間がかかるだろう。それ以外についてはデメリットが大きく、むしろ損失になりかねない。①の資産運用は、日本での証券運用実績がマイナスであるという事実から、米国のようには安定して資産運用ができないリスクが大きい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 70 学部・研究科などの統廃合は柔軟に進められるべきである。ただし、統廃合により単純に事務員・教員数を減らして計算上の人件費が浮けば予算が捻出されるという問題ではない。それまでそのことを行っていた人が減るということは、他人の負担を増やすことになる。単純な数合わせの人件費削減は避けるべき。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 71 寄付金等が運営費交付金の減少を補うものとなり得ると考える根拠を知りたい。多額の安定的確保は困難である。また景気の影響を受けやすいものでもある。ただし資産運用を拡大する事はひとつの選択肢であろうが、国立大学の場合国立大学法人法およびその運用上のルールが制約となっているとは仄聞している。国立大学の社会的役割からして、授業料をこれ以上増額すべきではないと考える。ただし基盤的経費の減額が続けば、いずれ授業料増額は不可避ではあろうし、適切な支給型奨学金(あるいは授業料免除制度)とセットでなら妥当な方策であるかもしれない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 産学官連携の拡大の観点から、共同研究や受託研究による外部資金の獲得が望まれる。現状で障害となっているのは、NeedsとSeedsの間のマッチング不足である。即ち、①求める情報と発信している情報の間の齟齬であり、②両者を取り持つコーディネータ役の人材不足と知識の偏りが原因していると考えられる。①の情報発信では広報の専門家の不在、②のコーディネータについては、経験豊富で有能なURAは希少で、その養成が喫緊の課題でありながら十分には達成されていない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 73 書類への押印。電子署名を活用すべき(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 制度上の課題(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 競争的資金の中で科研費のようにボトムアップ型の比率を上げるべきである。現在の競争的資金のテーマは、時代遅れのもの、バランスを欠くものが多い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 直接経費を基盤的経費にするときの料金体系などの硬直化(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 大学の機能(研究大学やコミュニティ大学など)に応じた公的支援の差別化を加速することは、日本では必須であると思われます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 教員の負担(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 組織や人事体制の見直しは本質的な施策であり、若年人口の減少もあり十分に検討すべき課題であると考えます。そこで常に問題になるのは、適性や成果に応じた職種の見直しが難しい点にあります。先端研究には取り組みなくても初等教育には努力できるような人材は数多く、何らかのポストと(大学間を含めた)流動化が必要と考えます。その場合には、給与体系の見直しをうまく取り入れると良いと思います。民間企業では、本社や研究開発部門に対して、子会社や地方拠点などの多様な組織と職種を設定して、人材の適正配置を進めて行きます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 研究費の執行など経理処理が複雑なため事務処理要員の確保が必要となっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 既得権益の撤廃(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 予算をとってこないところを冷遇するなど、一部の人のモチベーションを下げる改革。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 他大学等との連携・統合などは組織的な動きになり、折衝や実際の作業などに大きなエネルギーを要すると思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 教育研究に直接関係のない業務の削減。学生への過保護な対応。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 外部資金が獲得できる研究至上主義が全ての障害。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 企業の利益などに必ずしも直結しないような基礎研究への経費の充実(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 87 「事務運営の効率化や事務処理コストの削減」は重要であるが、教員に事務処理をさせることでのみせかけの効率化となると、研究時間がさらに削減されてしまうので、その点については充分確認が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 88 外部資金にも限りがあり、増額を求めることは難しい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 90 「研究,教育に対する認識不足」科学技術関連及び教育関連の予算を増大することは長期的に見れば日本国ならびに日本国民の利益となる、という認識を広めるための広報活動が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 共通の分析装置等は、共用化によりかなりの研究費削減効果が見いだされるが、特定の研究者が高額な研究装置を占有している事例が多くみられる。国民の税金で研究費が賄われる以上は、国費での共通機器の購入に関しては、一定のルールを課すべきである。一方で、企業等から受け入れる資金については、受け入れ研究者の裁量で装置購入ができるようにする等の処置が有効と思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 92 バカみたいな公募研究やめて、運営費交付金等の安定的確保をすべき。ムーンショット型研究など、国の恥ですよ。(大学,第2G,工学, 研究員・助教クラス,男性)
- 93 科研費はずいぶん改良されたが、省庁系の助成の中には、予算執行一つ一つに何枚もの書類を要求するものがあり、もはや研究を妨害しているとか思えない。執行方法、費目の扱いなども微妙に異なり、事務処理が非常に煩雑である。少なくとも省庁系の助成についてルールは科研費と統一するべきではないか。このような仕事のために、事務員を増やさざるを得ない現状がある。大学教員目線では、競争的資金によって増えるのは主に直接経費なので、運営費交付金や間接経費でしか買えない什器類や工事費などの捻出が難しい。例えば、学生が使う椅子などは直接経費で買えないため、壊れたところをガムテープで補修して使っている有様である。基盤的経費を拡充する策そのものではないが、直接経費の使途を拡充できれば、減額分をある程度相殺できると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 事務処理や評価システムなどの大学ごとにそれほど変わらない業務について大学ごとにシステムを構築している現状は、習熟コストや変更コストが膨大となっているので大変非効率と考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 大学間の同意、法律上の問題(?) (大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 先端的研究を行うための研究資金確保のためには、最終的には企業や競争的資金獲得を増やす必要があります。しかし教員の研究教育環境の向上を伴っていかなくては持続しないと思います。例えば間接経費を増やしたり教員の人件費を外部資金に頼る方法は教員の負担増や雇用の不安定化を引き起こし、最終的には教育現場の疲弊につながると思います。外部資金や企業との共同研究では資金援助の見返りに優れた研究成果を上げる事が期待されています。活発な学生は研究プロジェクトに入り活躍する機会がありますが、能力や性格の問題でプロジェクトですぐには活躍できない学生も多いです。現状、後者の学生については教育資金が無く、また教員自身もプロジェクトに追われているため、十分な教育機会が与えられない状況です。基盤的経費はこういった学生の救済に使ってはどうか？(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 学生目線で考えれば、実行できるはず。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 知の基盤を形成しているのは大学であり、資金確保のための大学(教員)の努力には限界がある。理系の学部では、光熱水費(特に電気代)や電子ジャーナルの購入にかかる経費が莫大であり、教員の研究費を圧迫している。また、人事院勧告準拠分の給与や建物の改修・修繕費等も運営費交付金から捻出しなければならない今の状況は、研究の遂行のみならず学生の教育をも圧迫しかねず、このままの状況が続けば、日本の研究力が確実に落ちる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 日本に蔓延するデフレマインド。財務省の税収入至上主義。いかれたマスコミ。子供みたいな野党。緊縮財政の与党。買春する官僚トップ。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 他大学との連携・統合は、分野の重複、研究者の減少等を招く恐れがある。この部分に十分に注意しながら進めるべきであると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 総長のリーダーシップを明確とし、貢献した人材の優遇など、目的を迅速かつ集中的に実施する人材の確保過剰なコンプライアンスの撤廃(どうでもよい制限が多い)。目的を明確として、その目的のためなら、どうでもよいコンプライアンスの守秘は不要にすべき。その判断ができるリーダーの権限の拡充前例があろうがあるまいが、時代に即した決断(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 各大学卒業生による同窓会。自分の出身大学がなくなるのは嫌、という感情論は不要と思います。18歳人口は減っているのだから、大学は統合して経営を効率化すべきと考えます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 障害はとくにありません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 大半の教員が組織や研究室のマネジメントに相当の時間を取られていることが、資金獲得に繋がる研究の推進の障害になっていると思います。特に階級が上がった優秀な研究者ほど、研究より会議で使う時間が多く、競争的資金の獲得に時間を割くことが難しくなっている印象を受けます。大学事務の簡略化、効率化が必要だと考えます。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 障害となっているのは日本という国の低迷している経済事情である。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 組織構成員の価値観の差異。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 企業と組織的な連携を進める場合、企業が継続的に大学と連携することができるのかが課題になる。経済の動向に影響する可能性が大いにあり、大学運営が経済に影響するのは教育機関としての立ち位置を危うくするよう思う。また、他大学との連携を考えた場合、それを行うことで、本当に効率化や合理化に繋がるのか、対象によって結果が異なる可能性がある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 108 ひとえに、運営費交付金の増額で対応すべき(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 109 寄附金取得を担う部門があっても良い高いビジネスセンスで民間企業から資金を獲得できる部門・人材がほしい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 110 寄附や企業からの出資に頼ると利益相反の問題が生じやすい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 大学側の問題ではあるが、クロスアポイントメント制度導入に消極的、企業連携に於ける契約の遅延や交渉の稚拙、収入を基盤とした教員雇用制度の遅れなど、良いアイデアを素直に導入できない体制に苦慮している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 112 自由な大学運営を妨げる法律や指導(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 113 研究活動の基盤経費の多くは研究環境によって解決します。本来、正しいガバナンスがあれば問題無く、効率化の方向性が間違っていないことが問題と考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 114 不公平(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 ①行政法人化後も国立大での資産運用の縛りがなお強い。③各家庭の収入状況の改善が見られない。⑦事務員の効率化に対する意識が低い。効率化に対するインセンティブを与える必要がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 他大学等との統合や連携は,大学の研究活動の基盤的経費を充実させるために有効であるかと思われるが,それによる人員の削減が生じるため積極的に進めるのは難しい。また,他大学との交流も少ないために,現実的には取り組みが進まないように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 117 企業からの資金を得難い基礎研究課題の支援(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 118 大学の運営や研究を支援する人材の不足が著しい。これらに携わる人材を安定的に育成し,安心して職務に専念していただく制度が必要である。また,大学や学部間での人材の流動性を高め,適材適所の人材を結集するシステムを構築することによって,研究基盤が強化されると期待される。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 119 施設・共通機器の老朽化に伴い,修理等に多額の費用がかかる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 120 事務職員の企画能力が未開発であること(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 121 すでにできあがっているシステムを変更すること。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 122 大学組織の封建的な風土(学部ではなく大学という大きな組織)(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 123 大学が大学発ベンチャーに出資できないこと(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 大学・公的研究機関の研究活動の基盤的経費の配分額が,経年的に削減されていることが障害と考えられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 光熱水料,電子ジャーナル経費の値上げや,ネットワークシステムの更新等,研究活動に間接的に関係する経費への対応を余儀なくされており,基盤的経費を削減し,財源を捻出せざるを得ない状況である。なお,今後予定されている消費税の増税により,更に影響があると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 機器はいつ故障するか分からないが,直接経費には修理費を計上するほどには余裕がなく,翌年度に繰り越せない間接経費では修理費を計上しにくい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 間接経費への理解が出資企業のみならず受け取る研究者にも理解されていないこと。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 ・運営交付金の減少(財源の問題)・サンセット型の研究費制度(年々減少していく補助金制度)(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 企業からの奨学金寄附金について間接経費を対象外とする方針が一部の企業から出されている。また財団等の研究助成金については,大半が間接経費が支援対象外となっている。組織としての体制強化を進める一方で,研究者自身と企業からの間接経費に対する正しい理解が得られていないのも実情。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 ①の資産運用と出資事業には高いリスクが伴う。公益事業として認められない分野が多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 「①寄附金,資産運用,出資事業を通じた資金の確保」の資産運用,出資事業を通じた資金の確保は,それを担う組織を地方大学が単独で準備することには困難がある。また,寄附金を集める手段の一つとしてふるさと納税制度の活用が考えられるが,現状ではふるさと納税を大学が広報することはできず,その効果は限定的である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 大学とりわけ国立大学への寄附金についての優遇税制がないことが,我が国における高等教育の充実に向けた寄附金を集める上での課題となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 中規模の国立大学では,研究基盤を支える上で間接経費は極めて重要であるが,その必要性について,社会に広く受け入れられている訳ではないと感じている。国立大学の研究基盤は国費で支えられるべきとの考えをお持ちの企業も少なくはなく,契約に於いて障害となる場合もある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 従来からの仕組み制度を強固に維持する姿勢。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 継続的な支援が難しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 136 第1に,国立大学ですので,運営交付金の削減がありますので改善することが必要かと思えます。第2に,トップダウンで進めるだけの学長にしっかりとビジョンに基づくリーダーシップがあるかどうか。第3に当大学の場合,多くの学部を持つため,研究以外のことに振り回されて,学長のガバナンスが十分効かないことが,いろいろな取り組みを行う上での障害となっているかと思えます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 137 地理的制約(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 138 大学幹部がまだその必要性を十分認識していない。教員もしかり。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 139 事務運営の効率化は自己改革によっている。これではスピードが社会の変化について行けない大きな障害である。大学の事務運営は,企業に外部委託するなどが必要で研究をビジネス化するには必須であると考え。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 140 指定国立大学法人を地方大学に拡大していただきたい。資産運用や他大学との連携の自由度が上がれば、組織改革で資金確保が拡大できる。学費や間接経費、年俸制などは、パイを増やせないで単なる延命措置で危険と考える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 141 事務部門のセクショナリズム(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 142 予算確保など、研究活動の努力を日々行っている研究者がやる気をより出すような仕組み作りを希望している。研究費を取ってこれる教員の間接経費を所属組織が使う傾向がより強まっており、日々努力している第一線の研究者(教育に対しても熱心に取り組んでいる)のやる気をそぐようなことは止めてほしいと考えている。また予算面でも人材の数的にも減少している傾向は止む負えず、プラスの意味で縮む工夫・スリム化・効率化していく工夫が各自にも組織にも不可欠と考える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 143 世代による給与格差が大きすぎる。若手の方が人数が少なく将来的にも給与も少ない不遇な状況であるのに対して、シニア層が人数が多く年功序列的に給与を保障されているという状況が大きな問題と考えているため、若手のやる気がなくなり、場合によっては先端技術にもづく教育・研究が少なくなり、日本の人材教育レベルが下がる可能性もあると思う。なお給与格差の問題は、近年はテニユア制などで審査も厳しくなっているからこそ優秀な若手人材がいるが、数十年前の雇用制度は評価もなかったため、現状仕事をしない教員の存在にもつながっているため、その点の不平等制の改善を望む(日本における非常勤と正社員と同じ問題)。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 大学とりわけ国立大学への寄附金についての優遇税制がないことが、我が国における高等教育の充実に向けた寄附金を集める上での課題となっている。(大学,第3G,その他,女性)
- 145 企業連携では、企業のための研究を大学で行うことに対する嫌悪感に似た感情を持った教員がいることが弊害。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 政治家他の無駄な支出。天下り。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 大学への運営交付金の低額化。これが下がり続ける以上、基盤的経費の増額は困難。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 改革の名目のもと、様々な学内センターや研究所が設立され、組織が複雑化していること。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 大学が営利事業をする際の制度上の問題。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 私は公立大学の研究所勤務の教員である。私の大学では研究所で働く技術員の枠を削って、事務職員の枠を増やしている。(複雑化する一方のコンプライアンスなどの課題に対応するため)これでは研究活動の基盤が弱体化するばかりである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 部局間、大学間の統合などが検討された場合に、どちらが主となるかなどで、うまくいかない場合があると想定される。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 教員の業績等、所属組織に対する貢献度の評価の難しさ(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 経費が事務職員の雇用に結びついていないので、研究者の事務作業が減らない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 高い学費に見合う教育を学生が得られるか、という点でこれは結局成立しない。社会に大学の存在価値を認識させその上で寄付する価値を見出すかが問題。現在は何も求められていないと感じる。単純に大学は大きすぎて効率よいシステムが構築できていない。統廃合は人の首を持って行うわけだから、それは難しいだろう。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 11. 国立大学の受験料に関する規則(法律or申合せ?)6. 年俸制に移行すると税制のために所得税が増えてしまい、資金確保に寄与しない(または悪化する)。その他:事務運営について、組織内に不祥事が生じるたびに連帯責任的に無駄な事務手続きが増加する傾向にある。たとえば、出張費で不正した教員が出た結果、それ以降では宿泊証明などが必要になり、事務作業が増えている。こういった、ある種の連帯責任的で懲罰的な事務作業をなくなると良いのだが。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 大学入学年齢の人口が年々減少する中、大学の統廃合や連携によるコスト削減を検討しなければならない状況にあると思うが、その際に、真に必要な人材や物資をどのように選別して残すべきか、判断するのは非常に困難であると考えている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 157 学生納付金収入を増加させることは、家庭的な負担増加はもちろんのこと、学生本人のアルバイト時間の増加などによって大学での学習へのマイナス要因が増えるだけである。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 158 賛成できるような項目はない。「運営費交付金等の安定的確保」以外ありえない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 159 寄付に関する税制控除額限度(控除額限度を上げるとよい)、寄付金控除の手続き(簡素化)など、資産を運用して15年間で失われた基盤的経費を確保できるほど資産がないように思う。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 160 実験科学や社会科学、また分野間でも、必要とする基盤研究費(最低限必要なランニングコスト)が異なり、適切な基盤研究費の把握自体が難しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 161 一般的に、大学の運営層は元研究者層であり、大学運営の専門家ではないので、資金運用等適切に行えるか疑問ある。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)

- 162 ⑦は総論は賛成だが、事務処理が研究者の負担増になるようでは本末転倒である。また、①の大学が何かにお金を出資してお金をもうけるというのは、できればよいが、不可能に近いのではないかと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 個々の教員の頑張りにはきちんと評価して支援の漏れがないように可視化し、一方、一律にばらまくのはやめたほうが良い。残念ながら、すべての教員が頑張っているとはいえない。しかし、一部の教員のために、全部が否定されることはあってはならない。小中高の教員に対しては顕著に見られる現象であり、残念に思っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 個人として大学(教育)に寄附をするのだという文化の醸成。大学人はすぐに「企業からの寄附」と言うが、営利企業からの寄附は強く望まない方が良く考えている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 学内の縦割り組織、部局間の連携不足、トップダウンによるリーダーシップの弱さ(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 外部資金を十分得られない教員の処遇の検討等(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 経営力と営業力が乏しいこと。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 地方と都市部の大学における問題を一つの解決策では議論できない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 研究以外の教員業務の増大(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 幅広い人材育成がないので、制度や組織など入れ物だけ変えても、肝心な適切な人がいない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 教員・職員等の既得権(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 他人もしくは上司による足の引っ張りが非常に鬱陶しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 外部資金を獲得した研究者に対するインセンティブの適切な設定。事務コスト削減における「内部ルール」「外部の前例」。不要な管理職ポストの削減への抵抗。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 業務負担の増加。教職員の疲弊(表面上は何らかの目標を達成するという意味で充実しているように見えるが、同調圧力など周囲への問題が生じる場合をいくつか見ます)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 教員の時間の確保が困難(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 授業料の値上げは、〇〇大で最近実施が表明されたが、基本的に横並びであること。企業側が、寄付金を大学に入れるより、共同研究として資金を大学に入れる方が好まれること(大学に寄付金として資金提供することに抵抗がある、あるいは理解が得られにくい)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 (1)「少額を支払うことで企業がかかえる課題解決を大学に委託することが産学官連携のメリットである」等の企業の既成概念。(2)大学の役割(範囲)の急速な拡大と評価向上のための短期的な作業負担増が招いているスタッフのマンパワー不足。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 柔軟性のない人事制度。決定権のない会議体運営。組織改革や改組など、実効性の小さい仕組みの変更が求められること(それによる資金配分)。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 クロスアポイントに関する制度設計と運用上の業務管理(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 政府の政策・財務省の姿勢(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 何年にもわたり、外部資金に応募したことがなかったり、論文を出したことがないような、まともに研究活動を行っていない教員に、基盤研究費を配分する必要があるとは思えない。新任教員や、精力的に研究活動を行なっているものの外部資金獲得に至らなかった教員へのフォローアップとして用いるべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 教員のやるきをそぐような事務処理、事務手続きは改善すべきだと思います。事務処理の効率化は可能で、海外の大学ではパソコン上ではば対応しています。電子入力した書類を、印刷・押印して提出、修正があれば再度同じ手続きを繰り返します。大学の事務処理システム、業績入力システムなどは、ユーザーインターフェース、使い手側の意見を反映させるべきですが、そのような取り組みは全くありません。各大学でガラバゴス化した古いシステムを使い続け、効率を著しく下げており、事務職員を雇えない研究室では、その対応にかなりの労力をさくため、本来の研究活動に影響を及ぼします。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 行政主導が必要(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 専属の人材がない(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 185 差し迫って必要になる時期が分からない高額研究機器の買い替えや、基盤施設修繕のための資金を積み立てられる制度を作らないと、各人が徐々に基盤のところから弱体化していき、基盤的経費を得るための土台から不安定になっていってしまうのではないかと思います。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 単年度決算(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 187 教育と研究が一体であるがゆえに、研究成果を求める場合、技術員などの専門職の雇用や活用が必要。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 優秀であるが、学費が高くて入学できない学生に対して、経済的な支援をする制度。その場合、ちゃんと学業を頑張っているかをチェックするシステムも必要。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 189 大学が単独で行える取り組みは出尽くしている(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 授業料の増加には制度上の問題がある。また、外部資金からの間接経費を増加させるためには、科学研究費等の充実が不可欠である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 大学生は学費の安い方向へ流れる傾向にある(当たり前であるが)(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 政策を転換する必要がある。資金を減らして大学の体力を削られ続けている現状(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 研究活動／教育研究のために与えられた学内の経費が、大学付属の設備(研究室の空調機など)の経年的故障の修理のために半ば強制的に使用させられたりすることがあり、納得がいけないことがしばしばある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 学生からの納付金を増額する場合、教育の機会の公平性を欠いてしまう。国の高等教育機関が果たす役割を鑑みると、国が国立大学に対し、教育研究のできる環境を準備すべきだと思う。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 195 雇用制度(雇い切りなど)の課題(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 196 上記と同じですが、大学内の運営が公正でない(国のシステムとしてそれを担保できない)ことが一番です。よって大学内の運営のあり方、つまり運営交付金の正当な分配(特に客観的成果を出している、もちろん萌芽的な段階であっても何らかの実績がある、研究者へ正しい支援を行っているかをチェックするのが、わかりやすい。全く実績のない人に、理由をつけてばら撒くのは正しい運営ではない)、人事(研究においては実績に基づく人事かが大事。全く実績のない研究者を研究組織のトップにするような取り巻き人事は今も横行しており、これが全ての悪弊の頑強)を、誰でも明確に外から見える、社会での透明性の確保、これなしにいくら大学に経営自立を促したり、運営交付金などをばらまいても、国としては発展しないと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 197 光熱水料の高騰、建物や設備の老朽化(エアコンが壊れて、毎年高額な修理費が必要である。)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 198 前例主義が多いこと。前例がないことが多いのに、前例の有無で判断すると、新しい試みができない。時代錯誤。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 199 国立大、公立大、私立大の設置母体の意見の食い違いが、大学間の連携や統合を妨げています。法整備も含めて文科省のリーダーシップをお願いします。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 200 事務運営の効率化や事務処理コストの削減は効果的だと思うが、事務組織の反対が強く実現は非常に困難である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 201 その他にて記載いたしましたが、関連事項として特に大型資金による研究が、それに見合った成果となっているかのフィードバックが必要と考えます。一定の大学やラボに過度に集中していると思われる。もし研究資金の不均衡があれば、それをまず解決する必要があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 202 学長や組織を一つにして、大学の方向性を出すところ(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 203 間接経費を当該研究室の研究環境(講座費など)に補填すべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 204 危機感の学内での共有ができないこと。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 事務系職員の少なさ(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 大学や研究機関の経営に関しては企業と同じような経営マインドを持った人材がほとんどいないこと(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 公的資金と民間資金の間にある制度上の障壁(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 できない研究者による反対運動(彼らは暇なので)。事実上解雇ができない法制度。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 国立大学法人において、文部科学省から縛られていることが多すぎる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 210 5年勤務で永続雇用とする制度。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 既存の組織体制を変革するには既得権益のリセットが必要だと考えられるが、多くの組織がこれを守ろうとすることが障害になると予想される。組織構成員全員が改革的に捉え、同じ目標に向かって進めるかどうかにか大きな不安がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 資産運用、出資事業機能を持たせることが、なかなか難しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 213 反対とした、6, 7, 9(8も反対です)ですが、上手く使えるなら、もちろん資金確保につながると思います。ただ、どれも戦略的に実施に移さなければ、現場の仕事だけがが増えて、それに見合ったコスト減には至らないことは明らかでしょう。6-9を、「研究の加速」「教育の質の向上」という側面を理解した腕利き執行部が実行しなければ、その大がかりな仕事を成功裏に終わらせることはできないと思います。ただ、そんな業務を成功させてきた歴戦の猛者、みたいな人はいないでしょうし、素人同然の大学教員がやってもうまくいかないでしょうし、能力の高い大学教員をその業務につけるのはとても勿体ないとも思えます。そうすると、下手に動かず、立ちゆかなくなった大学が一定数廃止されるのを待って、残った大学等に基盤的経費を増やして回復路線(今、どこもぼろぼろに見えます)に向けながら、制度改善できる人材(特に、素人がシステムづくりするのではなく、情報処理に長けたプロも含めた人材)の育成に務めるのが長期的なプランになると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 文科省内部での課題が大部分だと思う。大学は厳しい状況の中で頑張っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 企業の機密事項,および急な企業戦略の変更などにより,学生を従事させる際のリスクがある。企業のマッチングの幅が狭い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 終身雇用制度と教授に人事裁量権がないこと:任期付き助教の終身への移行審査の際,業績がない助教をやめさせられないのが現実である(おそらく訴えられるため?)。そのため,優秀な人材を補填できず,ただ腰掛のような教員が増え,経費の無駄が生じている。また,研究を行う教員のみならず事務系職員も同様と考える。研究教員の人事については,ラボの教授が自ら採用した場合は別であるが,教授着任前からの教員についての人事は,ある程度教授の裁量が必要であると考え。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 217 旧講座制のため,教授の許可なくクラウドファンディングなど,個人で教員が取り組むのは困難であると感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 218 伝統や創業者の思いを大切にしている気持ちが強すぎて,単独大学として完結することが優先され,経営改善の方法としても他を受け入れる余裕がないように見える。その結果,大学としての個性や発展性が抑えられてしまうので,もっと自由度を高めてみてもいいのではないかと考える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 219 研究者が動画サイト,アプリ収入,証券取引,ないしはベンチャー企業の運営などで,私的に増やした資産を自己の研究費に充てることへの忌避感,あるいはその経常利益の一部を研究費に回すさいの法的問題や税金の扱いなどを気軽に相談出来る場所がない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 220 大学事務のローカルルール,基盤的経費の年度運用(年度を跨いだ繰越等)が行いづらいこと,学長・学部長等の短期交代により長期的ビジョンが欠落しがちなこと(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 221 競争的資金の獲得に応じた,学内予算の配分を検討するべきであると考え。研究者の中で大学及び研究機関の基盤的経費を考えている者の数が少ないと危惧している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金確保を進めるべきと考え。年々事務処理量が増大する一方で,事務職員数は増えないことから,教員を含めてその対応に苦慮し,困難を極めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 223 それぞれの資金獲得の取組を担当する学内組織が必要であり,それへの支援や資金を獲得すること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 224 授業料の値上げを大学一律で実施するのか,学生定員と教員の配置数を加味し,学部ごとに実施するのか,判断に悩むところである。加えて,国立大学法人の授業料は,制度上標準額の20%まで値上げすることが可能であるが,どのようにステークホルダーの理解を得ていくかも課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 225 交付金の減,少子化に伴う学生数の減少(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 226 制度上の課題,連携大学間の距離(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 227 機能分化や大学改革といったキーワードが必須条件になるような形では,研究活動の基盤を支える方向に進むことは難しい。基盤的経費はいわゆる生活費であって,ぜいたく品でも嗜好品でもない。大学の機能を維持するうえでまさに,基盤的生活経費である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 228 「間接経費」の概念,必要性や重要性が,社会通念として未だ定着していないことは障害となると思います。企業との共同研究における教員人件費の積算についても,同じ問題を抱えているように思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 229 地方においては,ほとんどの企業が中小企業であり,多額の寄付金等外部資金の獲得が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 230 特に学外からの資金導入に関して,教育の単科大学であるために,「公正な連携・協働」をどのように担保すればよいか,工夫が知りたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 231 税制(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 232 出資に関しては指定国立大学にしか認めていないが,できるだけ早く国立大学に認めるべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 233 詳細な評価制度の確立が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 234 外部資金の獲得により間接経費を確保しても,設置団体から交付される運営費交付金が減少するため,間接経費を戦略的に活用することが難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 235 卒業生との関係づくりにおいて,さらなる投資が必要であると感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 236 基盤的経費は、大学全体の環境整備に資する経費と考えるため、たとえば、個人で獲得する資金を投入する、特定の教員が獲得した間接経費を投入する、などの取り組みを実施した場合には、公平性が確保されないと考えられる。したがって、基盤的経費である経常費補助金等は減額されることなく維持されるべきであり、教員が自ら獲得した資金は研究の発展に活用したいと考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 237 社会にすぐに役立つ技術などがクローズアップされてしまう懸念(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 238 事務処理量が増える中、これ以上の事務運営の効率化は難しい状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 239 継続的な外部資金確保使途の制約がない資金の確保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 240 教職員個々の意識(今のままがいい,何も変えたくない。)および学生志望者減少への怖れの不安。しかし受益者負担は必須。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 241 ④組織対組織での連携を推進するために必要な人材の確保。②教員の理解。⑨大学等間の目指す方向の食い違い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 242 企業等からの外部資金での研究は、その目的のための研究になるため、本来研究者がやりたい基礎研究から離れてしまうことが危惧される。特に若手研究者には、腰を据えて独自の研究をさせてあげたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 243 日本企業の大学についての無理解(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 244 研究者や事務職員の意識改革の実現が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 245 働き方改革や大学改革がさげばれらる中で、その対応のための事務作業量がむしろ増加している現状で、事務コストの削減についての対応に苦慮する。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 246 米国で大学等に対する寄付税制の改正が有効に機能した。一方で、我が国における寄付税制が推進要因として機能していない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 247 大学構成員への意識づけ、予算上の見える化などが不足しており、十分に協力いただけていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 248 法律による制約,先例主義,財務専門人材の不足(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 249 学内の総意の形成が現状では困難研究の意識が低い大学の体制大学がどのような方向に向かって進めるべき(研究に関して)の合意形成が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 250 研究の効率性を重視する傾向が更に強まることへの懸念(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 251 日本の競争的資金に係る間接経費率は欧米に比べてはるかに低い。この適正化を先に検討すべきである(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 252 1位と2位のは、その取り組みに積極的に活動してくれる教員・研究者への評価(給与も含めて)をどのように関連付けるか? 大学運営側の柔軟な対応が必要。一番の課題は、大学本部の改革や変革の実行にたいする意思のなさであり、特に国立大学に顕著であると感じる。とくに、国立大学については統廃合を図るべき。県単位の自治行政の改革の先駆けにもなると考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 253 担当する人材が居ない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 254 資産運用を行うシステム。個々の大学ではたかがしれており、ある程度の規模の大学連合を組織し、大学の特殊性を勘案した資産運用の引き受け手の育成。学生数が多い大学であれば、私学を模倣したやり方が考えられるが、小規模の大学の場合、やりようが限られている。<納付金企業との研究は論文によって評価されるものだけではない。教員の評価方法を多様化する必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 255 インセンティブ制度に対する執行部のアレルギー(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 256 間接経費を増やし、柔軟に対応することにより資金を確保する方法は、米国の有力大学でも行っている方法であるが、現行より更に柔軟性を高めて運営しやすくするためには、間接経費を年度をまたげるようにするなど制度を変える必要がある。また、間接経費をつけない資金もあり、国立研究法人の中には間接経費を出さないことを原則にしている機関もあり、国全体で間接経費を出すことに対するコンセンサスを得ることが重要。他大学等の連携については、推し進めるべきであると考えますが、地域特性等も考慮し、無理な連携をすとかえって業務が非効率になったりする可能性もあるので、連携では各々の大学等でしっかりと考えていくべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 257 資産運用や大学債を可能とする法制度。機関独自の製品開発。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 258 文系,理系,融合分野を分けて議論すべきかと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 259 大学に企業連携のノウハウが無いこと。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 260 教育・研究・社会貢献のバランスを取りつつ、運用していくことが課題としてあると考えます。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 国立大学法人としてのあり方、位置付けが不明確であるため、企業および大学がどのように活動することが望ましいのかが不明確である。このため、外部資金型、公募型の非定期的な資金だけではなく、大学毎の裁量が許容される予算運用が必要である。また、
- 261 国立大学法人化となつてから、全体的に過去の国立大学のあり方と今後の国立大学のあり方は異なっていることが教員内でも理解が得られていない。このことから、「公的財」としての国立大学なのか、「教育・研究サービス」としての国立大学なのかは明確に意思疎通を図れる環境を作る必要がある。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 増え続けるルール、書類、過度の大学間競争(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 事務組織・部局などの“縦割り”意識や“縄張り”意識(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 264 高等教育予算を他の先進国並みに増やし、国立大学法人については十分な運営費交付金を確保することがまず必要であると考えられる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 国立大学は国がしっかりとサポートすべき。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 人件費の抑制は限界まで来ている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 国が基盤的研究費を増加させる以外の方法で大学が独自に今後行う伸び代がある部分を消去法で選択したのみです。寄付金・資産運用、企業との組織的な連携、学費の増加が効率よく予算増加につながるのだと思います。どれも簡単ではありません。米国の大学のやり方を理想としているようですが、寄付文化が日本と全く異なりますし、人事の流動性も研究の文化的意識も全く異なります。それで、手法だけ真似してもうまく行くはずがないのです。大学の努力不足を指摘するのは、OECD各国の予算水準を確保したあとではないでしょうか？(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 ○大○大などにくらべて、地方大学にきて思うのは、事務員の能力の差である。事務補佐員の給料が下がった(同一労働同一賃金らしい)。時給920円で、コンビニより安いのに、しかも5年のしほりがあるのに、優秀な、誠実な人が集まるだろうか？ 多忙な教員をささえる体制が全く整っていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 269 資金の運用方法に関する規定が古いままだと、寄付金等の使途が限られてしまったりなどの弊害があるので、制度上の改革を進める必要があると思われる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 270 基盤的経費を充実するためには申請書に記載するこれまでの業績、予備実験結果と申請書を作成する時間が必要である。業績と予備実験結果の習得には実験を実施する人材が必要であるが、人を雇用する予算確保は困難であり障害となる。また大学教員は授業を行わなければならない、負担が多い場合は優れた申請書を作成する時間が確保できない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 271 企業および他大学との連携に際して、共通のコンプライアンスを整備する必要がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 272 ⑨については、物理的な移動と教育・研究の学生や外部に対する質の保証の問題があると思います。⑩については、大学進学者数の低下および格差拡大の可能性がります。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 273 応用研究だけでなく、基礎研究に資金が行く仕組みを検討すべき(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 274 事務職員の必要以上の再雇用制度(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 275 政府系外部資金には、間接費に対する縛りが強いものがある。内部で自由に運用できるようにすべきである。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 276 利益追求をしない、という基本方針で会計の諸ルールが決定されており、運用できる資産を持ちえないことが大きなネックになっている。年度事に予算を使い切ることが前提になっているため、将来を見越した資金運用が十分におこなわれていない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 277 人事制度の柔軟化が日本の大学において遅れている点の一つではないか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 意思決定システム(リーダーシップ)上の課題(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 企業からの一定額の研究費を大学に拠出する仕組みが必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 280 人件費の積算根拠が、大学に出勤となっており、在籍場所で研究に従事した日などでのカウントが現在できないため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 大学が地域あるいは社会に必要とされなければ投資もされない。その位置づけが甘い。大学も社会の一員として共生しており、その中で自由な研究活動が「許されている」と自覚すべきである(それだけの責任を感じ、全うできる人物だけが大学教員として残るべきである)。運営も同じでそういう人材を大切に、むやみやたらと成果主義で決めてはいけない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 282 単年度予算(計画・編成・執行)という「慣例？」にまつわる諸問題を解決できない。「経費削減」や「組織間公平性の確保」などの「美名？」のもとでの、機動的な経費運用に対する障害。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 283 集中して検討できる時間を確保できない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 284 国の法整備(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 285 大学には外部から経費を獲得することが得意な教員とそうでない教員がいる。外部資金の間接経費を大学運営に回す場合、「苦勞して獲得した資金」が大学運営に使われ、結果として獲得努力をしない教員に使われることには納得できないと考える者が多いだろう。全員が納得できる仕組みを作る必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 286 政府によるコントロール,規制が障害になっているので,大幅緩和をすすめる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 取り組み自体を競争的なものとする,数値目標を立てさせる,などは数値自体が目的となってしまう好ましくない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 具体的な検討が進まない,効果・評価を具体的に示しにくい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 科研費などの外部資金についても,大幅な増加は望めないで,現実的に基盤的経費の充実は難しいと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 研究成果を挙げていない大学教員が多すぎます。それは教員の意識の問題ですが,研究成果を挙げられない「年配の教員」の降格や解雇を積極的におこなうべきです。若い人材のモチベーションは,高い給与を得て研究していない教員が存在する限り向上しません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 教員人事の硬直化,不透明性があると思います(退職待ち)。勤続年数に応じた退職金額の問題を解消するために,年俸制を速やかに導入すべきだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 国家的支援の変更に伴う準備期間の短時間化および書類作成による拘束時間の増加。人員の削減による事務処理の増大。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 科研費の執行の遅さには,とても困っている。毎年,夏過ぎまで研究費が使えないが,相当の成果を求められる。残り半年でどうすればいいのか,予定も計画も意味をなしていないが,それを理由に成果報告書の提出は求められるのはどうしてだろうか。このような状況で,検収制度が厳しく,実験系の研究は八方塞がりである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 そもそも,文科省自体のスクラップ&ビルドが必要なのではないのでしょうか。近年の文科省官僚による度重なる汚職により,教育行政に対する信頼はもはや地に落ち尽くしたと思われます。そのような省がいくら正論を掲げて改革を進めようとしても,誰も何も聞いてはくれないと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 研究推進部門や支援部門,教育支援部門,教育改善活動など,教育研究に直接関わらない事業を減らして,教育研究にお金を回すべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 統廃合しても定着するまでに時間がかかる。統廃合した場合には,キャンパスを1つにすることを前提とするべきだと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 異なる制度のすり合わせ作業に傾けられる人的コストの増大と参画する研究者らの教育研究時間の削減。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 中堅から上層部の固定観念。学長たるリーダーは,自分の命をかけて改革して欲しい。教員の苦情,文句にいちいち反応する必要はないと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 経費を集めることに時間がかかることが障害である。集めることに翻弄され,肝心の研究活動に時間を当てられなくなっている気がする。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 寄付文化が根づいていない点。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 各大学が横並びでは無く,自由に授業料の設定をできるようにした方がいい(米国方式)資産運用に関してはその道のプロフェッショナルを雇用できるような人事システム(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 国立大学であるための公共性を考えると,資産を増やすような経営ができないかもしれない(営利目的の事業など)。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 本学では,間接経費の1/3程度が研究者に配分されているが,多くの資金を集めている研究者には,その分,多くの間接経費が配分されており,必要以上の金額になって無駄な使い方をされているように思う。収入に応じて変わる税率のように,間接経費の配分も傾斜比率にして,必要以上の間接経費を基盤的経費に充てるべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 科学技術の先進性を維持できないほどに国内の研究予算の規模が相対的に小さくなってしまっていることが問題なのであって,国内予算のパイの奪い合いを激化させる施策では解決しない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 一律の教育無償化(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 医学工学などは企業連携による外部資金確保は進めるべきであるが,制度・手続きをより簡素化,あるいは法に抵触しない範囲で手続きの全廃を推し進めるべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 私立大学の運営は商売である以上,他大学との連携は難しいと考える。どう学生を確保するのか,互いに偵察などを行って調査している状況にあるが,研究設備の利用やそれぞれの大学の特色や学術的な強みを生かした連携ができると有難いと考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 308 人件費の抑制には賛成である。しかし,クロスアポイント制度は,複数の教員で1研究室を運営する場合は可能であろうが,1人の教員で研究室を運営する場合は(学生の指導が疎かになることが目に見えているので)ほとんど不可能であり,現実的ではない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 309 活動時間の確保。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 310 大学の存在意義についての国民の認識・理解。制度上の課題。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 311 個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等は、本来は非常に有効であるが、学内制度の整備が追いついていない。また、新しくはじめるときには、かなりのパワーが必要であり、発生する周辺作業を研究者が嫌う傾向にある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 312 事務処理コストの低下に関しては様々な大学で取り入れられるようなシステムづくりを国が行い、配布すべきである。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 313 何もない。なぜ増やさないのか分からない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 314 学内における事務システムの導入に対し、企業の吹っかけや他企業への圧力・妨害があるとの話を聞いた。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 315 教員,事務員ともに無駄に手間だけかかる業務が多い気がする。同じ内容をするにしても、もっとスリム化が可能なのではないか。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 大学執行部のリーダーシップ,戦略性の欠如。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 317 競争的資金を取得して研究を進めていますがいずれも短期的評価が必要となるため、基礎的な研究に集中するのは難しい状態です。競争的資金はあくまで研究を加速するために利用し、他の財源で基礎的な研究を積み上げる必要があると感じています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 318 地域の要請(不可避)(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 各県に1つ,国立大学がある状況で,県から国立大学がなくなるという状況は住民からは受け入れがたいと思われる。このため,大学がその県からなくなることは非常に難しい。丸ごとなくなってしまうのではなく,複数の大学が合併して名称を一つとし,〇〇大学△△(県名)校として,その場所に大学を残すべき。旧帝大にまとめるものもあり。ただし,内容が被っている学部はいずれかの場所にまとめて設置,一般教養科目を教えるセクションは一箇所に集める,などしてスケールメリットを出すとともに,全体として人員の整理が必要と思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 研究費充実を成果につなげるよりも教育を無難にこなしの方が評価があがる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 特定の出身大学の教員を優遇して,無駄な組織を作り,全体のモチベーションや必要となる箇所への資金を削減している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 日本の大学の欠陥は,知的クラスター形成が難しいこと。知的クラスターとは,具体的にはたとえば大学院生が研究上問題が発生したとき,どんな問題に関しても適切にアドバイスができる一流スタッフがちかくにいることを指します。他大学との連携がすすみ,たとえば教員のトレードが可能になれば,国内全体の専門分野の多様性を損なうことなく「ある分野における世界有数のスタッフ充実」がある研究機関において実現可能。しかし現状の人事システムは各所属機関・部局で独立に行われているため実現困難である。どこも広く浅くスタッフを配置され,「定員削減」が続く中で一層知的クラスター形成が難しくなっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 学外との連携の際,研究者の実績を担当部署が把握しているか疑問である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 教育国債を発行して資金を捻出し,最低限教員1人当たり100万円の研究費を確保すべき。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 間接経費を重視するとその経費のない外部予算がとれなくなることがある。また,年俸制などによる人件費の削減は多様な研究分野をなくし,発想の限界,将来性の限界,連携の枯渇などに結びついている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 いずれも,運営費交付金と比較して安定した収入とは言えず,制度が拡充されたからといって,すぐ解決とはならないと考えます。反対と考えている合理化,人員削減は一時的な改善には役立つと思いますが,今以上の講義負担,雑務の増大につながると思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 発明などの知的財産に対する発明者の権利保護(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 こまごまとした書類や制度の多さ。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 329 18歳人口が減少し,さらに減少が予想されている中で,日本全体で現在の大学の数を維持することは不可能だと思います。大学の数や教員の数が減ることで,1人あたりの基盤経費を確保することはできるかもしれませんが,若手研究者のポストが減ることになり,彼らのモチベーションや博士課程への進学意欲が下がることが懸念されると思います。仮にそうなら大学での研究の活力が日本全体で下がると思われ,障害になる可能性があると思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 330 学内のローカルルール(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 331 賛成とした組織や事務運営の効率化コスト削減は必ずしも人員規模削減ではなく,適切な仕事量への見直しや仕事量に適した人員増員を検討すべきと考える。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 332 国家レベルで将来を見据えた判断ができるトップが限られていること。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 333 大学としての方針の明確化,選択と集中など言い古された言葉ですが,全学あげて真剣に本気で取り組めるかどうか,それをどうマネジメントするかが課題と考えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 334 大学への運営交付金の削減はもう限界に近い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 335 入学生の減少による研究予算のカットと,欠員教員の補充のカットが行われている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 336 理事と学部の見解の不一致。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 337 法人や経営者サイドレベルの人事の硬直化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 338 大学側の理解。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 339 教育の為の必要最低限の教員しか雇用できていない為,教育とマネジメントに忙殺され,外部資金を獲得する為の書類作成に必要な時間が確保できない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 340 中長期的な安定した研究費が必要であると考えられるが,現在は,安定した研究費が得られない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 341 教育に関する事務作業が大幅に増えている。教育負担が大きくなったというが,教育の時間が増えているのではなく,それに関する事務作業は煩雑化し,時間を割かなければいけなくなっている。組織の運営にリーダーシップを発揮する立場の間人は,研究を継続すべきである。昔は,自分も良くやっていた・・・といっても,現在の厳しい環境を改善させるには,研究の「現役」プレーヤーであるべきだと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 342 外部の競争的資金は,研究員を雇用できるほど大型のものが少なく,雇用できない。雇用できても2,3年の任期付きで,地方大学に来てくれる人はほとんどおらず,研究員派遣会社に依頼することになる。派遣では新卒でかなり教え込まなければならない状態の研究員に法外な費用を払わなければならない(修士卒で月50万円ほど),研究費を圧迫する。やはり運営費交付金で雇用された安定した身分の常勤職員がいるというのは研究の大きな推進力となる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 343 研究に割く時間の少なさ。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 所謂「大企業病」(誰かがやってくれるので,自分はその仕事をしない)にかかっている大学の事務職員,教職員もおられるようです。海外の大学のように,「仕事に人を付ける」ことを進めないと,残業を削減したり,全員が勤務中は一生懸命効率よく仕事をする,という状況にならないのではないのでしょうか。営利企業であれば見られないくらいにこのんびりしている方も居られます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 今後の学生の減少を考えると,統廃合は避けては通れないと思いますが,残る大学と統廃合される大学の選別,またそこで働いている教職員のその後をどうソフトランディングさせるのが難しい問題かと思えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 346 理事会等の経営陣が宗門関係者で占められており,時代に即した柔軟性が全く無い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 347 私立大学等経常費補助金を増額することが望ましい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 348 国が高等教育・基礎研究の予算を大幅に増やすことが望ましいが,実現は難しいと思われる。他大学と統合し,授業はeラーニングにして,企業と提携した研究だけを行えば,少しは延命がはかれるかもしれない。優秀な人材は中国へ流れるだろうが,これは仕方がない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 349 マスメディアがそれに託けて政権批判をすること。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 350 制度上の課題は少なからずあるように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 351 問とは外れますが,反対と考える選択肢に「事務運営の効率化や事務処理コストの削減」を挙げた理由は,事務に担当していただきたい仕事も教員が担当せざるを得ない状況になることを危惧しております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 352 学内での人材の流動性が全くありません。例えば,研究者としての仕事よりも事務方やURAとしての仕事の方が向いている(または逆)場合がありますが,このような異動ができません。適材適所に人員を配置できれば,研究・事務ともに効率化が図れ,事務コストの削減とともに,研究成果の増大が見込めます。また,学内での流動性があれば博士号取得後の選択肢が増えることで,若手がアカデミアに入りやすくなると思います。一般企業では配置転換は当たり前に行っていますので,大学においても可能と考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 353 人事体制の見直しに伴うポスト・給与削減の課題(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 354 賛成できる選択肢がありません。国は大学を企業化したいのでしょうか?もしそうであれば,基礎研究のような儲からない研究は大学ではできないでしょう。そうなれば,大きなイノベーションをもたらす可能性も日本から限りなくなっていくと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 355 流行りや知名度のせいで,基礎研究に対して資金は出ない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 356 企業から資金獲得するというのは無茶である。基礎研究に出資できる体力のある企業がどこにあるのか,自分は民間企業出身で事情を詳細に把握している。いま,どんなに大学が魅力的な研究テーマを立ち上げようとも,それに投資できる体力のある企業はない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 357 病棟業務忙しく中々研究に集中できないこと。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 358 基盤的経費を充実させる意志が本学では希薄である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 359 人員を事務を含めて減らし過ぎることで,研究活動が円滑にできないことにつながるため,事務職員を含めて人員を維持していく必要がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 360 クラウドファンディングでの資金の集め方などのノウハウ(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)

- 361 研究者が外部資金を獲得した際の,成果が大学内で十分に評価されていない。(大学,第4G,その他,男性)
- 362 安全保障技術推進制度について,日本学術会議等により議論を行うことは良いと思うが,日本学術会議や学会等が過度の制約を設けることにより,国民の安心と安全への貢献の機会,学術の国際競争力の維持と増大のための多様な手段の確保,研究者および研究機関の研究活動における裁量権を失うことのないようにすべきである.申請の諾否は,各研究機関においてルールを定め,適切に判断すべきものとする。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 363 企業との共同研究に際し,学内設備等の利用に対して高い使用料を徴収して,研究活動の基盤的経費に充てることが考えられるが,国費により整備した設備をそのような資金確保のために利用してよいのか,当該設備を用いた本来の研究に支障が出ないか,そうした共同研究に係る研究者が本来行う研究活動に支障が出ないか,等の問題がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 364 ⑤のようなスリム化を行う場合は日本全体で考えないといけないが,各法人の判断に任されてしまっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 365 経費を稼ぐためのエフォートが多くなり,肝心の研究へのエフォートが減ることは問題である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 366 事務組織・機構の硬直化は障害である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 367 寄附金控除の制度ができたことは非常に良いことである.この控除レベルを米欧並みにしてもらいたい.まだまだ寄付の文化が日本には根付いていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 368 単年度会計.理由:間接経費を十分に活用して,従来の運営費交付金を当てていた事業を補完する事への障害は,年度ごとの不均一な間接経費収入を平滑化することができないことにある.年度繰越を可能にすれば,計画的な蓄財が可能になり,安定した経営につながる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 369 競争的資金を中心とすると,資金獲得に不利な基礎研究が衰退する恐れが大いにあり,人員育成並びに確保も長期的な視野からはできなくなる.引いては日本の科学力に大きな影響を及ぼす.やはり科学力の維持と向上のためには,基盤経費は運交金を含む国からの資金として安定した大学運営を図ることが一番なのではないか。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 370 組織変革で目指すビジョンの設定と共有.これによる構成員のマインドセットを変えていくこと。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 371 コストの削減しても,その資金を自由に使えることはできない.これで多くの無駄を産んでいる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 372 単年度会計と事務手続き上の教多くの規約.柔軟な予算執行を妨げると同時に,必要以上に人的資源を使っている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 373 目的積立金制度の利用にプレーキをかける「空気」(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 374 民間からの資金の獲得は必要であるが基礎研究の分野では民間の資金を獲得しにくい.外部資金を獲得を重視した場合,研究活動のうち資金獲得をするための事務書類の作成,事務手続きの作成に膨大な労力がかかる.民間からの資金の獲得は個人ベースでの活動による獲得でなく,組織的な活動で民間資金の獲得に取り組むべき.特に民間企業には長期的な視点で民生品の開発にも基礎研究の投資が必要だということを啓蒙する必要がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 社会に対して研究成果を還元することを求められているのだから増税すべき.クロスアポイント・企業・クラウドファンディングからの資金は,基礎研究がおおざなりになり,還元すべき社会の対象が「ビジネス」に限定されてしまう.生活には還元できない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 376 国が研究費を減らしていることそのものが障害。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 377 公務は増加の一途をたどる一方で,ほとんどの大学で一研究室に教授・准教授・助教をフルで配置することができず,必要不可欠な分野や,最先端研究に取り組む研究室も,等しく人員不足の影響をうける悪平等に陥っている.状況の打開には,高度経済成長期の政策に基づき肥大化した学部・研究科などの改廃による組織・人事の見直しは喫緊の課題だが,これまでに行われた改革をみると,ほとんどが看板の掛け替えの域をでない.真の組織改革には相当の痛みを伴うが,研究分野を広く理解し,公平かつ柔軟に改廃を決定できる人材が不足(あるいは人材育成してこなかったこと)が,本取組みの最も大きな障害と考える.そのような人材にポストと権限を与える仕組みが必要だと感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 378 年々増える大学における業務.大学においてインターネットセキュリティ,学生のメンタルヘルス,安全衛生対策,就職支援,英語授業などに代表される国際化など業務の種別は増えるものの,人材も資金も増えない.この状況では基盤的経費を充実に振り向ける余裕はないと考えられる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 379 研究費の執行時など,効率的でも合理的でもないルールや書類手続きがあるように思う.不正防止のために必要であることは理解できるが,多くの人の時間と労力がそのような仕事に割られるのはもったいないと感じる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 380 知的資源を事業化に繋げるプロモーター,プロデューサー(事業化の専門家)が不足している.事業化戦略,戦術の専門家が不在であると,せっかくの知財が社会に還元されない.大学や公的機関において,この人材不足が深刻であると考えられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 381 欧米に比し,相互依存的な繁栄(寄附金制度を含めて)の思考が未成熟なのかと思われる.旧帝大で研究は十分といて憚らない各分野のリーダーもおられるようだし,同じような思想は,大都市だけで,地方は無用との考えにも行き着くところが垣間見える.ここでいう障害はマクロ的視野の欠如,強いて言えば将来へのグランドデザイン(若者への期待,夢)の欠如にあると思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 382 政府の研究に対する認識が不十分である。基礎的研究に十分な資金を投入するべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 383 寄附金の優遇措置(税金等)および資産運用, 出資事業に関する規制等(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 384 資産運用, 出資事業を通じた資金の確保は国公立大学では, 制度的に困難な大学が多い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 385 大学施設・知財・人材を利用した営利活動に関する規制を, もう少しゆるめても良いのではないか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 386 研究に対する資金提供の税負担軽減を積極的に導入すべき。減税分の税収入は政治献金の課税によって賄う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 387 外部資金で獲得した研究費の間接経費を産学連携や知財予算などに利用できるように法律で定めてほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 388 国立大学法人においては, 税制と大学の会計制度(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 389 教員が忙しい。本質的でない仕事が多く, 本来行うべき研究および資金獲得のための時間がなかなか取れない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 390 知財センター職員の知識と手腕の向上がないと障害となる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 391 国立研究開発法人の中には, 無駄な研究に相当の資源を費やしている組織があるのではないかと思われる。例えば, ○○○○の研究の中には, 農業に役立たないばかりか, 学術的にも意味のないものが多く見られる。他の領域にも同様な問題があると想像される。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 392 企業側が学生・教員の人件費加算にまだ前向きではない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 393 科研費の採択率向上やその予算の充実(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 394 「大学の研究者が大学外で業務を行う(例えば学外の病院での診療や他大学での非常勤講師)場合, すべてを大学からの派遣業務として大学の収入とする(本人にはその収入の30%程度を給料に上乘せする)」との方法を取るためには, 研究者の基本給を欧米並みにする必要もあるかもしれない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 395 大学の校費が少なくなると, 成果は少なく科研費は当たりにくい。重要な研究を行っている研究室にとっては困っている。大学の教員の活動スタイルにメリハリをつけ, 何年かは教育重視で科研費が少なくてもすむ。研究に復帰したときに科研費が十分ある, ような方法も考えるべきであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 396 年功序列と非英語(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 397 基盤的経費を増やす対策だけを考えるのではなく, 他の課題の解決もふくめたトータルで考えるべきである。例えば, 社会とのつながり, 企業との連携を考えると, 大学の先生が, 社会をみてニーズをしり, 論文を書くだけでなく, 社会に価値を提供し, それにより利益を得られる企業と共同研究を進めていくモチベーションを高める仕組みとともに, その資金が基盤的経費につながる仕組みを構築するなど, トータルでみなければいけない。あまりにも一つの問題に対応するために, 他へ弊害がおきすぎている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 398 産学連携の自由度の増加が必要であろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 399 クラウドファンディングを行う仕組みづくり(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 400 公的資金全体が減少しているのは由々しき事態。社会保障費の増加は避けられないが, 先行投資である研究費は確保して欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 401 充実させるために必要な事務的・運営的な作業がオーバーヘッドとなって研究が一時的に停滞すると, 中期的には大きなダメージになる可能性があります。どの程度の規模の改革をどれくらいの負担で行い, 長期的にみてゲインがあるかどうかを見極める必要があります。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 402 組織のプライドや過去の栄光が統合の障害となっている。また, 個人で研究資金を獲得しても, 研究のための有効に活用することを阻害するような学内ルールや組織が存在している。また, 個人で研究費を確保するほど, 確保できない研究者から妬みや嫌がらせがあり, 研究が阻害されることもある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 403 間接経費は, 獲得研究者の研究環境の整備に使われるべきものであるのに, 大学が予算化してしまっていて, 別の目的に使われている。この現状を変えない限りは, 間接経費の意味がない。大学基盤協力費でも, 名称を変えれば納得できるところもある。本音と建て前が違いすぎるので, 獲得研究者に不満が残る。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 404 人事体制の見直しが必要と考える一方, ある特定の年代に, 研究者が集まっている場合があり, 限られたポストを分配していく場合に, 役職(職階)ポストからあぶれた研究者の処遇が大きな課題になると考えている。いたずらにポストを増やすこともできないので, そこが大きな障害になると考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 405 省庁間の連携不足と縦割り行政。法人化にトップダウン形式の弊害(トップの資質低下やトップにフィードバックするシステムの形骸化など)。安倍首相のミニシア版が溢れ, トップダウン形式の副作用が目出し始めている。真のリーダー不足が目につく。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 406 大学での資金活用の自由度をより確保できるように, 制度を改善すべき。特に, 利益相反に関しても制約の適正化。制度上できるといわれることと, 文部科学省などの指導内容などの実体との乖離の除去。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 407 研究費の用途に関するチェックと、それに伴う雑務が多すぎます。これを低減するだけでも、相当な時間と人件費の削減、研究時間の増加が期待できるのではないのでしょうか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 408 大学の役割は何か,公的研究機関の役割は何かを再度根本的に問うべきであろう。いくつかのレベルが生じるのは競争社会なので当然であり,そのレベルに見合った予算規模の差は結果的に当然となる。また,いわゆる「目利き」を役員に採用して采配をふるわせないと特徴がある研究機関が実現しない。(大学,その他,男性)
- 409 あくまでも「運営費交付金」制度が一番の障害である。これを撤回させるような動きを期待する。(大学,その他,男性)
- 410 そもそも交付金が,ひも付になりすぎていて,ダイナミックが運用が難しい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 411 長期借入・出資運用は,現行法ではできない。法律改正が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 412 研究機関に個人が寄付をする際の税制上の優遇措置を根本的に変える必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 413 制度,慣例上の制約。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 414 緊縮財政政策(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 415 非近代的事務作業(ペーパーレス化からほど遠く,IT化が大幅に遅れている。電子決済も導入されていない。テレワークなど働き方改革からほど遠い)。あらゆる事務作業を超コストとっていない組織体質。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 416 制度上の制約(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 417 外部資金獲得に対するインセンティブの不在。多くの外部資金PJに従事しても,収入は増えない。さきがけのみ特例。なぜ,さきがけだけ?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 418 交付金の執行を年度で行うという縛りが,大掛かりな装置開発を難しくしている側面がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 419 明言はできないが,管轄省庁と公的研究機関との間に上下関係が存在し,十分意志疎通ができていないと思うことが多々ある。現場の声(大学とか研究所等)を十分反映させることを優先すべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 420 事務方の経費に大きく予算が使われていることが問題である。ITを使うなど,効率化すれば事務方の人件費を大きく削減でき,本来の研究に予算が配分されるようになる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 421 各大学・法人に限られた基盤の経費を増やす努力をする傍らで,以下のような事務やルールに,多くのエネルギーが割かれている。これらについては,殆ど合理化の見直しが行われてきておらず,惰性で行われているものも多い。・独法評価のための膨大な資料作成。・ライフサイエンス分野の倫理指針(医学系指針など)による一部の過剰な手続やルール。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 ・施設の利用料収入は,施設の老朽化対策などまで含めると高額になってしまい,我が国の科学技術・学術の振興に悪影響を及ぼしかねない。国による補助が不可欠である。・間接経費率の算定において,一部の外部資金では中長期目標で削減対象とされている一般管理費を用いるため,年々,間接経費率が低下してしまう傾向がある。法律等により一律30%を保障するなどの施策が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 競争的資金等,外部から獲得する研究費は,年限が定められているので,出口戦略が必要で,安定した基盤経費にはなりえない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 経営努力認定のハードルが高く機能していない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 自己収入が増加した分,運営費交付金が減額される実情を改善しなければならない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 事務作業については,長年の経緯の中で確立されてきたものであり,急に変更することはきわめて難しい。新たなシステム構築が必要となるが,その前の業務の流れの整理や洗い出しに時間を要する。しかし,現在,事務作業の増加によって(その理由は運営費交付金に対する外部資金の相対的な増加にともなう契約や決算の作業による),そういった整理・洗い出しの作業をおこなう余裕はない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 427 寄付は,米国等では普通に行われているが,我が国ではなじみがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 428 資金の獲得,運用に係る規則や縛り,付帯する雑用等に取りられる手間が多すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 429 基盤の経費の拡充を各機関に委ねるのは本末転倒。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 430 外部資金の獲得やその運用は自由ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 431 機関の統合等の組織改編は重要であり,これまでも幾度となく実施されたが,それに伴い発生する経費にも配慮する必要がある。十分に議論,配慮を尽くした上で組織が一度固まったら,長期間にわたって大きな変更をすべきでない。10年以内で変えることに意味があるとは思えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 432 事務系職員や技術系職員の人員削減,過剰なスクラップによる経費節減は,結局,その組織の研究ポテンシャルを弱めることになる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 433 業務の効率化・合理化を行うインセンティブを十分に与えることが重要。効率化・合理化により削減したコスト分だけ予算カットとなるようなことが起こらないようにする必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 434 組織内では優秀な研究者を特別扱いをしない(皆同じに扱う)という風習が,新たな制度の創成の阻害要因となっております。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 435 組織を変更して効率化するというのは,もともとの効率性がよほど悪い組織でない限り,幻想だと思う。もちろん,定常的な効率化は必要だと思うが,それはすでにある程度なされているのではないか。むしろ,「どう収入をあげるか」を考えないと,機関はジリ貧になるだけだともう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 436 年度を超えた運営交付金あるいは外部資金の運用を可能にするべき(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 437 教員の意識改革が,何よりも重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 438 問1-1の質問方法は,運営費交付金を増やすという選択肢を最初から除外している点で,恣意的である。運営費交付金を元に戻すという選択肢を設定もしないのは問題ではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 439 他機関等との連携等においては,成果の最大化ではなく,コストの削減が主眼になりすぎて,トータルの成果もしぼんでしまうことを避けなければいけない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 440 当法人では,施設・設備供用の利用料等において減価償却費相当分を計上していない。研究開発法人においては,研究施設・設備の利用料や研究受託等での収入については課税対象外とする等の措置が望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 441 施設の利用料収入による資金の確保については,国庫へ返納,または自己収入として総事業費へ繰り入れられるため,自らの研究費として自由に扱うことができない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 442 組織内での縄張り意識,現場の意見を反映しないトップダウンでの体制見直しなど。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 443 指定職(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 444 企業との共同研究を進めるうえで,公的組織側の敷居が高い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 445 資産運用を進める専門部署を設けるための人件費がかかり個別の施設での運用は難しい。そのために余計な出費とリスクを負う可能性がある。寄付金は集めた資金を目的に沿ったものだけに制限すると柔軟な仕様が損なわれる可能性もあり,運用面で整備が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 446 組織そのものの研究課題・分野の特異性による汎用性がないため,具体的経済効果の向上に結びつかないので,民間の参画も期待できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 447 他機関との連携が一番重要だが,共同研究を行う際に,知財に関わる所内手続きがあまりにも煩雑すぎて時間がかかりすぎる。これでは,共同研究相手から嫌がられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 448 獲得した間接経費の統合的な利用に関わる制限や,資金に関わる研究者の縄張り意識。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 449 今後,様々な形態で資金を確保する必要が出てくるが,ここに紐が付いた状態の予算になると,使い勝手が悪いいため,外部資金を一括してひとまとめで使用できるシステムにする必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 450 基盤的経費の減少への対処のみに終始している組織や国の発想が最大の問題ではないか。投資効果が見込めるのであれば,さらに投資を増やすというマイナス側とプラス側の軸をもつべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 451 分野によってもと思うが,若手や中堅用の競争的資金等の予算案件が少ないように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 452 合併,統合による経費削減や組織の充実は限界に近付いており,研究内容の維持に影響を及ぼしつつあるため,別の方法を考えていく必要がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 453 外部資金の獲得や企業との共同研究が増えるほど,書類作成や会議など労力が増える一方で,研究時間がますます減っていく。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 454 そもそも運営費交付金による安定的研究基盤をととのえるべきであり問自体が不適切(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 455 競争的資金で基礎研究をサポートする場合,現状では予算額が小さく限界がある。予算の増額,使途の制約を世界的な尺度で平準化すべきである。米国ではほぼ丸投げであり,代表研究者の裁量に任されている部分が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 456 再雇用者の労働条件 コンプライアンスの問題(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 457 公的研究機関の高年齢化,研究資金獲得能力のある業界で知名度のある研究者と,獲得能力がなく職位も給与も高い組織経営層(検索しても何も出てこない)との不公平感。むしろ,経営は外注でも良いのでは?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 458 国家公務員に準ずる規程(報酬の二重取りとか)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 459 事務手続きの煩雑さ及び事務手続き要員の不足(研究者自らが研究以外の事務処理に追われることが多い。)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 460 民生利用によって社会を変えた技術は多い。経費を絞っておきながら「軍事研究」といって申請すら許さないのはどうかと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 461 硬直的な予算・会計制度(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 462 公的研究機関は、研究基盤への貢献の重要性を再認識すべき。大学等と競合する研究開発は一部を除いて避け、論文にならない取り組みや大学や企業への貢献に徹するなどを重視すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 463 資金の減少が最も大きな障害と考えられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 464 大学から公的研究機関に異動したが、大学と比較し研究者に対するインセンティブ、産官学連携などに関しては自由度が低いと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 465 NCのミッションと企業の業務の利益相反、外部から資金を獲得するにも人材を投入する必要があり、結局かかるコストは増大する(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 466 企業との共同研究費に対して課される間接経費の割合が高いことにより、企業側からの不信感が高くなる傾向が最近見えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 467 寄付金等の会計年度の柔軟性が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 468 コンプライアンスの名のもとに実施されている、事務処理能力を超えた量の書類提出(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 469 公的研究機関の設置法に規定される内容が時代の要請とずれている部分があり、新たな連携や資金確保を進める際の障害となる場合がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 470 企業との資金に関する契約は単年度ごとでしか決められないため、安定的な資金源とならない。現在の特別試験研究費税額控除制度はその年に使った分しか減税されない。例えば、複数年分の研究費を一括で控除できるような制度ができれば、企業としては利益が高い年に一括で計上し、それを複数年にわたって研究機関に提供するという形がとれば、安定性が増すと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 471 取り組むべきだと賛同する人はいても、取り組みを実行する人がいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 472 外部資金を獲得するにあたり、報告書等の事務的な処理が煩雑である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 473 外部資金の研究期間ルールの緩和を行い、短期間だけで成果を求めるのではなくある程度の長期間に自由に利用できるような枠があると、研究費を半ば無理に使わなくなり、トータルのコストが削減できるのではと考える。また短期間の外部資金だと、小さな結果を求める申請が多くなり多数の経費がかかるのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 474 統廃合する上で何を残すかの評価方法。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 475 ○○○○【公的研究機関名】には研究職のほか技術職と事務職というカテゴリーの職員がいるが、彼らの業務が研究へのサポートになっていくことは少なく、むしろ研究を阻害する無駄な仕事増やしていることが多い。この状況は年々悪化の一途をたどっており、非効率な業務に耽溺し、怠慢も見受けられる。このような人材を整理すれば、その資金を研究者の雇用や研究資金に充当できるはずである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 476 研究機関の縦割りを無くし、文科省、経産省、環境省などを横断した国立研究機関の統合を希望する。例えば、環境・資源・エネルギー問題などはオールジャパンで取り組むべき研究課題だと思う。実際、いろいろな研究機関で研究が行われているが、実態はバラバラである。それを専門とする国立研究機関が日本に無いのは不思議に思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 477 現場から提案しても事務手続きの効率化は進まない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 478 ・単年度ではなく、複数年度で使える基金化された予算を増額してほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 479 成果の帰属、知的財産権(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 480 外部資金を取得する活動は研究以外の業務を増加し、研究支援の人材を確保する必要がある。その場合は予算全体が増加したとしても実際に研究に拠出される資金の割合が低下する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 481 クラウドファンディングなどで研究資金を集めたり、あるいは、兼業により外部収入を得るなど、新しい制度によって研究のモチベーションが上がるはずであるが、一番の問題は、組織の規定を変えることが難しいということである。公的機関の性質だと思うが、特に前例のないことへの変化に消極的である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 482 運営費交付金の削減により施設や研究機器の維持・更新が困難になりつつあるが、間接経費で補うに至っていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 483 公的機関が一部の企業にのみ有利となる研究を進めて良いものなのか？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 484 予算の年度をまったく使用、繰り越しが不可能。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 485 財務省・総務省の査定。基盤的経費の査定は、理系の学位を有する研究実績のある者にさせるべき。理系の学位を有しないものが、適切な基盤的経費の相場がわかるのか？前年度からの削減しか発想に無い者に何が判断できるのか？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 486 運営費交付金の安定的確保以外の取組は、みなおまじかである。書類作成等の諸雑用が増える割には、短期的・少額な資金枠が増えるばかりで、その予算管理にも余計な時間が取られる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 487 民間企業と公的研究機関が想像する研究成果に乖離がある。民間企業の目的は利潤追求であり、「お金にならない」研究は総じて相手にされない印象がある。一方で、基礎研究は必ずしも「お金にならない」。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- コンプライアンス遵守のために膨大な事務作業が発生しており、それが管理部門の人手不足の主原因である。重箱の隅をつついて毎年煩雑な手続きを増やしていくような監査の仕方ではなく、コンプライアンス遵守をしつつも手続きを減らしていけるような監査の仕方を整備すべきだと思う。それだけでかなりの事務コストが減らせると思う。研究者に金儲けさせようとしても無駄ですよ。そういう賢い人は大学をちゃんと4年で卒業してさっさと銀行か商社に就職していて、金儲けの才能が無い人が大学から出られずに研究者になってますので。もちろん私も例外ではありません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 488
- 489 財務省の緊縮主義。文科省他公務員の天下り。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 490 寄付税制の「ふるさと納税」なみの改革。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 491 自由な収入確保策が講じることができない(国立大)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 492 機関長の裁量権限(人事・予算編成)を強化し,組織改革を図るシステムを整える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 493 大型の競争的資金が無駄に使われている。民間企業の元重役など,大学・教育の実情を知らない人たちの意見が重視されすぎているのでは?(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 494 大学側からの批判ややかみ(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 495 少額の寄付金やコンサルティング料金を効率よく得る手段がない。極少額であっても多額であってもまったく同じ契約手続きが必要であり,契約行為を行うだけで損害になってしまうため,小型の案件を受けることができない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 496 組織対組織にこだわりすぎるのは良くない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 497 紙の書類や手続きが多く,事務作業が膨大である。研究者が事務作業や資金獲得,人件費確保に忙しく,研究や教育に時間をかける余裕がなくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 498 外部資金の獲得に関して,もう少し応募の機会が増えると応募しやすい。ほとんどの外部資金は応募のタイミングが年に一度だと思う。数千万以上の大きなプロジェクトならばそれで良いが,若手研究者や萌芽的研究に対して数百万程度の予算に応募する機会が年に数回あるとちょっとスピーディに動けると思う。今の状況は,研究の進捗や人事の関係等で応募を見送ると,次は一年待たないといけない。採択されなかった場合も次のチャンスは一年後となる。一年の間に複数回チャンスがあれば,アイデアが出た時にすぐに資金獲得につなげられる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 499 選択と集中。お金が使い切れずに,必要のないものを購入しているところがある,というも耳にしている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 500 研究に重きをおくならば,できるだけ事務処理を少なくし,これにかかる時間と費用を削減するのがよいと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 501 昨今,「安全確保」を謳った目的の作業や書類作成等に割く時間が膨大になっている。安全性向上や安全確保にゴールはなく,有体に言えば事故・負傷はゼロにはなりません。したがって,安全性向上や安全確保を謳う作業や書類作成に青天井の多大な人的・物的コストがかかっていることを認識して欲しいと思います。近年の社会的要請から,当然,そのコストは急速に増大しており,研究開発に費やすことのできる肉体的・知的な活動時間は限られてしまう状況です。にもかかわらず,それまでと同様またはそれ以上の成果を生み出すべしというのはどのような発想から生み出される帰結なのか理解に苦しみます。少々過激に申せば,研究開発現場における「蟹工船」とも言えるような状況だと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 502 企業との接点が少ない上に,まして,資金のやりとりはさらにハードルが上がる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 503 短期的な財源に頼ると,長期的な視野での運営が難しくなり,行き当たりバッタリのお金の使い方になる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 504 成果物の販売等の禁止が障害となっている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 505 大学の間接経費が多いと感じている。要因は文科省の複雑な通達等にもあるのでは。より簡素化し自由度を高めることも必要かと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 506 大学および公的研究機関においても研究費配分に対してまとめ役および国側の担当の力が強く,本来のシーズとなる基礎研究が育つ土壌に現在はないことが最大の問題であると考え。まとめ役および国側の担当の目利きが十分ではなく,評価の仕方にも問題があり,国として本来必要な分野またはテーマに対して資金が利用されていない点は改善すべきものと考え。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 507 若手の雑用を減らさないと,研究活動への取り組みもできない。大学は外部研究費を導入できるように,教員がもっと研究に集中できる環境を整備すべきだ。これは私立大学についてである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 508 ・アカデミアの統廃合は,今までの既成事実や歴史があり容易ではないだろう。政策としてあるとすれば,統廃合への支援策(インセンティブ,保障とか),統廃合前の当該機関からの人事配置ポリシーの作成,不必要な天下りを減らすとかか……アカデミアと連携する企業への理解活動が必須で,かつ取組初期はインセンティブがあればより進むのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 509 発生した知財の取り扱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 510 会計などの煩雑さを簡略化すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 511 教育者,研究者,指導者のレベルが低くてもよい。優秀で尊敬され実績もある人材が指導者に採用されたり,育ち活躍する体制を構築することが一番重要だと思う。指導者にもっと大きい報酬の差をつけるなど,競争的人材採用を行うべきではなかろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 512 複数の大学の集合体としての経営の効率化・教育研究の多様化を進める⑧,⑨の案に近いが,このような複数大学の経営を任せるに足る人材を確保した上で取り組むべき,との留保条件を付けるので⑩とした。大学から民間のIT企業に転職した際,複数の企業による持ち株会社の設立構想に当該企業の取締役として参画した経験がある。その卑近な経験による判断で申し訳ないが,1)大が小を飲み込む,2)負け犬同士が傷をなめ合う,3)期待する成果(効率化,新事業の創出・展開等)が得られずに不満のマグマのみが溜まっていく,例が世の中に星の数ほどあることを知った。複数大学の経営の(一部も含む)統合は,今の大学の人材で行うことには失うものの方が多いのではないかと懸念する。経営と教育の両輪に長けた人材をどのように得るか,を考えることこそ第一になすべきことと思考する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 513 大学教員全員が研究者である必要はない。科研費B以上を獲得できる教員を研究側に,それ以外は教育側に分類して,研究費の傾斜配分を行う。これにより少ない研究費の有効活用が可能となる。大学の主機能は教育であるので,良き教育者にはサブタイトルを与えるなどして,教育専念者へのインセンティブを与える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 514 企業出身のOBの方で活躍されておられる方は少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 515 研究者の職を安定させる仕組み。毎年契約では人が定着しない,優秀な人ほど。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 516 管理職の報酬の妥当性が確立されているかが重要です。国民を含め研究者も研究機関を軽く見ることになる。研究者,研究機関は褒めとしておく必要があると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 517 研究と教育のバランスと考えた教員,研究者の育成の遅れ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 518 基盤技術を広範囲にわたって進めることは費用が掛かりすぎる。各大学の注力する基盤技術を選択することも検討してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 519 悪い側面があることも分かっているが,国ではなく第三者機関による大学や研究機関の格付けを行い,国が報奨金を出すなどのランク付けを行うことで,大学・研究機関の競争を煽ることも必要かと。現状の,事なかれ,仲良しこよしでは,技術的な国際競争力が低下する一方,成果に基づく格付けがあれば,学生は其処を目指したり,在学すれば誇って研究を是が非でも成功させる気概を持ったりするのではないだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 520 1.免税やインセンティブの付与などにより企業が大学や公的研究機関に寄付を行いやすいシステムを作り,米国並みにそのような機関が寄付によって運営されるようにすべき。2. 選択肢①の寄付金は賛成だが,資産運用,出資事業は大反対である。なぜこんな異質なものを同じ選択肢中に入れるのか理解できない。3. 私の知っている大学では教員の年間研究成果を発表する義務すらない状況であり,このような甘い環境ではほとんど何も研究をしない教員が多いのでせめてこの程度の緩やかな管理体制は必要だと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 521 予算を削減する強い圧力。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 522 組織ポスト削減に対する抵抗が大きいと思われる。しかし,小粒な組織を沢山持っていることは非経済的であり,応用も広がりづらい。社会課題解決には,複数の組織の持つ技術の組み合わせと,組み合わせるために必要となる糊しろの技術が必要である。組み合わせによる社会課題の解決を狙う組織や仕組みを作る事が急務である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 523 大学の独自かつ自由な資産獲得活動を阻害する法的規制の一部緩和大学の淘汰や進化を促進する競争原理のさらなる導入(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 524 民間企業の研究内容の理解度。研究内容の共有化への取組も強化する必要あり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 525 特に大学教員は次世代の人材育成という本質的な業務を執行しながら各自の研究実績を積み上げる必要があるため,インセンティブとなる報酬を大幅にアップしなければグローバルでの日本のプレゼンス低下につながると考えています。(特に科学技術の学問領域)従いまして,この費目が基礎的経費に該当することを前提とすると,そもそも天然資源が著しく乏しい日本が存続するためには,科学技術を中心(主役)とした体制にならねばならないと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 526 ・基礎科学分野に対する研究活動に弊害が及ばないか?外部資金などによる資金確保が,研究者自身が,短期的な視野になり,長期的な取り組みが疎かになる可能性有り。・一部の営利目的にならないように取り組む必要有り。・経費削減を目的にしない事。無駄を省く事は重要だが,研究の妨げにはならないで頂きたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 527 大学;競争的資金の配分の妥当性をどのように判断するか(時流の研究に投資配分する傾向があり,基礎研究とされるものへの配分がやはり少ないと感じる。例えば,昔はバイオ研究,最近ではIoTというキーワードがないと研究費を獲得できないというのは課題と思われる。)公的研究機関;それぞれの管轄する機関の役割認識が課題(特にJSTやNEDOで同様な研究支援をしているのではと思う事がある。各機関の役割からどのような研究に基盤経費を充足させるかが課題と思われる。)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 528 大学の数や学部の構成等,長期的な視野に立った全体最適化プランの欠如。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 529 民間企業からの資金を期待する場合は,企業の利益の内部留保よりもメリットを大きくするような,もっと大胆な税制の優遇措置が必要だと思う。外部からの競争的資金では,近年社会実装を強く推進する風潮があるが,技術開発をしてすぐに社会実装できるものはそれほど多くはないと思う。社会実装をすべきものとそうでないものをはっきり区別すべきであり,公募の際に成果のあるべき姿を誰が見ても明確となるようにすべきと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 一大学,研究機関内で行えることは限られている。もっと大きな枠組みで考えるべき。他に書くところがないので,ここに書きますが,今回は少しシビア目に見ました。今までの延長線上では,日本の研究開発が破綻しているにもかかわらず中央にその認識があるのか?そのための対応はとっているのか?その結果がいつごろ出るのか?責任者を決めて推進していくことが必要なのに対して,動きが見えてこないという危機感があります。質問とずれている答えは無視していただくとして,言いたいことの本質は以上のことです。最後に研究開発は未来に対する投資なので,「年金が少ない」という高齢者の意見は無視できませんが今の若者が高齢者になったときに,「年金が多い」と言えるような日本にするために他の資金を削ってでも,研究開発に投資すべきだと思います。でも,研究費が減っている原因は,戦略の欠如,世界的に価値のある研究をしているというロビー活動の不足,等々資金を使う側にも責任はあると思います。意識と仕組みを変えるべきだと思います。勝手を書きまして,申し訳ありませんでした。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 530 歳出歳入一致,単年度,といった公的会計による運営が,最大の障害。節約する,生産性を上げる,予想外の成果を挙げるというインセンティブが働かない組織に,経営努力は生まれにくい。繰り越し,内部留保,資金運用,投資を行える仕組みを内在させるかスピンオフさせるかの施策が必要である。会計経理に注目した経営改革を抜きにした改革論議は,表層的な議論である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 531 公官庁の研究活動の支えが少ない。制度上の課題,参画企業の長期ビジョンの欠如。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 532 資金原資の増額無く配布対象テーマが増加傾向にある点は,改善すべきである。充分かつ迅速なテーマの厳選と進捗管理の厳格化が求められる。審査員の選定方法も要検討。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 533 継続的な活動が行われている事の可視化は必要だが,成果よりも経費使用に興味が集まらない様な公開ルールの検討も必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 国立系の大学はそもそも全国均一である必要はなく,グローバル型,地域貢献型等のミッションをはっきりさせそれぞれの運営を特色づけるべき。また,学部や学科内に昔の名残りで研究室が継続している場合も散見され,本当に似たような複数の研究室が必要か,統廃合の議論や,その分新たなニーズに沿った学科の新設等,もっと柔軟に行い,基礎的経費を有効に配布すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 ①大学知財はもう少し社会に貢献するという視点で,大学重視の視点を緩和したほうがよいように思える。②研究費を確保するには,やはりダントツな研究力が必要であり,そこを大学として認識し,育てる努力が必要に思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 国の予算確保のための活動に時間を取られることが良くない。また,外部資金獲得の為に使われる時間もスマートにすべきだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 537 現状の制度は,外部から見えにくい。透明性を確保する必要がある。なぜ,今までできていないかは不明だが,複雑すぎるという側面もある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 538 知的財産における不実施補償の事項ですが,これは大学が知的財産を通じて,企業と事業活動を行うことに近い。大学は特許を用いた事業を永続的に行うことを目的とした機関ではないので,大学が特許料収入を永続的に得るという形式は,企業から見ると契約する上での障壁になっている。大学の先生は,成果を学会等で発表することが仕事で,研究活動する上で非常に重要な事である。しかし,企業側から見ると,知財的な事項があることを,すぐにオープンにすることにに対しては抵抗が大きく,矛盾を生じています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 539 研究は学術的研究も多々あり,国際的競争力を培う内容のものも多々ありますが,現状だとどうしてもすぐに民間で転用可能な研究に偏ってしまいます。上記,国として予算を充てて奨励する事ができれば,今後の日本の学術的,産業的発展に寄与できると考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 540 例えばMETI所属の研究機関との連携が有用と思われるケースもありますが,縦割り行政が壁になっていることを懸念します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 541 無用不要な大学は残すべきでなく,さらには,高校の無償化なども,平等と名の下の無益な制度であると危惧している。大学も高校も義務教育では無いのだから,一定水準の教育研究成果を維持すべきであり,それが出来ない人材の受け皿になるべきではない。逆に,中等教育,高等教育を受けることが出来なくても,社会の一員として活躍出来る幅の広い社会環境整備が望ましく,そういった意味では,(極論ではあるが)一定水準以下の大学,高校はできる限り減少させていき,そこへ注入されていた予算を他に割り振る方が余程意味があると考えられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 542 各大学,各公的研究機関は自らの努力で改善すべき。産側から見ると甘えと思われれます。国に頼る,産に頼るといった考えが,真摯な取り組みへの障害となっているのではないのでしょうか?また,官の施策も科学の現実が見えているのか疑問があります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 543 運営費交付金等の安定的確保を中心に進めるべきで,上記1から10の取り組みはあくまでも補助的な位置づけにすべきと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 544 企業からの知的財産収入増は予算確保効果が期待できるが,行き過ぎると企業は連携に慎重になる。バランスが重要だが,適正なバランスに関する認識が両者で共有できないと,企業との組織的な連携が広がるのに時間を要すると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 545 学生の数が将来にわたって減少する状況で,現在の大学・教員数をどの程度に維持するのが我が国の科学技術の発展に妥当かを検討する必要がある。公的研究機関については大学との差が何であるかを明確にし,それによって各研究機関の活動を評価することが必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 546 統合等による教員ポスト数の削減リスクや大学の不安感(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 547 運営費交付金や私立大学等経常費補助金の十分な確保と適切な配分が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 548

- 549 産学官の連携は重要だが、企業による資金に頼るのは、弊害を生む可能性が高い。企業資金確保を目指すより、透明性の確保が最重要と思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 550 大学執行部によるガバナンスの弱さ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 551 地方と大都市の格差。やはり、人・技術は都市に集中しており、地方それぞれが強みを持つことが必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 552 大学および公的研究機関の間接経費(オーバーヘッド)の算出根拠が全く説明性がない。一律、数十%などというどっぷりでは、仮に民間企業が共同研究や委託研究への投資を決心しようにも、それを前提とした予算確保をすることしかできない。これでは、研究成果への期待を大きく削り取る可能性すらあると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 553 既得権(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 554 大学の間接経費を明確にして、効率化を進めるとともに、公的資金を大幅に増加させて将来の日本のために投資すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 555 企業からの継続的な費用の捻出が効果的ではあるが、特定の企業との関係が慢性化してしまうと技術競争力の低下や市場競争力の低下にもつながる可能性もある。産学連携の枠組も定期的に見直しをするのが効果的な場合もあると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 556 大学の統廃合は必須。進学者数に対して、大学の数が多すぎである。一方で、高専などの充実化を図る必要もある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 557 ③ 知財の扱い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 558 各大学や公的研究機関内で閉じて部分最適化になってはいけぬ。全体最適化を目指す上位概念=政策が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 559 研究開発期間と予算の組み合わせのバランスを、テーマによって考察する必要がある。開発の助成期間終了と共に、せつかくのイノベーションの萌芽が終了するケースを見たことがある。研究者が研究開発以外に、予算を集める作業も同時に行うため、かなりの負担になると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 560 基盤技術開発,基礎技術開発であることの成果にコミットを求めること(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 561 間接経費の使途を明確化し,外部公表することで重要性をアピールすべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 562 研究シーズの多様性を損なうことなく,共通機能の統合・連携や効率化によるコスト削減が望ましく,そのための取り組みを推進する仕組みが必要と思われる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 563 共通部門(事務運営)のコストカットが基盤的経費に貢献する量は少ないと思います。共通部門のコストカットを行っても,そのために必要だった事務運営は研究者が行うことになるので。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 564 資金確保として最重要なのは企業との連携だとは思いますが,企業自身が体力がなければ連携も研究経費も出せない。やはり,政府が各分野の大学連合かで,未来予想図を打ち出し,社会の平和と安全・幸せな生活・活気があり,生きがいのある魅力的な社会を考え,その点でもうかるアイテム,ソフト・ビジョンを検討し,それをオープンにすべきではないか?中国はビジョンとして中国製造2025を打ち出し実際に特定分野で覇権をねらっている。日本はこのような明確な方向性は打ち出しているのか?働き方改革では比較論で,ぜんぜん具体実効性がない。各大学と企業間連携はおそらくオープンにできない部分もあるだろうが,大学の方はもっとネットでオープンな研究内容公開は必要ではないか?この辺は実施面で情報制限等難しい点があるとは思いますが,いずれにせよ先進的技術が融合されて,製品化やサービス化されるような機会が増えるような仕組みを創ってはどうか?今もそういう仕組みもあるのかもしれない。また,本当に欲しいと渴望している貪欲な企業や個人がいるのなら,探せなくはないのであろうかもしれない。まずは危機感も必要だし,夢のある未来構想づくり,及び身近な成功体験も必要かと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 565 企業との連携強化,競争的資金獲得を推進するとどうしても短期開発テーマとなりがちです。独創的テーマ,基礎的研究テーマはどうしても審査評価低くなりがちで資金獲得が困難な印象をうけます。大学・公的研究機関においては,競争的資金獲得のために企業受け,一般受けするテーマ選択とならないよう希望するとともに,企業では出来ない研究を積極的に推進していただきたい。そのために公的資金配分,税制優遇などの国策としての制度改革を望みます。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 566 現時点では,効率化を図るための他機関等との統合等の手段よりも,我が国における技術研究開発の多様性を確保するため他機関等との連携を優先するべきだと考える。(民間企業等,その他,男性)
- 567 人事の停滞(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 568 競争的資金の間接経費の一部で,獲得当該グループの鍋釜的機器の充実も出来るようにすべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 569 選択肢にはないが,基盤研究費について,国費をこれ以上減らすべきではない。(民間企業等,その他,男性)

【2018年度深掘調査】学長や機関長が配分する研究経費について

第5期科学技術基本計画が開始された2016年度から、あなたの所属する大学・公的研究機関における学長や機関長が配分する研究経費の変化について、当てはまるものをお答えください。

		各選択肢の回答者数(人)				回答者 合計(人)	
		わからない	増加	変化なし	減少		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	24	77	95	92	288	
	大学等	22	62	79	78	241	
	公的研究機関	2	15	16	14	47	
性別	男性	22	73	89	88	272	
	女性	2	4	6	4	16	
職位	社長・役員、学長等クラス	6	44	64	63	177	
	部課長、教授クラス	9	27	24	25	85	
	主任研究員、准教授クラス	1	4	3	1	9	
	研究員、助教クラス	1	0	0	1	2	
	その他	7	2	4	2	15	
雇用形態	任期あり	10	42	58	60	170	
	任期なし	14	35	37	32	118	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	4	31	48	43	126
		マネジメント実務	20	46	47	49	162
		現場研究者	0	0	0	0	0
		大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0
	大学種別	国立大学等	16	42	47	66	171
		公立大学	1	3	7	6	17
		私立大学	5	17	25	6	53
	大学グループ	第1グループ	2	1	3	2	8
		第2グループ	2	8	4	15	29
		第3グループ	5	10	17	23	55
第4グループ		11	36	48	31	126	
全回答者(属性無回答を含む)		24	77	95	92	288	

【2018年度深掘調査】学長や機関長が配分する研究経費の財源

学長や機関長が配分する研究経費は以下の選択肢の中で、主にどれを活用しているでしょうか。当てはまるもの上位3位までお答えください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

①	国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)
②	学生納付金収入
③	部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)
④	寄付金収入
⑤	資産運用収入(土地・株式の運用等)
⑥	病院収入
⑦	施設設備の利用料収入
⑧	その他
⑨	学長や機関長が配分する研究経費はない
⑩	わからない

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	288	193	148	
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	198	20	9	7.4
	② 学生納付金収入	26	33	21	1.9
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	17	106	35	3.4
	④ 寄付金収入	6	19	53	1.3
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	2	4	7	0.2
	⑥ 病院収入	3	4	8	0.3
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	5	10	0.2
	⑧ その他	7	2	5	0.3
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	11	0	0	0.4
	⑩ わからない	18	0	0	0.6
大学等	回答者合計(人)	241	168	131	
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	164	18	8	7.4
	② 学生納付金収入	26	32	20	2.2
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	12	93	32	3.5
	④ 寄付金収入	4	16	49	1.3
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	2	4	7	0.3
	⑥ 病院収入	3	2	8	0.3
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	1	5	0.1
	⑧ その他	7	2	2	0.4
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	6	0	0	0.2
	⑩ わからない	17	0	0	0.7
公的研究機関	回答者合計(人)	47	25	17	
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	34	2	1	7.6
	② 学生納付金収入	0	1	1	0.2
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	5	13	3	3.1
	④ 寄付金収入	2	3	4	1.1
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	0	0	0.0
	⑥ 病院収入	0	2	0	0.3
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	4	5	0.9
	⑧ その他	0	0	3	0.2
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	5	0	0	1.1
	⑩ わからない	1	0	0	0.2
性別 男性	回答者合計(人)	272	184	143	
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	188	19	9	7.5
	② 学生納付金収入	24	32	20	1.9
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	17	100	34	3.5
	④ 寄付金収入	6	18	53	1.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	2	4	6	0.2	
	⑥ 病院収入	3	4	8	0.3	
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	5	9	0.2	
	⑧ その他	6	2	4	0.3	
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	11	0	0	0.4	
	⑩ わからない	15	0	0	0.6	
	女性	回答者合計(人)	16	9	5	
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	10	1	0	6.7
		② 学生納付金収入	2	1	1	1.9
		③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	0	6	1	2.7
		④ 寄付金収入	0	1	0	0.4
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	0	1	0.2	
	⑥ 病院収入	0	0	0	0.0	
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	0	1	0.2	
	⑧ その他	1	0	1	0.8	
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	0	0	0	0.0	
	⑩ わからない	3	0	0	1.9	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	177	127	96	
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	129	13	6	7.9
		② 学生納付金収入	12	21	19	1.8
		③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	13	70	21	3.8
		④ 寄付金収入	3	13	33	1.3
		⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	2	4	3	0.3
		⑥ 病院収入	1	2	6	0.2
		⑦ 施設設備の利用料収入	0	4	5	0.2
		⑧ その他	6	0	3	0.4
		⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	8	0	0	0.5
		⑩ わからない	3	0	0	0.2
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	85	54	43	
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	55	5	3	7.0
		② 学生納付金収入	13	11	2	2.5
		③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	3	31	12	3.3
		④ 寄付金収入	2	3	17	1.1
		⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	0	4	0.2
		⑥ 病院収入	2	1	1	0.4
		⑦ 施設設備の利用料収入	0	1	3	0.2
		⑧ その他	1	2	1	0.3
		⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	2	0	0	0.2
		⑩ わからない	7	0	0	0.8
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	9	3	1	
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	6	0	0	6.7
		② 学生納付金収入	0	0	0	0.0
		③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	0	1	1	1.1
		④ 寄付金収入	0	2	0	1.5
		⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	0	0	0.0
		⑥ 病院収入	0	0	0	0.0
		⑦ 施設設備の利用料収入	0	0	0	0.0
		⑧ その他	0	0	0	0.0
		⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	0	0	0	0.0
		⑩ わからない	3	0	0	3.3
	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	2	1	1	
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	1	0	0	5.0
		② 学生納付金収入	0	0	0	0.0
		③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	0	1	0	3.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数		
		第1位	第2位	第3位			
	④ 寄付金収入	0	0	1	1.7		
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	0	0	0.0		
	⑥ 病院収入	0	0	0	0.0		
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	0	0	0.0		
	⑧ その他	0	0	0	0.0		
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	0	0	0	0.0		
	⑩ わからない	1	0	0	5.0		
	その他	回答者合計(人)	15	8	7		
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	7	2	0	5.6		
	② 学生納付金収入	1	1	0	1.1		
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	1	3	1	2.2		
	④ 寄付金収入	1	1	2	1.6		
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	0	0	0.0		
	⑥ 病院収入	0	1	1	0.7		
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	0	2	0.4		
	⑧ その他	0	0	1	0.2		
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	1	0	0	0.7		
	⑩ わからない	4	0	0	2.7		
	雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	170	124	91	
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	131	9	5	8.2	
② 学生納付金収入		10	21	14	1.7		
③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)		9	70	21	3.7		
④ 寄付金収入		2	14	35	1.4		
⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)		2	4	3	0.3		
⑥ 病院収入		1	1	6	0.2		
⑦ 施設設備の利用料収入			5	5	0.3		
⑧ その他		3		2	0.2		
⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない		7			0.4		
⑩ わからない		5			0.3		
任期なし		回答者合計(人)	118	69	57		
① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)		67	11	4	6.4		
② 学生納付金収入		16	12	7	2.2		
③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)		8	36	14	3.1		
④ 寄付金収入		4	5	18	1.1		
⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)				4	0.1		
⑥ 病院収入		2	3	2	0.4		
⑦ 施設設備の利用料収入				5	0.1		
⑧ その他		4	2	3	0.5		
⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	4			0.3			
⑩ わからない	13			1.1			
業務内容別	学長・機関長等	回答者合計(人)	126	91	72		
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	87	11	5	7.6		
	② 学生納付金収入	12	16	13	2.1		
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	9	47	17	3.7		
	④ 寄付金収入	3	10	22	1.3		
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	1	2	3	0.3		
	⑥ 病院収入	1	1	5	0.3		
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	4	5	0.3		
	⑧ その他	4	0	2	0.4		
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	6	0	0	0.5		
	⑩ わからない	3	0	0	0.2		
	マネジメント実務	回答者合計(人)	162	102	76		
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	111	9	4	7.3		
	② 学生納付金収入	14	17	8	1.7		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数		
		第1位	第2位	第3位			
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	8	59	18	3.3		
	④ 寄付金収入	3	9	31	1.2		
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	1	2	4	0.2		
	⑥ 病院収入	2	3	3	0.3		
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	1	5	0.1		
	⑧ その他	3	2	3	0.3		
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	5	0	0	0.3		
	⑩ わからない	15	0	0	0.9		
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	171	126	97		
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	146	5	4	8.8	
		② 学生納付金収入	3	28	16	1.6	
		③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	8	76	22	3.9	
		④ 寄付金収入	1	12	40	1.3	
		⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	3	2	0.2	
		⑥ 病院収入	0	1	7	0.2	
		⑦ 施設設備の利用料収入	0	1	5	0.1	
		⑧ その他	2	0	1	0.1	
		⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	0	0	0	0.0	
		⑩ わからない	11	0	0	0.6	
		公立大学	回答者合計(人)	17	11	9	
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	12	0	0	7.1	
		② 学生納付金収入	0	2	3	1.4	
		③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	0	6	0	2.4	
		④ 寄付金収入	2	0	3	1.8	
		⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	0	2	0.4	
		⑥ 病院収入	0	1	0	0.4	
		⑦ 施設設備の利用料収入	0	0	0	0.0	
	⑧ その他	0	2	1	1.0		
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	1	0	0	0.6		
	⑩ わからない	2	0	0	1.2		
	私立大学	回答者合計(人)	53	31	25		
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	6	13	4	3.0		
	② 学生納付金収入	23	2	1	4.7		
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	4	11	10	2.8		
	④ 寄付金収入	1	4	6	1.1		
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	2	1	3	0.7		
	⑥ 病院収入	3	0	1	0.6		
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	0	0	0.0		
	⑧ その他	5	0	0	0.9		
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	5	0	0	0.9		
	⑩ わからない	4	0	0	0.8		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	8	7	5		
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	7			8.8	
		② 学生納付金収入			2	0.8	
		③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)		6		5.0	
		④ 寄付金収入		1	2	1.7	
		⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)			1	0.4	
		⑥ 病院収入				0.0	
		⑦ 施設設備の利用料収入				0.0	
		⑧ その他				0.0	
		⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない				0.0	
		⑩ わからない	1			1.3	
		第2グループ	回答者合計(人)	29	21	12	
		① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	18	1	2	6.7	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	② 学生納付金収入	3	3	1	1.8
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	3	12	2	4.0
	④ 寄付金収入		4	7	1.7
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	2	1		0.9
	⑥ 病院収入				0.0
	⑦ 施設設備の利用料収入				0.0
	⑧ その他	2			0.7
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない				0.0
	⑩ わからない	1			0.3
	第3グループ	回答者合計(人)	55	43	38
① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)		37	5	3	7.5
② 学生納付金収入		6	11	5	2.7
③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)		3	26	11	4.4
④ 寄付金収入		2		13	1.2
⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)				1	0.1
⑥ 病院収入			1	1	0.2
⑦ 施設設備の利用料収入				2	0.1
⑧ その他		2		2	0.5
⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない		1			0.2
⑩ わからない	4			0.7	
第4グループ	回答者合計(人)	126	85	71	
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	82	12	3	7.2
	② 学生納付金収入	17	18	12	2.6
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	6	41	18	3.1
	④ 寄付金収入	2	8	24	1.2
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	0	3	5	0.3
	⑥ 病院収入	3	1	7	0.5
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	0	2	0.1
	⑧ その他	3	2	0	0.3
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	5	0	0	0.4
⑩ わからない	8	0	0	0.6	
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	288	193	148	
	① 国・地方自治体からの交付金等(学長裁量経費等)	198	20	9	7.4
	② 学生納付金収入	26	33	21	1.9
	③ 部局等からの研究関連収入(部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等)	17	106	35	3.4
	④ 寄付金収入	6	19	53	1.3
	⑤ 資産運用収入(土地・株式の運用等)	2	4	7	0.2
	⑥ 病院収入	3	4	8	0.3
	⑦ 施設設備の利用料収入	0	5	10	0.2
	⑧ その他	7	2	5	0.3
	⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はない	11	0	0	0.4
⑩ わからない	18	0	0	0.6	

【2018年度深掘調査】学長や機関長が配分する研究経費の財源

- 1 お金に色はついていないので、答えようがない！(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 2 学校法人全体の予算から配分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 3 目的積立金の一部取り崩し(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 4 学校法人全体の予算から配分(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 5 本学では学長裁量経費として配分を行っているが,直接的な財源はなく,本学予算の中で割当を行っている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 6 本学では学長裁量経費として配分を行っているが,直接的な財源はなく,本学予算の中で割当を行っている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 7 教授会が配分を決定し,学長はそれを追認するだけなので,学長が配分する経費はない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)

- 8 大学予算(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 9 大学予算(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 10 研究用細胞などの生物資源の供給による対価.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 11 裁量経費はなく,寄付金の中から使用目的が合致するときに活用するのみ.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 12 交付金と寄付金以外は思い当たらない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

【2018年度深掘調査】大学・公的研究機関内の研究費配分の状況(A)

(A) 学長や機関長が研究経費を部局に配分する場合、現在の方針に当てはまるもの上位3位までを選んでください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

①	職位構成に応じて配分
②	研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分
③	研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分
④	若手研究者(40歳くらいまで)の割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む)
⑤	新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分
⑥	部局の過去の実績に応じて配分
⑦	部局の直近の業績評価に応じて配分
⑧	部局の研究計画に従って配分
⑨	組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)
⑩	部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分
⑪	その他
⑫	部局への配分は行っていない

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	288	190	165	
	① 職位構成に応じて配分	25	15	13	1.4
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	10	15	6	0.8
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	56	13	17	2.4
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)の割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む)	3	12	15	0.6
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	7	17	23	0.9
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	17	11	10	1.0
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	9	25	17	1.1
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	20	23	18	1.4
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	61	46	24	3.5
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	15	13	20	1.1
	⑪ その他	25	0	2	0.9
	⑫ 部局への配分は行っていない	40	0	0	1.4
大学等	回答者合計(人)	241	158	138	
	① 職位構成に応じて配分	21	13	13	1.4
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	9	12	6	0.8
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	45	10	17	2.4
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)の割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む)	3	11	11	0.6
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	5	15	17	0.9
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	16	10	9	1.1
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	9	16	12	1.0
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	14	18	13	1.3
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	51	41	20	3.5
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	15	12	18	1.2
	⑪ その他	24	0	2	1.0
	⑫ 部局への配分は行っていない	29	0	0	1.2
公的研究機関	回答者合計(人)	47	32	27	
	① 職位構成に応じて配分	4	2	0	1.1
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	1	3	0	0.6
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	11	3	0	2.8
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)の割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む)	0	1	4	0.4
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	2	2	6	1.1
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	1	1	1	0.4
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	0	9	5	1.6
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	6	5	5	2.3

属性		選択項目	順位別回答者数(人)			指数
			第1位	第2位	第3位	
性別		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	10	5	4	3.1
		⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	1	2	0.3
		⑪ その他	1	0	0	0.2
		⑫ 部局への配分は行っていない	11	0	0	2.3
	男性	回答者合計(人)	272	179	158	
		① 職位構成に応じて配分	21	15	13	1.3
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	10	15	6	0.8
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	54	12	17	2.5
		④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	3	11	12	0.5
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	7	16	23	0.9
		⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	15	8	9	0.9
		⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	7	24	17	1.1
		⑧ 部局の研究計画に従って配分	19	21	17	1.4
⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)		59	45	22	3.5	
⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		15	12	20	1.1	
⑪ その他		23	0	2	0.9	
⑫ 部局への配分は行っていない	39	0	0	1.4		
女性	回答者合計(人)	16	11	7		
	① 職位構成に応じて配分	4	0	0	2.5	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	0	0	0	0.0	
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	2	1	0	1.7	
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	0	1	3	1.0	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	0	1	0	0.4	
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	2	3	1	2.7	
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	2	1	0	1.7	
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	1	2	1	1.7	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	2	1	2	2.1	
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	1	0	0.4	
	⑪ その他	2	0	0	1.3	
⑫ 部局への配分は行っていない	1	0	0	0.6		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	177	121	103	
		① 職位構成に応じて配分	18	10	10	1.6
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	7	11	3	0.9
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	29	9	12	2.2
		④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	3	9	9	0.7
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	3	11	15	0.9
		⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	11	5	7	0.9
		⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	4	16	9	1.0
		⑧ 部局の研究計画に従って配分	13	11	9	1.3
		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	35	30	13	3.4
		⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	13	9	15	1.4
		⑪ その他	15	0	1	0.9
	⑫ 部局への配分は行っていない	26	0	0	1.5	
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	85	58	54	
		① 職位構成に応じて配分	6	5	2	1.2
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	2	4	3	0.7
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	26	4	4	3.5
		④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	0	3	5	0.4
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	4	5	8	1.2
		⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	3	4	2	0.7
⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分		4	6	7	1.2	
⑧ 部局の研究計画に従って配分	6	11	8	1.9		
⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	17	15	10	3.6		
⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	2	1	5	0.5		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
主任研究員、准教授クラス	⑪ その他	6	0	0	0.7
	⑫ 部局への配分は行っていない	9	0	0	1.1
	回答者合計(人)	9	4	3	
	① 職位構成に応じて配分	1	0	1	1.5
	② 研究方法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	0	0	0	0.0
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	1	0	0	1.1
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	0	0	1	0.4
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	0	1	0	0.7
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	1	1	0	1.9
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	0	2	0	1.5
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	1	0	0	1.1
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	3	0	1	3.7
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	0	0.0
⑪ その他	1	0	0	1.1	
⑫ 部局への配分は行っていない	1	0	0	1.1	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	2	1	1	
	① 職位構成に応じて配分	0	0	0	0.0
	② 研究方法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	1	0	0	5.0
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	0	0	0	0.0
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	0	0	0	0.0
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	0	0	0	0.0
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	0	0	0	0.0
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	0	0	0	0.0
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	0	0	0	0.0
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	0	0	0	0.0
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	1	0	3.3
	⑪ その他	1	0	1	6.7
	⑫ 部局への配分は行っていない	0	0	0	0.0
その他	回答者合計(人)	15	6	4	
	① 職位構成に応じて配分	0	0	0	0.0
	② 研究方法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	0	0	0	0.0
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	0	0	1	0.2
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	0	0	0	0.0
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	0	0	0	0.0
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	2	1	1	2.0
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	1	1	1	1.3
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	0	1	1	0.7
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	6	1	0	4.4
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	2	0	0.9
	⑪ その他	2	0	0	1.3
	⑫ 部局への配分は行っていない	4	0	0	2.7
雇用形態 任期あり	回答者合計(人)	170	118	99	
	① 職位構成に応じて配分	17	10	8	1.5
	② 研究方法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	7	10	4	0.9
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	31	9	9	2.4
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	3	7	8	0.6
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	4	11	15	1.0
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	11	4	7	0.9
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	4	18	8	1.1
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	11	10	11	1.3
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	36	30	12	3.5
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	9	9	16	1.2
	⑪ その他	14	1	1	0.8
	⑫ 部局への配分は行っていない	23			1.4

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
任期なし	回答者合計(人)	118	72	66	
	① 職位構成に応じて配分	8	5	5	1.1
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	3	5	2	0.6
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	25	4	8	2.6
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))		5	7	0.5
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	3	6	8	0.8
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	6	7	3	1.0
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	5	7	9	1.1
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	9	13	7	1.7
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	25	16	12	3.4
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	6	4	4	0.8
	⑪ その他	11		1	1.0
	⑫ 部局への配分は行っていない	17			1.4
業務内容別 学長・機関長等	回答者合計(人)	126	86	74	
	① 職位構成に応じて配分	10	7	6	1.3
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	5	9	2	0.9
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	20	6	5	2.0
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	2	8	8	0.8
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	3	8	11	1.0
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	7	2	6	0.8
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	2	10	5	0.8
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	12	10	9	1.7
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	29	21	8	3.6
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	5	5	12	1.0
	⑪ その他	11	0	2	0.9
	⑫ 部局への配分は行っていない	20	0	0	1.6
マネジメント実務	回答者合計(人)	162	104	91	
	① 職位構成に応じて配分	15	8	7	1.4
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	5	6	4	0.6
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	36	7	12	2.8
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	1	4	7	0.4
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	4	9	12	0.9
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	10	9	4	1.1
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	7	15	12	1.3
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	8	13	9	1.2
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	32	25	16	3.3
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	10	8	8	1.1
	⑪ その他	14	0	0	0.9
	⑫ 部局への配分は行っていない	20	0	0	1.2
大学種別 国立大学等	回答者合計(人)	171	119	103	
	① 職位構成に応じて配分	19	9	10	1.7
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	7	8	3	0.8
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	33	8	13	2.5
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	2	8	5	0.5
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	3	9	12	0.8
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	14	7	9	1.3
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	7	14	5	1.1
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	7	12	10	1.1
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	36	34	17	3.8
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	14	10	17	1.5
	⑪ その他	18	0	2	1.1
	⑫ 部局への配分は行っていない	11	0	0	0.6
公立大学	回答者合計(人)	17	10	7	
	① 職位構成に応じて配分	0	1	1	0.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	2	1	0	1.6	
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	2	0	1	1.4	
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	1	1	1	1.2	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	0	2	0	0.8	
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	1	0	0	0.6	
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	0	0	2	0.4	
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	0	2	0	0.8	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む))	6	1	1	4.1	
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	1	2	1	1.6	
	⑪ その他	0	0	0	0.0	
	⑫ 部局への配分は行っていない	4	0	0	2.4	
	私立大学	回答者合計(人)	53	29	28	
① 職位構成に応じて配分		2	3	2	0.9	
② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分		0	3	3	0.6	
③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分		10	2	3	2.3	
④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))		0	2	5	0.6	
⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分		2	4	5	1.2	
⑥ 部局の過去の実績に応じて配分		1	3	0	0.6	
⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分		2	2	5	0.9	
⑧ 部局の研究計画に従って配分		7	4	3	2.0	
⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む))		9	6	2	2.6	
⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		0	0	0	0.0	
⑪ その他		6	0	0	1.1	
⑫ 部局への配分は行っていない	14	0	0	2.6		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	8	4	4	
		① 職位構成に応じて配分		1		0.8
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分				0.0
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	2			2.5
		④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))		1		0.8
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分				0.0
		⑥ 部局の過去の実績に応じて配分			1	0.4
		⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分		1		0.8
		⑧ 部局の研究計画に従って配分		1		0.8
		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む))	3		1	4.2
		⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分			1	0.4
		⑪ その他	3		1	4.2
	⑫ 部局への配分は行っていない				0.0	
	第2グループ	回答者合計(人)	29	25	21	
		① 職位構成に応じて配分	2	1	3	1.3
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	1	4		1.3
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	4	1	5	2.2
		④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))		2	1	0.6
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	1	2	2	1.0
		⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	2	1	1	1.0
		⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分		4	1	1.0
		⑧ 部局の研究計画に従って配分	4	1	2	1.8
		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む))	4	6	2	3.0
		⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	6	3	3	3.1
⑪ その他		5		1	1.8	
⑫ 部局への配分は行っていない				0.0		
第3グループ	回答者合計(人)	55	39	35		
	① 職位構成に応じて配分	2	4	4	1.1	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	2	2	1	0.7	
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	16	2	3	3.3	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	1	4	3	0.8	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	1	2	8	0.9	
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	6		1	1.2	
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	1	4	5	1.0	
	⑧ 部局の研究計画に従って配分		5	2	0.7	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	12	10	3	3.6	
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	6	5	1.6	
	⑪ その他	7			1.3	
	⑫ 部局への配分は行っていない	4			0.7	
	第4グループ	回答者合計(人)	126	76	68	
		① 職位構成に応じて配分	17	7	5	1.9
		② 研究方法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	5	6	5	0.8
③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分		21	7	7	2.2	
④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))		2	3	6	0.5	
⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分		2	7	6	0.7	
⑥ 部局の過去の実績に応じて配分		6	8	3	1.0	
⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分		8	6	6	1.1	
⑧ 部局の研究計画に従って配分		6	8	8	1.1	
⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)		23	21	13	3.3	
⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		6	3	9	0.9	
⑪ その他		6	0	0	0.5	
⑫ 部局への配分は行っていない	24	0	0	1.9		
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	288	190	165		
	① 職位構成に応じて配分	25	15	13	1.4	
	② 研究方法(実験・非実験・臨床)の割合に応じて配分	10	15	6	0.8	
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)構成に応じて配分	56	13	17	2.4	
	④ 若手研究者(40歳くらいまでの割合の高い部局に重点配分(新規採用のための人件費も含む))	3	12	15	0.6	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分	7	17	23	0.9	
	⑥ 部局の過去の実績に応じて配分	17	11	10	1.0	
	⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分	9	25	17	1.1	
	⑧ 部局の研究計画に従って配分	20	23	18	1.4	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	61	46	24	3.5	
	⑩ 部局の外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	15	13	20	1.1	
	⑪ その他	25	0	2	0.9	
⑫ 部局への配分は行っていない	40	0	0	1.4		

【2018年度深掘調査】大学・公的研究機関内の研究費配分の状況(A)学長や機関長が研究経費を部に配分する場合

- 1 1 本学の教育研究等機能の強化のために必要となる全学共通的な事業として要求のあったものに対し、財務担当理事が作成する予算配分案を踏まえ、配分を決定する。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 2 2 3位については、⑤,⑨同様に配分すべきと考えられる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 3 3 総長が主導する部局評価において「中期目標・中期計画」に掲げた本学の理念に基づく具体的施策及び本学ビジョン等における取組をさらに強力に推進するための評価指標を設定し、総長等によるヒアリングを行い、その評価結果に基づきメリハリのある予算配分を実施している。また、総長のリーダーシップの下、「中期計画・中期目標」等と本学の強み・特色を活かした取組に対して、戦略的・重点的な配分を実施している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 4 4 各部署の運営経費等の基盤的な経費以外は、総長、役員、執行部等が、各部署からの予算要求をヒアリングを行い、総合的に判断・評価し、研究経費等を配分している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 5 5 各分野別に設定している積算単価に学内で設定している雇用上限数を乗じた額を教育研究費積算額として各部署へ配分(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 6 6 ⑩について、そもそも運営費交付金の中から部局へ配分できる金額はわずかである(本学の場合、大学に於ける運営費交付金の内5%である)。わずか5%について、評価や実績に基づいて配分するなどの手間暇をかける方がコスト意識に欠けること、また本学が理工系大学ということもあるので、部局への配分は教授、准教授、講師、助教の人数に応じて配分している。なお、教員単価は職位に依らない。部局への配分後は、部局の特色に合わせて部局長判断で共通経費、教員個人への配分を定めている。⑩について、科研費、競争的資金、受託研究、共同研究などの間接経費について、30%を部局に配分している。部局の状況に合わせて、部局長が部局の共通的環境整備や研究者個人に配分している。⑥については、選択せざるを得なかったため選択しただけ。このような配分はしていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 7 7 分野別に設定している積算単価に学内で設定している雇用上限数を乗じた額を教育研究費積算額として各部署へ配分(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 8 8 科学研究費助成事業への申請件数に応じて傾斜配分(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)

- 9 9 教育研究の基盤を確保するため、前年度予算額を既定分とした上で教員数の増減等を加味して研究経費を調整の上配分している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 10 10 部局には、教員の数に応じて均等に配分している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 11 11 前年度1/1付けの教員現員数に、本省積算単価を乗じて配分。(平成30年度は予算の都合上、当該額を80%に圧縮し、配分。)当該年度4/1,1/1に、現員数による調整を行う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 12 12 固定費として研究室へ配分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 13 13 固定費として研究室へ配分(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 14 14 単価×人数の計を配分(大学,第3G,その他,男性)

- 15 15 単科大学のため、直下組織が個々の教員単位となる。(B)で回答。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 16 16 部局からの申請を受け、予算配分が必要と判断した部局に対して配分を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 17 17 部局からの申請を受け、予算配分が必要と判断した部局に対して配分を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 18 18 単科大学なので部局に配分することはない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)

- 19 19 組織における分野や研究領域により配分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 20 20 プロジェクト(部局)の科学研究事業の目的および意義によって、研究経費を配分する。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

- 21 21 各部署の計画や施策を勘案して配分。その基準は把握していない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 22 22 研究部ごとに同額を支給(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

【2018年度深掘調査】大学・公的研究機関内の研究費配分の状況(B)

(B) 学長や機関長が研究経費を研究者・研究室・研究グループに配分する場合、現在の方針に当てはまるもの上位3位までを選んでください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

①	職位に応じて配分
②	研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分
③	研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分
④	若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)
⑤	新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分
⑥	過去の実績に応じて配分
⑦	直近の業績評価に応じて配分
⑧	(研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分
⑨	組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)
⑩	学内・機関内における公募によって配分
⑪	外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分
⑫	部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分
⑬	その他
⑭	研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	288	222	190	
	① 職位に応じて配分	25	8	4	1.1
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	8	12	1	0.6
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	27	10	15	1.3
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	18	24	35	1.6
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	13	31	31	1.5
	⑥ 過去の実績に応じて配分	6	6	6	0.4
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	13	16	13	1.0
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	18	21	16	1.3
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	66	50	26	3.8
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	55	29	20	2.8
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	5	18	0.4
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	9	5	0.3
	⑬ その他	14	1	0	0.5
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	22	0	0	0.8
大学等	回答者合計(人)	241	186	160	
	① 職位に応じて配分	21	7	4	1.1
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	7	10	1	0.6
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	22	6	15	1.3
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	16	21	29	1.6
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	11	30	22	1.6
	⑥ 過去の実績に応じて配分	5	5	5	0.4
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	11	9	12	0.9
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	11	17	14	1.1
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	56	41	20	3.7
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	47	27	17	2.9
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	4	16	0.5
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	8	5	0.3
	⑬ その他	14	1	0	0.6
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	17	0	0	0.7
公的研究機関	回答者合計(人)	47	36	30	
	① 職位に応じて配分	4	1	0	1.0
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	1	2	0	0.5

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数		
		第1位	第2位	第3位			
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	5	4	0	1.6		
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	2	3	6	1.3		
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	2	1	9	1.2		
	⑥ 過去の実績に応じて配分	1	1	1	0.4		
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	2	7	1	1.5		
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	7	4	2	2.2		
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	10	9	6	3.8		
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	8	2	3	2.2		
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	1	2	0.3		
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	1	0	0.1		
	⑬ その他	0	0	0	0.0		
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	5	0	0	1.1		
性別	男性	回答者合計(人)	272	210	181		
		① 職位に応じて配分	23	7	4	1.1	
		② 研究方法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	7	10	1	0.5	
		③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	25	9	13	1.3	
		④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	16	23	32	1.5	
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	12	29	30	1.5	
		⑥ 過去の実績に応じて配分	5	4	5	0.3	
		⑦ 直近の業績評価に応じて配分	11	15	13	0.9	
		⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	16	20	16	1.3	
		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	66	49	24	3.9	
		⑩ 学内・機関内における公募によって配分	55	29	20	3.0	
		⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	5	18	0.5	
		⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	9	5	0.3	
		⑬ その他	14	1	0	0.5	
		⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	19	0	0	0.7	
		女性	回答者合計(人)	16	12	9	
		① 職位に応じて配分	2	1	0	1.7	
		② 研究方法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	1	2	0	1.5	
		③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	2	1	2	2.1	
		④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	2	1	3	2.3	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	1	2	1	1.7		
	⑥ 過去の実績に応じて配分	1	2	1	1.7		
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	2	1	0	1.7		
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	2	1	0	1.7		
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	0	1	2	0.8		
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	0	0	0	0.0		
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	0	0.0		
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	0	0	0.0		
	⑬ その他	0	0	0	0.0		
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	3	0	0	1.9		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	177	145	129		
		① 職位に応じて配分	21	5	3	1.4	
		② 研究方法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	4	7	1	0.5	
		③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	12	6	9	1.1	
		④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	14	19	25	2.0	
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	7	20	18	1.5	
		⑥ 過去の実績に応じて配分	3	3	4	0.4	
		⑦ 直近の業績評価に応じて配分	9	10	7	1.0	
		⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	5	13	10	1.0	
		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	39	32	17	3.7	
		⑩ 学内・機関内における公募によって配分	40	19	17	3.3	
		⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	2	4	14	0.5	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	6	4	0.3
	⑬ その他	8	1	0	0.5
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	13	0	0	0.7
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	85	65	53	
	① 職位に応じて配分	3	3	0	0.6
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	4	4	0	0.8
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	14	4	5	2.2
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	3	4	8	1.0
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	5	10	11	1.8
	⑥ 過去の実績に応じて配分	2	0	2	0.3
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	2	4	5	0.7
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	11	7	6	2.1
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	21	17	8	4.1
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	10	8	3	1.9
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	1	1	4	0.4
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	3	1	0.3
	⑬ その他	3	0	0	0.4
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	6	0	0	0.7
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	9	6	3	
	① 職位に応じて配分	1	0	1	1.5
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	0	1	0	0.7
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	1	0	0	1.1
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	1	0	1	1.5
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	1	1	0	1.9
	⑥ 過去の実績に応じて配分	1	1	0	1.9
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	0	2	0	1.5
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	1	0	0	1.1
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	1	1	1	2.2
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	2	0	0	2.2
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	0	0.0
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	0	0	0.0
	⑬ その他	0	0	0	0.0
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	0	0	0	0.0
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	2	1	1	
	① 職位に応じて配分	0	0	0	0.0
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	0	0	0	0.0
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	0	0	0	0.0
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	0	1	0	3.3
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	0	0	1	1.7
	⑥ 過去の実績に応じて配分	0	0	0	0.0
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	0	0	0	0.0
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	0	0	0	0.0
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	1	0	0	5.0
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	0	0	0	0.0
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	0	0.0
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	0	0	0.0
	⑬ その他	1	0	0	5.0
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	0	0	0	0.0
その他	回答者合計(人)	15	5	4	
	① 職位に応じて配分	0	0	0	0.0
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	0	0	0	0.0
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	0	0	1	0.2
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	0	0	1	0.2
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	0	0	1	0.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑥ 過去の実績に応じて配分	0	2	0	0.9	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	2	0	1	1.6	
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	1	1	0	1.1	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	4	0	0	2.7	
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	3	2	0	2.9	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	0	0.0	
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	0	0	0.0	
	⑬ その他	2	0	0	1.3	
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	3	0	0	2.0	
	雇用形態	任期あり	回答者合計(人)			
		① 職位に応じて配分	17	6	2	1.3
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	4	6		0.5
		③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	11	6	9	1.1
		④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	15	18	23	2.0
⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分		11	20	17	1.8	
⑥ 過去の実績に応じて配分		3	2	4	0.3	
⑦ 直近の業績評価に応じて配分		8	11	9	1.1	
⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分		6	11	9	1.0	
⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)		38	32	18	3.8	
⑩ 学内・機関内における公募によって配分		37	17	16	3.2	
⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		2	3	12	0.5	
⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分			6	4	0.3	
⑬ その他		7			0.4	
⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	11			0.6		
任期なし	回答者合計(人)					
① 職位に応じて配分	8	2	2	0.8		
② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	4	6	1	0.7		
③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	16	4	6	1.8		
④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	3	6	12	0.9		
⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	2	11	14	1.2		
⑥ 過去の実績に応じて配分	3	4	2	0.5		
⑦ 直近の業績評価に応じて配分	5	5	4	0.8		
⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	12	10	7	1.8		
⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	28	18	8	3.6		
⑩ 学内・機関内における公募によって配分	18	12	4	2.3		
⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	1	2	6	0.4		
⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分		3	1	0.2		
⑬ その他	7	1		0.6		
⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	11			0.9		
業務内容別	学長・機関長等	回答者合計(人)				
	① 職位に応じて配分	14	3	2	1.3	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	2	8	0	0.6	
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	9	4	7	1.1	
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	11	14	17	2.1	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	7	14	13	1.6	
	⑥ 過去の実績に応じて配分	3	1	4	0.4	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	4	8	4	0.8	
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	5	9	11	1.2	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	27	24	11	3.7	
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	28	14	14	3.3	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	1	2	8	0.4	
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	3	4	0.3	
	⑬ その他	5	1	0	0.4	
⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	10	0	0	0.8		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
マネジメント実務	回答者合計(人)	162	117	95	
	① 職位に応じて配分	11	5	2	0.9
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	6	4	1	0.6
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	18	6	8	1.5
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	7	10	18	1.2
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	6	17	18	1.4
	⑥ 過去の実績に応じて配分	3	5	2	0.4
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	9	8	9	1.1
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	13	12	5	1.4
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	39	26	15	3.8
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	27	15	6	2.4
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	2	3	10	0.5
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	6	1	0.3
	⑬ その他	9	0	0	0.6
⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	12	0	0	0.7	
大学種別 国立大学等	回答者合計(人)	171	137	116	
	① 職位に応じて配分	18	4	2	1.2
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	4	5	1	0.4
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	13	4	8	1.1
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	12	16	22	1.8
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	7	24	14	1.6
	⑥ 過去の実績に応じて配分	4	4	4	0.5
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	10	8	8	1.1
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	6	11	11	1.0
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	43	32	15	4.1
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	34	19	14	3.0
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	4	13	0.6
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	5	4	0.3
	⑬ その他	8	1	0	0.5
⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	9	0	0	0.5	
公立大学	回答者合計(人)	17	13	11	
	① 職位に応じて配分	0	1	1	0.6
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	1	1	0	1.0
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	2	0	3	1.8
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	1	3	3	2.4
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	1	1	2	1.4
	⑥ 過去の実績に応じて配分	0	0	0	0.0
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	0	0	1	0.2
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	0	4	0	1.6
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	4	2	0	3.1
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	7	1	1	4.7
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	0	0.0
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	0	0	0.0
	⑬ その他	0	0	0	0.0
⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	1	0	0	0.6	
私立大学	回答者合計(人)	53	36	33	
	① 職位に応じて配分	3	2	1	0.9
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	2	4	0	0.9
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	7	2	4	1.8
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	3	2	4	1.1
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	3	5	6	1.6
	⑥ 過去の実績に応じて配分	1	1	1	0.4
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	1	1	3	0.5
⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	5	2	3	1.4	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	9	7	5	2.9	
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	6	7	2	2.1	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	3	0.2	
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	3	1	0.4	
	⑬ その他	6	0	0	1.1	
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	7	0	0	1.3	
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	8	5	1	
	① 職位に応じて配分				0.0	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分				0.0	
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	2			2.5	
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	1			1.3	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分		2		1.7	
	⑥ 過去の実績に応じて配分				0.0	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分			1	0.4	
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分		1		0.8	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	1			1.3	
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分		1		0.8	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	1			1.3	
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分				0.0	
	⑬ その他		1		0.8	
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	3			3.8	
第2グループ	第2グループ	回答者合計(人)	29	26	22	
	① 職位に応じて配分	3			1.0	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分		1	1	0.3	
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	3			1.0	
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	1	1	2	0.8	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	1	2	4	1.3	
	⑥ 過去の実績に応じて配分				0.0	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	3	1	2	1.5	
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分		1	2	0.5	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	10	5	3	4.9	
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	4	9	1	3.6	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	1	2	5	1.4	
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分		4	2	1.1	
	⑬ その他	3			1.0	
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない				0.0	
第3グループ	第3グループ	回答者合計(人)	55	44	39	
	① 職位に応じて配分	1	2		0.4	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	1			0.2	
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	5		3	1.1	
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	1	10	11	2.1	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	2	5	9	1.5	
	⑥ 過去の実績に応じて配分	2	2		0.6	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	4	2	3	1.2	
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	2	4	2	1.0	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	18	9	3	4.5	
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	13	7	4	3.5	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		1	4	0.4	
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分		2		0.2	
	⑬ その他	2			0.4	
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	4			0.7	
第4グループ	第4グループ	回答者合計(人)	126	94	85	
	① 職位に応じて配分	15	4	3	1.5	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	5	9	0	0.9	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	9	5	11	1.3
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	12	8	14	1.7
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	8	14	8	1.6
	⑥ 過去の実績に応じて配分	3	2	3	0.4
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	3	5	6	0.7
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	8	10	7	1.3
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	19	25	13	3.2
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	27	9	11	2.9
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	1	1	7	0.3
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	2	2	0.2
	⑬ その他	6	0	0	0.5
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	10	0	0	0.8
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	288	222	190	
	① 職位に応じて配分	25	8	4	1.1
	② 研究方法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	8	12	1	0.6
	③ 研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	27	10	15	1.3
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	18	24	35	1.6
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	13	31	31	1.5
	⑥ 過去の実績に応じて配分	6	6	6	0.4
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	13	16	13	1.0
	⑧ (研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分	18	21	16	1.3
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)	66	50	26	3.8
	⑩ 学内・機関内における公募によって配分	55	29	20	2.8
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	5	18	0.4
	⑫ 部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分	0	9	5	0.3
	⑬ その他	14	1	0	0.5
	⑭ 研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない	22	0	0	0.8

【2018年度深掘調査】大学・公的研究機関内の研究費配分の状況(B)学長や機関長が研究経費を研究者・研究室・研究グループに配分する場合

- 1 2位,3位については,③,⑤,⑥,⑨,⑩同様に配分すべきと考えられる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 2 大学として,研究室,研究グループへの配分はしていない。例外として若手支援(例えば,40歳未満の若手で,選考に基づき,2名/年,2千万円/年)を行っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 3 固定費として研究室へ配分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 4 固定費として研究室へ配分(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 5 一律配分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 6 研究室あたり一律に配分する研究費がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 7 研究者・研究室・研究グループからの申請を受け,予算配分が必要と判断した研究者・研究室・研究グループに対して配分を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 8 研究者・研究室・研究グループからの申請を受け,予算配分が必要と判断した研究者・研究室・研究グループに対して配分を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 9 小さな活動費を職位に応じて配分。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

- 10 未来投資型研究や国際ネットワーク形成推進等,機関全体で共通的に取り組むべき課題について組織内公募で提案を募り,選定された研究者やグループに対して研究活動費を配分する。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

【2018年度深掘調査】大学・公的研究機関内の研究費配分の状況(C)

(C) 部局における個人研究費の配分方針として、現在の方針に当てはまるもの上位3位までを選んでください。部局によって方針が異なる場合は、最も多く採用されていると思われる方針についてを選んでください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- | | |
|---|---|
| ① | 職位に応じて配分 |
| ② | 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分 |
| ③ | 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分 |
| ④ | 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分 |
| ⑤ | 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分 |
| ⑥ | 過去の実績に応じて配分 |
| ⑦ | 直近の業績評価に応じて配分 |
| ⑧ | (個人の)研究計画に従って配分 |
| ⑨ | 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分 |
| ⑩ | 部局内における公募によって配分 |
| ⑪ | 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分 |
| ⑫ | その他 |
| ⑬ | 個人研究費の配分は行っていない |

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	288	190	149	
	① 職位に応じて配分	76	10	5	2.9
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	12	11	10	0.8
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	47	37	11	2.6
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	8	12	18	0.8
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	10	23	18	1.1
	⑥ 過去の実績に応じて配分	6	10	8	0.5
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	8	19	14	0.9
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	11	12	7	0.7
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	29	21	24	1.8
	⑩ 部局内における公募によって配分	11	22	17	1.1
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	5	11	15	0.6
	⑫ その他	38	2	2	1.4
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	27	0	0	0.9
大学等	回答者合計(人)	241	157	124	
	① 職位に応じて配分	73	9	5	3.3
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	10	10	9	0.8
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	39	36	11	2.8
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	5	11	13	0.7
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	8	20	13	1.1
	⑥ 過去の実績に応じて配分	6	9	7	0.6
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	7	11	11	0.7
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	6	10	5	0.6
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	18	14	20	1.4
	⑩ 部局内における公募によって配分	10	15	14	1.0
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	4	10	14	0.6
	⑫ その他	37	2	2	1.6
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	18	0	0	0.7
公的研究機関	回答者合計(人)	47	33	25	
	① 職位に応じて配分	3	1	0	0.8
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	2	1	1	0.6
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	8	1	0	1.8
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	3	1	5	1.1
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	2	3	5	1.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数		
		第1位	第2位	第3位			
	⑥ 過去の実績に応じて配分	0	1	1	0.2		
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	1	8	3	1.6		
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	5	2	2	1.5		
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	11	7	4	3.6		
	⑩ 部局内における公募によって配分	1	7	3	1.4		
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	1	1	1	0.4		
	⑫ その他	1	0	0	0.2		
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	9	0	0	1.9		
性別	男性	回答者合計(人)	272	181	142		
		① 職位に応じて配分	68	10	5	2.8	
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	11	10	9	0.8	
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	47	35	11	2.7	
		④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	8	12	15	0.8	
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	9	23	17	1.1	
		⑥ 過去の実績に応じて配分	6	7	8	0.5	
		⑦ 直近の業績評価に応じて配分	8	18	14	0.9	
		⑧ (個人の)研究計画に従って配分	10	11	7	0.7	
		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	29	21	24	1.9	
		⑩ 部局内における公募によって配分	10	21	17	1.1	
		⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	5	11	13	0.6	
		⑫ その他	36	2	2	1.4	
		⑬ 個人研究費の配分は行っていない	25	0	0	0.9	
		女性	回答者合計(人)	16	9	7	
		① 職位に応じて配分	8	0	0	5.0	
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	1	1	1	1.3	
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	0	2	0	0.8	
		④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	0	0	3	0.6	
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	1	0	1	0.8	
		⑥ 過去の実績に応じて配分	0	3	0	1.3	
		⑦ 直近の業績評価に応じて配分	0	1	0	0.4	
		⑧ (個人の)研究計画に従って配分	1	1	0	1.0	
		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	0	0	0	0.0	
		⑩ 部局内における公募によって配分	1	1	0	1.0	
		⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	2	0.4	
	⑫ その他	2	0	0	1.3		
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	2	0	0	1.3		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	177	123	96		
		① 職位に応じて配分	52	9	3	3.3	
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	6	6	6	0.7	
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	30	26	8	2.8	
		④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	7	8	13	0.9	
		⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	6	18	10	1.2	
		⑥ 過去の実績に応じて配分	2	5	6	0.4	
		⑦ 直近の業績評価に応じて配分	4	10	9	0.8	
		⑧ (個人の)研究計画に従って配分	6	2	3	0.5	
		⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	14	14	13	1.6	
		⑩ 部局内における公募によって配分	3	14	14	1.0	
		⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	5	9	10	0.8	
		⑫ その他	27	2	1	1.6	
		⑬ 個人研究費の配分は行っていない	15	0	0	0.8	
		部課長、教授クラス	回答者合計(人)	85	55	43	
		① 職位に応じて配分	18	1	1	2.2	
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	4	3	4	0.9	
		③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	15	11	2	2.7	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	1	3	3	0.5	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	4	5	8	1.2	
	⑥ 過去の実績に応じて配分	4	2	2	0.7	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	3	7	3	1.0	
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	3	9	4	1.2	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	14	6	10	2.5	
	⑩ 部局内における公募によって配分	6	7	3	1.4	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	1	3	0.2	
	⑫ その他	6	0	0	0.7	
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	7	0	0	0.8	
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	9	5	4	
		① 職位に応じて配分	3	0	1	3.7
		② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	0	1	0	0.7
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	0	0	0	0.0	
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	0	0	1	0.4	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	0	0	0	0.0	
	⑥ 過去の実績に応じて配分	0	2	0	1.5	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	1	1	0	1.9	
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	2	0	0	2.2	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	0	0	0	0.0	
	⑩ 部局内における公募によって配分	0	1	0	0.7	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	2	0.7	
	⑫ その他	1	0	0	1.1	
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	2	0	0	2.2	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	2	1	1		
	① 職位に応じて配分	0	0	0	0.0	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	1	0	0	5.0	
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	0	0	0	0.0	
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	0	0	0	0.0	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	0	0	0	0.0	
	⑥ 過去の実績に応じて配分	0	0	0	0.0	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	0	0	0	0.0	
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	0	0	0	0.0	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	0	0	0	0.0	
	⑩ 部局内における公募によって配分	0	0	0	0.0	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	1	0	3.3	
	⑫ その他	1	0	1	6.7	
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	0	0	0	0.0	
その他	回答者合計(人)	15	6	5		
	① 職位に応じて配分	3	0	0	2.0	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	1	1	0	1.1	
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	2	0	1	1.6	
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	0	1	1	0.7	
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	0	0	0	0.0	
	⑥ 過去の実績に応じて配分	0	1	0	0.4	
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	0	1	2	0.9	
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	0	1	0	0.4	
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	1	1	1	1.3	
	⑩ 部局内における公募によって配分	2	0	0	1.3	
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	0	0.0	
	⑫ その他	3	0	0	2.0	
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	3	0	0	2.0	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	170	116	93	
		① 職位に応じて配分	48	9	3	3.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	6	4	6	0.6
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	32	26	7	3.0
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	6	7	9	0.8
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	8	13	9	1.2
	⑥ 過去の実績に応じて配分	2	5	4	0.4
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	5	12	10	1.0
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	4	4	4	0.5
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	16	12	14	1.7
	⑩ 部局内における公募によって配分	4	14	13	1.0
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	8	12	0.7
	⑫ その他	24	2	2	1.5
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	12			0.7
	任期なし	回答者合計(人)	118	74	56
① 職位に応じて配分		28	1	2	2.5
② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分		6	7	4	1.0
③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分		15	11	4	2.0
④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分		2	5	9	0.7
⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分		2	10	9	1.0
⑥ 過去の実績に応じて配分		4	5	4	0.7
⑦ 直近の業績評価に応じて配分		3	7	4	0.8
⑧ (個人の)研究計画に従って配分		7	8	3	1.1
⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分		13	9	10	1.9
⑩ 部局内における公募によって配分		7	8	4	1.2
⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		2	3	3	0.4
⑫ その他		14			1.2
⑬ 個人研究費の配分は行っていない	15			1.3	
業務内容別 学長・機関長等	回答者合計(人)	126	85	66	
	① 職位に応じて配分	33	7	3	3.1
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	7	5	4	0.9
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	19	16	7	2.5
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	3	6	11	0.8
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	6	9	7	1.1
	⑥ 過去の実績に応じて配分	1	3	4	0.3
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	4	8	5	0.9
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	6	1	3	0.6
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	11	8	8	1.5
	⑩ 部局内における公募によって配分	3	13	5	1.1
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	2	7	7	0.7
	⑫ その他	22	2	2	1.9
⑬ 個人研究費の配分は行っていない	9	0	0	0.7	
マネジメント実務	回答者合計(人)	162	105	83	
	① 職位に応じて配分	43	3	2	2.8
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	5	6	6	0.7
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	28	21	4	2.7
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	5	6	7	0.7
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	4	14	11	1.0
	⑥ 過去の実績に応じて配分	5	7	4	0.7
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	4	11	9	0.9
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	5	11	4	0.8
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	18	13	16	2.0
	⑩ 部局内における公募によって配分	8	9	12	1.1
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	4	8	0.5
	⑫ その他	16	0	0	1.0
⑬ 個人研究費の配分は行っていない	18	0	0	1.1	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
大学種別 国立大学等	回答者合計(人)	171	119	93	
	① 職位に応じて配分	53	6	3	3.4
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	3	9	5	0.6
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	30	27	10	3.0
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	3	8	8	0.6
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	5	13	11	1.0
	⑥ 過去の実績に応じて配分	5	8	7	0.7
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	5	11	4	0.8
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	5	6	5	0.6
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	15	11	15	1.6
	⑩ 部局内における公募によって配分	5	10	12	0.9
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	4	9	11	0.8
	⑫ その他	27	1	2	1.7
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	11	0	0	0.6
公立大学	回答者合計(人)	17	10	8	
	① 職位に応じて配分	2	2	1	2.2
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	3	0	0	1.8
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	4	3	0	3.5
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	1	0	2	1.0
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	1	2	0	1.4
	⑥ 過去の実績に応じて配分	0	0	0	0.0
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	0	0	1	0.2
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	0	0	0	0.0
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	1	1	1	1.2
	⑩ 部局内における公募によって配分	0	1	0	0.4
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	0	3	0.6
	⑫ その他	1	1	0	1.0
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	4	0	0	2.4
私立大学	回答者合計(人)	53	28	23	
	① 職位に応じて配分	18	1	1	3.6
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	4	1	4	1.1
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	5	6	1	1.8
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	1	3	3	0.8
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	2	5	2	1.1
	⑥ 過去の実績に応じて配分	1	1	0	0.3
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	2	0	6	0.8
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	1	4	0	0.7
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	2	2	4	0.9
	⑩ 部局内における公募によって配分	5	4	2	1.6
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	0	1	0	0.1
	⑫ その他	9	0	0	1.7
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	3	0	0	0.6
大学グループ 第1グループ	回答者合計(人)	8	7	2	
	① 職位に応じて配分	3			3.8
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分				0.0
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	3	2		5.4
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分		1		0.8
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分		2		1.7
	⑥ 過去の実績に応じて配分			1	0.4
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分		1		0.8
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分				0.0
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分			1	0.4
	⑩ 部局内における公募によって配分				0.0
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		1		0.8

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
第2グループ	⑫ その他	1			1.3
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	1			1.3
	回答者合計(人)	29	22	14	
	① 職位に応じて配分	6	1		2.3
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	1	2	1	0.9
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	6	3	2	3.0
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	1		1	0.5
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	1	4		1.3
	⑥ 過去の実績に応じて配分	1	2		0.8
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分			2	0.2
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	1		1	0.5
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	2	3	4	1.8
	⑩ 部局内における公募によって配分	1	1	2	0.8
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	3	6		2.4
	⑫ その他	5		1	1.8
⑬ 個人研究費の配分は行っていない	1			0.3	
第3グループ	回答者合計(人)	55	36	31	
	① 職位に応じて配分	11	3	1	2.4
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	3		2	0.7
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	17	10	2	4.4
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	1	1	4	0.5
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分		5	2	0.7
	⑥ 過去の実績に応じて配分	2	1	1	0.5
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	1	5	1	0.8
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	1	1		0.3
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	4	4	8	1.7
	⑩ 部局内における公募によって配分	1	5	7	1.2
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分			3	0.2
	⑫ その他	13	1		2.5
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	1			0.2
	第4グループ	回答者合計(人)	126	79	68
① 職位に応じて配分		46	5	4	4.0
② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分		6	7	6	1.0
③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分		11	19	7	2.1
④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分		3	8	7	0.8
⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分		6	7	9	1.1
⑥ 過去の実績に応じて配分		3	6	3	0.6
⑦ 直近の業績評価に応じて配分		5	5	8	0.9
⑧ (個人の)研究計画に従って配分		2	7	2	0.6
⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分		9	6	6	1.2
⑩ 部局内における公募によって配分		7	5	5	1.0
⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		1	3	10	0.5
⑫ その他		13	1	1	1.1
⑬ 個人研究費の配分は行っていない		14	0	0	1.1
全回答者(属性無回答を含む)		回答者合計(人)	288	190	149
	① 職位に応じて配分	76	10	5	2.9
	② 研究手法(実験・非実験・臨床)に応じて配分	12	11	10	0.8
	③ 研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分	47	37	11	2.6
	④ 若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分	8	12	18	0.8
	⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分	10	23	18	1.1
	⑥ 過去の実績に応じて配分	6	10	8	0.5
	⑦ 直近の業績評価に応じて配分	8	19	14	0.9
	⑧ (個人の)研究計画に従って配分	11	12	7	0.7
	⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分	29	21	24	1.8

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	⑩ 部局内における公募によって配分	11	22	17	1.1
	⑪ 外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分	5	11	15	0.6
	⑫ その他	38	2	2	1.4
	⑬ 個人研究費の配分は行っていない	27	0	0	0.9

【2018年度深掘調査】大学・公的研究機関内の研究費配分の状況(C) 部局における個人研究費の配分方針

- 1 1位,2位については,①,③同様に配分すべきと考えられる。仮で本来3位のものを2位にしている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 2 基本的に研究者個人に対して傾斜的に配分するほどの余裕は部局にはない。一部,外部資金を獲得した者にはRAなどの雇用経費を配分している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 3 そもそも金額が少ないので,一定の基準で配分している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 4 平等に配分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 5 教育研究基盤経費については,競争的部分を除いて,ほぼ均一に配分されている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 6 科学研究費助成事業への申請件数に応じて傾斜配分(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)

- 7 部局予算のうち,必要経費(人件費,部局共通経費,部局横断のプロジェクト経費(委員会経費等)等)を優先的に配分し,各学科・専攻等や教員研究費の配分額を調整している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 8 教員に均等に配分している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 9 基盤的経費分の均等配分を維持。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 10 部局によって方針が異なるが,多くの部局は,前年度の配分実績に,予算の都合による減額率を乗じて,配分額を決定している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 11 単科大学であり,部局への配分を行っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 12 教員1人あたりの単価を設定して配分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 13 部局ごとの判断により行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 14 ③は医学部が該当。それ以外では,定額基礎分に付加交付分(当年度の外部研究費を獲得・申請していることが条件)を加え交付している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 15 一律に配分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 16 教員1人あたりの単価を設定して配分(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 17 一律に配分(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 18 各学部によって多様のため(大学,第3G,その他,男性)

- 19 一律配分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 20 部局主導ではなく,全学的に教員に一定の基礎的配分を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 21 本学は単科大学の為,部局を学部ととらえると(B)回答と同じ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 22 個人研究費を原則として一律配分している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 23 部局所属長判断により,必要に応じて配分している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 24 すべての教員に一律に配分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 25 一律配分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 26 一律配分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 27 申請のあった研究者に対して定額の個人研究費を交付。また,科研費の申請において次点で不採択になった研究者に対して個人研究奨励費を交付。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 28 一律配分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 29 単科大学なので,部局による配分はない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 30 申請のあった研究者に対して定額の個人研究費を交付。また,科研費の申請において次点で不採択になった研究者に対して個人研究奨励費を交付。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 31 基本となる研究費は職位に応じて一律に配分している(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

-
- 32 一律等配分(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
-
- 33 それぞれのプロジェクト(部局)の方針に任せている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
-
- 34 研究実績および研究計画を評価し, 評価結果を反映した配分を実施している(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
-
- 35 詳細はわからない,個人へのベース部分と研究センター等組織分野への重点配分が存在する模様。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 36 各研究グループに研究費を配分しているため,部局における配分方針はない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-

【2018年度深層調査】人員構成(大学)研究・研究グループの代表(主筆者である) あなたの所属する研究・研究グループの人員構成(時点を)をお答えください。1人で研究を行っている場合は、教員・研究者に名を記載してください。

研究・研究グループ	合計(人)										専任研究者(人)										ポスドク(人)										博士課程学生(人)										修士課程学生(人)										学部学生(人)										研究補助者(その他)(人)										合計																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376	1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392	1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408	1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424	1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439	1440	1441	1442	1443	1444	1445	1446	1447	1448	1449	1450	1451	1452	1453	1454	1455	1456	1457	1458	1459	1460	1461	1462	1463	1464	1465	1466	1467

【2018年度学術調査】人員構成(公的研究機関)×研究室・研究グループの代表・主筆者である

あなたの所属する研究グループの人員構成(現時点)をお答えください。1人で研究を行っている場合は、研究者に1名と記載してください。

人員構成(年代)	会社(人)										教員・研究者(人)										ポスドクター(人)										博士課程学生(人)										研究補助者・その他(人)										回答数																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
	0		1~4		5~9		10~14		15~19		20~29		30~49		50以上		0		1		2		3		4		5~9		10~19		20以上		0		1		2		3		4		5~9		10~19		20以上																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49		50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376	1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392	1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408	1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424	1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436

【2018年度深掘調査】最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費(大学) (研究室・研究グループの代表・主宰者である)

あなたの所属する研究室・研究グループが最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費はどれくらいでしょうか、最もお考えに近い選択肢を1つお答えください。本設問での「最低限の研究教育活動」とは、(1)これまでの研究ノウハウや研究資源が失われにくい程度の最低限の研究教育活動、(2)指導学生がいる場合、学生が通常想定されるテーマの卒業・修士・博士論文を執筆するために必要な研究教育活動を目的に必要なお答えください。

注1:ここでの「研究教育経費」は、研究室・研究グループの教員・研究員が通常想定されるテーマの卒業・修士・博士論文を執筆するために必要な研究教育活動を目的に必要なお答えください。また、自身の人件費及び利用設備の維持費等は除いてください。

注2:資金源や財源、実際の金額(所属機関から配分を受けた個人研究費や外部から獲得する資金)に関係なくお答え下さい。

回答者グループ	性別	職位	雇用形態	各選択肢の回答者数(人)											回答者合計(人)			
				1万円未満(研究費は必要ないも含む)	1万円以上～10万円未満	10万円以上～30万円未満	30万円以上～50万円未満	50万円以上～100万円未満	100万円以上～150万円未満	150万円以上～200万円未満	200万円以上～300万円未満	300万円以上～400万円未満	400万円以上～500万円未満	500万円以上～1,000万円未満		1,000万円以上～2,000万円未満	2,000万円以上～3,000万円未満	3,000万円以上～
大学・公的研究機関グループ	大学等	公的研究機関	男性	0	0	2	11	37	53	76	104	74	89	159	120	61	67	853
	女性			0	0	2	9	28	46	66	95	70	79	143	113	53	65	769
	社長・役員、学長等クラス			0	0	0	0	0	0	5	1	1	3	4	1	2	0	84
	部長・課長、教授クラス			0	0	0	2	11	25	34	38	38	53	112	99	51	60	541
	主任研究員、准教授クラス			0	0	1	7	18	24	32	40	30	32	39	20	8	5	256
	研究員、助教クラス			0	0	1	2	7	4	5	7	4	1	4	0	0	0	35
	その他			0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	4
	任期あり			1	11	29	44	65	91	13	13	9	18	34	25	10	11	149
	任期なし			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	704
	学長・機関長等			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	マネジメント業務			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	現場研究者			0	2	11	37	53	74	99	74	65	78	136	102	50	45	752
	大規模IPの研究責任者			0	0	0	0	0	0	5	2	9	22	11	22	11	22	101
	国立大学等			0	0	6	17	31	31	48	64	56	56	102	98	52	57	588
	公立大学			0	0	1	3	1	3	3	8	3	4	10	2	1	3	39
	私立大学			0	0	0	5	19	19	25	32	15	29	47	20	8	7	226
	第1グループ			1	4	2	5	4	4	29	29	21	13	36	40	23	28	126
	第2グループ			3	8	3	8	12	25	30	30	17	31	34	29	10	12	194
	第3グループ			5	22	7	10	17	27	37	40	29	35	58	19	10	10	294
	第4グループ			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	理学			1	3	13	19	25	47	25	47	30	33	62	25	13	13	284
	工学			1	1	5	16	14	14	14	14	9	15	15	6	5	110	
	農学			0	0	1	7	7	7	12	15	14	20	40	20	19	200	
	保健			0	0	1	5	12	11	12	13	8	8	4	2	0	91	
	39歳未満			0	0	4	12	22	32	44	44	33	23	32	21	312	312	
	40～49歳			0	0	2	10	15	22	36	36	25	34	69	57	31	27	328
	50～59歳			0	0	0	3	5	10	10	10	7	16	24	22	7	17	122
	60歳以上			0	0	1	2	2	2	1	1	2	3	3	5	3	5	25
	個人研究費の額(年あたり)			1～10万円未満	10～30万円未満	30～50万円未満	50～100万円未満	100～200万円未満	200万円以上	1	3	3	2	2	3	1	19	
	10～30万円未満			1	3	13	19	25	47	25	47	30	33	62	25	13	284	
	30～50万円未満			1	5	11	16	22	36	44	44	33	23	32	21	312	312	
	50～100万円未満			1	3	8	15	26	36	44	44	33	23	32	21	312	312	
	100～200万円未満			1	4	7	18	28	44	44	44	33	23	32	21	312	312	
	200万円以上			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	分らない			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	外部資金は獲得していない(年あたり)			1	5	25	33	51	74	74	74	62	71	115	102	56	647	647
	100～250万円未満			3	11	17	27	38	44	44	44	33	23	32	21	312	312	
	250～500万円未満			1	7	11	17	27	38	44	44	33	23	32	21	312	312	
	500～750万円未満			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	750～1000万円未満			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	1000万円以上			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	現在獲得していない			1	5	25	33	51	74	74	74	62	71	115	102	56	647	647
	外部資金			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	AMEDの事業(研究費も含む)			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	AMED以外の事業(SRP)			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	戦略的イノベーション推進プログラム(IACIT)			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	新創的研究推進プログラム(hiPACT)			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	ヒューマンイノベーションCOEプログラム			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	ISTの上記以外の事業			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	NEDOの事業			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	その他の公的事業			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25
	公益法人・民間からの資金			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	25

【2018年度深掘調査】最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費(大学)(研究室・研究グループの代表・主筆者でない)

あなたの所属する研究室・研究グループが最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費はどれくらいでしょうか、最もお考えに近い選択肢を1つお答えください。本設問での「最低限の研究教育活動」とは、(1)これまでの研究ノウハウや研究資源が失われないう程度での最低限の研究教育活動、(2)指導学生がいる場合、学生が通常想定されるテーマの卒業・修士・博士論文を執筆するために必要な研究教育活動を目的に必要なお答えください。

注1:ここでの「研究教育経費」は、研究室・研究グループの教員・学生が通常想定されるテーマの卒業・修士・博士論文を執筆するために必要な研究教育活動を目的に必要なお答えください。および自身の人件費及び利用設備の維持費等は除いてください。

注2:資金源や財源、実際の金額(所属機関から配分を受けた個人研究費や外部から獲得する資金)に照準をお答え下さい。

回答者グループ	性別	職位	雇用形態	業務内容	各選択肢の回答者数(人)											回答者合計(人)			
					1万円未満(研究費は必要ない含む)	1万円以上～10万円未満	10万円以上～30万円未満	30万円以上～50万円未満	50万円以上～100万円未満	100万円以上～150万円未満	150万円以上～200万円未満	200万円以上～300万円未満	300万円以上～400万円未満	400万円以上～500万円未満	500万円以上～1,000万円未満		1,000万円以上～2,000万円未満	2,000万円以上～3,000万円未満	3,000万円以上～
大学・公的研究グループ	大学等	男性	専任	学長・機関長等	2	2	1	1	11	25	30	50	44	58	130	93	36	30	513
	公的研究機関	女性	非常勤	マネージャー等	2	2	1	1	11	25	30	50	44	58	130	93	36	30	513
				現職研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				大規模研究の研究者	2	2	1	0	7	18	23	41	39	50	114	83	31	23	434
				国立大学等	0	0	0	0	4	7	10	20	20	29	66	42	13	12	237
				私立大学	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	79
				第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
				第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
				第3グループ	0	2	1	1	4	12	12	30	24	26	60	47	23	16	257
				第4グループ	0	0	0	0	0	10	15	32	28	44	94	73	33	27	381
				理学	0	0	0	0	0	4	0	4	4	4	10	6	1	1	38
				工学	0	2	0	1	1	6	8	10	12	10	26	14	2	2	94
				農学	1	1	1	1	6	5	10	13	15	26	33	26	7	8	151
				保健	1	1	0	1	10	10	11	15	20	16	57	41	19	16	210
				39歳未満	1	1	1	0	5	7	12	12	26	29	55	36	13	13	214
				40～49歳	1	1	0	1	4	14	14	33	15	25	61	49	19	15	251
				50～59歳	0	0	0	0	3	2	3	2	3	4	13	6	4	2	42
				60歳以上	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	2	0	0	6
				個人研究費の額(1万円未満(配分しない含む)(年あたり))	1	1	3	3	4	3	4	7	11	34	22	10	10	17	112
				1～10万円未満	1	1	1	1	4	7	5	2	3	5	5	1	1	29	
				10～30万円未満	1	1	1	1	4	12	12	4	4	14	19	10	7	2	92
				30～50万円未満	1	1	1	1	4	5	9	15	15	14	26	15	7	7	112
				50～100万円未満	0	0	0	0	0	3	3	6	6	7	28	11	6	2	71
				100～200万円未満	0	0	0	0	0	1	3	3	3	3	7	14	2	2	41
				200万円以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
				分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41
				外部資金は獲得していない(年あたり)	1	1	1	1	4	7	3	6	5	7	17	8	3	2	64
				100～250万円未満	1	1	1	1	2	5	9	7	7	12	15	7	1	1	71
				250～500万円未満	0	0	0	0	0	8	13	16	14	19	46	26	9	4	158
				500～750万円未満	0	0	0	0	0	3	2	10	8	8	20	16	7	7	46
				750～1000万円未満	0	0	0	0	0	1	2	2	5	5	5	8	5	3	30
				1000万円以上	0	0	0	0	0	1	1	6	3	4	13	16	9	9	62
				現在獲得していない(外部資金)	1	1	1	1	6	12	25	36	36	40	101	72	31	23	386
				AMEDの事業(研究費も含む)	0	0	0	0	0	1	2	4	1	1	8	12	5	6	38
				戦略的イノベーション推進プログラム(SIP)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
				新質的産業振興推進プログラム(hi/ACT)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
				ヒューマンイノベーションCOEプログラム	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
				ISTの上記以外の事業	0	0	0	0	0	1	1	3	3	5	7	10	2	3	37
				NEDOの事業	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	7
				その他の公的事業	0	0	0	0	0	4	4	10	3	8	8	11	6	4	59
				公益法人・民間からの資金	0	0	0	0	0	7	7	25	17	24	55	44	22	18	221

【2018年度深掘調査】最低限の研究活動を維持するために必要な1年間の経費(公的研究機関)(研究室・研究グループの代表・主宰者である) あなたの所属する研究グループが最低限の研究活動を維持するために必要な1年間の経費はどれくらいでしょうか。最もお考えに近い選択肢を1つお答えください。本設問での「最低限の研究活動」とは、これまでの研究ノウハウや研究資源が失われない程度の最低限の研究活動を指します。

注1:ここでいう「研究経費」は、研究グループの運営で使用可能な金額としてお考え下さい。また、自身の人件費や所属機関が負担する研究者等の人件費及び共用設備の維持費等は除いてください。
注2:資金源や財源、更なる金額(所属機関から配分を受けた個人研究費や外部から獲得する資金)に關係なくお考え下さい。

回答者グループ	1万円未満(研究費は必要ないも含む)	1万円以上～10万円未満	10万円以上～30万円未満	30万円以上～50万円未満	50万円以上～100万円未満	100万円以上～150万円未満	150万円以上～200万円未満	200万円以上～300万円未満	300万円以上～400万円未満	400万円以上～500万円未満	500万円以上～1,000万円未満	1,000万円以上～2,000万円未満	2,000万円以上～3,000万円未満	3,000万円以上～	回答者合計(人)
大学・公的研究機関グループ	0	0	0	0	3	3	3	8	1	15	25	17	14	41	130
大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
公的研究機関	0	0	0	0	3	3	3	8	1	15	25	17	14	41	130
性別	0	0	0	0	3	3	7	7	1	13	23	16	14	37	119
男性	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2	1	0	4	11
女性	0	0	0	0	3	3	6	6	1	11	21	15	14	37	119
職位	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4
社長・役員、学長等クラス	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
総隊長、教授クラス	0	0	0	0	1	2	3	3	0	6	12	12	9	34	79
主任研究員、准教授クラス	0	0	0	0	2	3	5	5	1	9	12	4	4	5	46
研究員、助教クラス	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
雇用形態	0	0	0	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	20
任期あり	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
任期なし	0	0	0	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	20
業務内容別	0	0	0	0	2	3	7	7	1	12	24	17	13	29	110
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
現場研究者	0	0	0	0	3	3	8	8	1	11	20	12	10	30	101
大規模IPの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	5	4	11	29
39歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	5
40～49歳	0	0	0	0	1	2	2	2	1	6	10	6	4	10	42
50～59歳	0	0	0	0	3	1	3	3	0	8	13	11	9	26	75
60歳以上	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	8	16
個人研究費の額(年あたり)	0	0	0	0	2	1	1	1	1	1	4	1	4	7	16
1～10万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10～30万円未満	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3
30～50万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50～100万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100～200万円未満	0	0	0	0	1	1	3	3	1	5	5	3	1	2	9
200万円以上	0	0	0	0	1	1	2	2	1	5	10	4	9	24	57
外部資金の額(年あたり)	0	0	0	0	2	1	1	3	3	3	3	1	4	8	25
外部資金は獲得していない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100万円未満	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	6
100～250万円未満	0	0	0	0	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	9
250～500万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
500～750万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
750～1000万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1000万円以上	0	0	0	0	1	1	1	4	1	5	13	8	4	20	62
現在獲得していない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
外部資金	0	0	0	0	1	1	1	4	1	5	13	8	4	20	62
AMEDの事業(厚労科学研究費も含む)	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	4	1	1	9	19
戦略的イノベーション推進プログラム(SIP)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
産官学共同推進プログラム(hiPACT)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
センターイノベーション(CO)プログラム	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISTVの上記以外の事業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NEDOの事業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の公的事業	0	0	0	0	2	1	1	1	1	7	9	7	5	13	43
公益法人・民間からの資金	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全回答者(属性無回答を含む)	0	0	0	0	3	3	8	8	1	15	25	17	14	41	130

【2018年度深掘調査】最低限の研究活動を維持するために必要な1年間の経費(公的研究機関)(研究室・研究グループの代表・主宰者でない)
 あなたの所属する研究グループが最低限の研究活動を維持するために必要な1年間の経費はどれくらいでしょうか。最も考えに近い選択肢を1つお答えください。
 本設問での「最低限の研究活動」とは、これまでの研究ノウハウや研究資源が失われない程度の最低限の研究活動を自安にお答えください。

注1:ここでの「研究経費」は、研究メンバーの給与で使われる可能な金額としてお考え下さい。また自分の個人研究費や所属機関が負担する研究者等の人件費及び共用設備の維持費等は除いてください。
 注2:資金源や財源、実際の金額(所属機関からの配分を受けた個人研究費や外部から獲得する資金)に關係なくお考え下さい。

研究分野	1万円未満(研究費は必要ないも含む)	各選択肢の回答者数(人)											回答者合計(人)					
		1万円未満	1万円以上～10万円未満	10万円以上～30万円未満	30万円以上～50万円未満	50万円以上～100万円未満	100万円以上～150万円未満	150万円以上～200万円未満	200万円以上～300万円未満	300万円以上～400万円未満	400万円以上～500万円未満	500万円以上～1,000万円未満		1,000万円以上～2,000万円未満	2,000万円以上～3,000万円未満	3,000万円以上～		
人員構成(合計)	0	0	0	0	3	2	4	1	2	0	0	2	1	2	2	1	2	19
5～9人	0	0	0	1	0	0	1	3	4	7	11	15	11	5	4	5	7	51
10～14人	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	7	11	5	7	5	4	33
15～19人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	2	6	2	6	12
20～29人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	0	8	12
30～49人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	3
50人以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2
化学	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	7	2	1	1	1	1	1	12
材料科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	3	1	3	12	7
物理学	0	0	0	0	2	0	1	1	1	0	0	1	2	0	0	0	0	7
宇宙科学	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
計算機科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
数学	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
工学	2	0	0	0	0	0	1	1	2	2	5	2	1	5	5	18	4	37
環境/生態学	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	4	4
地球科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
臨床医学	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	3
精神医学/心理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
農業科学	0	0	0	1	0	1	2	2	2	2	7	7	7	0	0	0	1	24
生物学/生化学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	4	4	1	1	1	1	12
免疫学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
微生物学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
分子生物学/遺伝学	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	7
神経科学/行動学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
薬理学/薬性学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
植物・動物学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
経済学/経営学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
社会科学・一般	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
その他	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	4
実験(実証研究も含む)	1	0	0	0	2	1	3	3	6	10	25	20	25	10	24	10	24	105
非実験(理論研究も含む)	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	3	1	1	1	3	4	4	15
臨床	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	3
その他	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1	1	1	2	9
全回答者(属性無回答も含む)	3	0	0	1	3	2	5	4	7	10	27	26	27	14	30	14	30	132

【2018年度深掘調査】経費に占める金額の大きい費目

最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費に占める金額の大きい上位3位までの費目をお答えください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

① 設備用品費
② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)
③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)
④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)
⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費
⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)
⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)
⑧ その他(上記以外の支出)

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	1628	1611	1580		
	① 設備用品費	259	332	281	3.5	
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	672	414	261	6.4	
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	168	340	444	3.3	
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	378	220	121	3.5	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	98	210	241	2.0	
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	9	46	141	0.5	
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	25	35	78	0.5	
	⑧ その他(上記以外の支出)	19	14	13	0.2	
大学等	回答者合計(人)	1366	1354	1328		
	① 設備用品費	219	282	248	3.6	
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	644	347	183	6.9	
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	152	301	380	3.5	
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	252	182	101	3.0	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	60	161	209	1.7	
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	8	44	132	0.6	
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	21	29	64	0.5	
	⑧ その他(上記以外の支出)	10	8	11	0.1	
公的研究機関	回答者合計(人)	262	257	252		
	① 設備用品費	40	50	33	3.2	
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	28	67	78	3.8	
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	16	39	64	2.4	
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	126	38	20	6.0	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	38	49	32	3.1	
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	1	2	9	0.2	
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	4	6	14	0.5	
	⑧ その他(上記以外の支出)	9	6	2	0.5	
性別	男性	回答者合計(人)	1430	1415	1388	
		① 設備用品費	229	291	248	3.5
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	603	357	228	6.4
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	147	304	385	3.3
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	319	189	104	3.4
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	91	192	217	2.0
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	5	39	124	0.5
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	21	32	74	0.5
		⑧ その他(上記以外の支出)	15	11	8	0.2
	女性	回答者合計(人)	198	196	192	
		① 設備用品費	30	41	33	3.5
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	69	57	33	6.0
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	21	36	59	3.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	59	31	17	4.3	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	7	18	24	1.4	
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	4	7	17	0.7	
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	4	3	4	0.4	
	⑧ その他(上記以外の支出)	4	3	5	0.4	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	22	21	21	
		① 設備備品費	3	4	4	3.2
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	7	4	4	5.0
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	1	4	7	2.7
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	8	2	2	4.5
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	2	7	3	3.5
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	0	0	0	0.0
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	0	0	1	0.2
		⑧ その他(上記以外の支出)	1	0	0	0.5
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	657	652	641		
		① 設備備品費	96	133	100	3.3
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	276	152	105	6.3
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	50	139	189	3.1
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	180	106	44	4.0
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	36	79	101	1.9
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	0	18	57	0.5
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	11	15	38	0.5
		⑧ その他(上記以外の支出)	8	10	7	0.3
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	630	624	612		
		① 設備備品費	101	130	112	3.6
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	255	166	102	6.3
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	86	135	159	3.6
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	132	78	56	3.2
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	34	82	94	1.9
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	7	15	61	0.6
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	11	15	24	0.5
		⑧ その他(上記以外の支出)	4	3	4	0.1
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	308	304	296		
		① 設備備品費	57	63	64	3.9
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	132	89	48	6.7
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	30	61	84	3.2
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	54	34	19	2.7
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	24	39	43	2.1
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	2	13	23	0.6
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	3	4	13	0.3
		⑧ その他(上記以外の支出)	6	1	2	0.2
その他	回答者合計(人)	11	10	10		
		① 設備備品費	2	2	1	3.3
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	2	3	2	4.2
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	1	1	5	3.0
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	4	0	0	3.6
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	2	3	0	3.6
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	0	0	0	0.0
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	0	1	2	1.2
		⑧ その他(上記以外の支出)	0	0	0	0.0
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	419	411	404	
		① 設備備品費	57	96	70	3.4
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	196	111	53	6.9
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	34	74	116	2.9

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	104	46	32	3.5	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	18	59	77	2.0	
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	3	15	39	0.6	
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	3	7	15	0.3	
	⑧ その他(上記以外の支出)	4	3	2	0.2	
	任期なし	回答者合計(人)	1209	1200	1176	
	① 設備備品費	202	236	211	3.6	
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	476	303	208	6.2	
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	134	266	328	3.5	
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	274	174	89	3.5	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	80	151	164	1.9	
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	6	31	102	0.5	
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	22	28	63	0.5	
	⑧ その他(上記以外の支出)	15	11	11	0.2	
	現場研究者	回答者合計(人)	1480	1464	1436	
	① 設備備品費	235	296	259	3.5	
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	634	377	236	6.5	
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	160	310	395	3.4	
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	318	201	106	3.3	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	81	197	225	1.9	
⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	9	44	137	0.6		
⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	25	28	67	0.4		
⑧ その他(上記以外の支出)	18	11	11	0.2		
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	148	147	144		
① 設備備品費	24	36	22	3.7		
② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	38	37	25	4.8		
③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	8	30	49	3.0		
④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	60	19	15	5.2		
⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	17	13	16	2.1		
⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	0	2	4	0.2		
⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	0	7	11	0.6		
⑧ その他(上記以外の支出)	1	3	2	0.2		
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	969	961	941	
	① 設備備品費	152	174	186	3.4	
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	432	259	124	6.7	
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	102	214	273	3.5	
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	199	147	73	3.3	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	50	106	138	1.7	
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	4	25	82	0.5	
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	21	28	58	0.6	
	⑧ その他(上記以外の支出)	9	8	7	0.2	
	公立大学	回答者合計(人)	77	75	75	
	① 設備備品費	9	11	15	2.8	
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	32	22	12	6.6	
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	9	17	19	3.5	
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	20	7	6	3.5	
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	7	12	14	2.6	
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	0	5	7	0.7	
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	0	1	1	0.1	
	⑧ その他(上記以外の支出)	0	0	1	0.0	
	私立大学	回答者合計(人)	320	318	312	
	① 設備備品費	58	97	47	4.3	
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	180	66	47	7.5	
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	41	70	88	3.7	

属性		選択項目	順位別回答者数(人)			指数
			第1位	第2位	第3位	
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	33	28	22	1.8
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	3	43	57	1.6
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	4	14	43	0.9
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	0	0	5	0.1
		⑧ その他(上記以外の支出)	1	0	3	0.1
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	243	241	234	
		① 設備備品費	40	39	54	3.5
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	92	63	43	6.1
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	22	45	59	2.9
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	68	54	17	4.5
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	13	20	33	1.5
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)		4	9	0.2
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	5	14	17	0.8
	⑧ その他(上記以外の支出)	3	2	2	0.2	
	第2グループ	回答者合計(人)	334	332	329	
		① 設備備品費	60	69	66	3.8
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	145	87	44	6.5
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	42	58	93	3.3
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	58	53	26	3.1
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	16	41	49	1.8
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	2	12	25	0.5
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	9	9	24	0.7
	⑧ その他(上記以外の支出)	2	3	2	0.1	
	第3グループ	回答者合計(人)	335	331	326	
		① 設備備品費	44	65	57	3.2
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	187	79	35	7.5
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	30	82	97	3.5
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	51	43	26	2.6
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	13	48	62	2.0
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	2	8	35	0.6
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	5	4	10	0.3
	⑧ その他(上記以外の支出)	3	2	4	0.2	
	第4グループ	回答者合計(人)	415	411	402	
① 設備備品費		69	98	62	3.7	
② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)		213	106	52	7.3	
③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)		52	108	120	4.0	
④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)		59	29	32	2.1	
⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費		15	49	61	1.6	
⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)		4	19	61	0.9	
⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)		2	2	11	0.2	
⑧ その他(上記以外の支出)	1	0	3	0.0		
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	198	196	190	
		① 設備備品費	18	39	43	2.9
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	80	63	34	6.7
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	41	45	49	4.4
		④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	38	19	13	2.8
		⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	14	23	26	1.9
		⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	2	4	17	0.5
		⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	3	2	6	0.3
	⑧ その他(上記以外の支出)	2	1	2	0.2	
	工学	回答者合計(人)	435	434	429	
		① 設備備品費	128	76	73	4.7
		② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	145	124	69	5.8
		③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	64	119	132	4.3

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
農学	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	61	52	33	2.5
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	24	39	64	1.6
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	1	16	36	0.5
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	10	8	19	0.5
	⑧ その他(上記以外の支出)	2		3	0.1
	回答者合計(人)	175	171	167	
	① 設備備品費	15	39	34	3.0
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	115	37	16	8.3
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	7	40	48	2.8
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	27	12	12	2.2
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	4	32	26	1.9
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	1	4	22	0.6
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	5	4	9	0.6
⑧ その他(上記以外の支出)	1	3		0.2	
保健	回答者合計(人)	410	406	399	
	① 設備備品費	34	91	72	2.9
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	264	83	36	8.1
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	26	64	102	2.5
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	69	82	33	3.3
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	6	56	79	1.7
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	4	18	52	0.8
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	3	9	19	0.4
	⑧ その他(上記以外の支出)	4	3	6	0.2
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	1628	1611	1580	
	① 設備備品費	259	332	281	3.5
	② 消耗品費(ソフトウェア、図書・書籍、実験動物、試薬、実験器具)	672	414	261	6.4
	③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)	168	340	444	3.3
	④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)	378	220	121	3.5
	⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費	98	210	241	2.0
	⑥ 研究成果発表費(論文審査料・論文投稿料等)	9	46	141	0.5
	⑦ 研究室の光熱水料(スペースチャージ代や賃料等も含む)	25	35	78	0.5
	⑧ その他(上記以外の支出)	19	14	13	0.2

【2018年度深掘調査】研究分野(その他の内容)

- 1 植物発生生物学(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 2 情報科学(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 3 生命科学(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 4 再生医学(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 5 薬学(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 6 社会医学,疫学(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 7 医工学(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 8 基礎医学・医工学(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 9 臨床歯学(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 10 生理学(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 11 健康科学,家政学(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 12 情報学,複雑系科学(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 13 デザイン学(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 14 情報学(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 15 農業工学(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 16 食品科学(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 17 社会医学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 18 リスク科学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 19 病理学・実験病理学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 20 歯学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 21 組織学・微細構造学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 22 高分子,物理薬剤学,分析科学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 23 薬剤学(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 24 薬剤学(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 25 病態生理学(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 26 教授は放射線災害医療の専門家で助教は分子生物学専門で放射線医療開発を行っている。(すなわち異なる分野の教育・研究活動をおこなっている)(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 27 解剖・組織・発生学(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 28 病理(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 29 看護学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 30 看護学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 31 看護学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 32 看護(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 33 看護学(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 34 基礎医学(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

- 35 看護学(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

-
- 36 薬学(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 37 微生物学・生化学・分子生物学(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 38 農芸化学(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 39 水産養殖学(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
-
- 40 薬学(薬剤学)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 41 医学物理学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 42 生理学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 43 創薬学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 44 材料学と基礎医学(形態系)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 45 歯学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 46 実験病理学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 47 天然物化学(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 48 製剤学(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 49 皮膚科学(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 50 基礎医学(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 51 再生医学(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 52 タンパク質工学(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 53 薬剤学・薬物動態学(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 54 歯学(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 55 看護学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
-
- 56 看護学(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 57 看護学(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 58 看護学(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 59 看護学(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 60 看護学(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 61 公衆衛生学(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
-
- 62 スポーツ科学(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
-
- 63 生物物理学(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 64 分子生理学・生理学(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 65 デザイン学(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
-
- 66 脳情報工学(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 67 情報学(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 68 情報工学(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 69 生物物理工学.③⑤⑦⑧⑩⑬⑱に関連する融合分野(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 70 情報学(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 71 学際研究(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 72 医療福祉工学(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
-

-
- 73 生物工学(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 74 リモートセンシング(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 75 19の植物と新分野の希少糖生産・用途開発に関する研究(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 76 水産科学(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 77 臨床獣医学(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
-
- 78 栄養学(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
-
- 79 基礎医学,衛生学(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 80 産学連携,知的財産マネジメント,イノベーション教育(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 81 解剖学(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 82 創薬化学:医薬品開発のヒントになる基礎研究(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 83 放射薬学(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 84 医学部耳鼻咽喉科・頭頸部外科(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 85 基礎医学,生理学(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 86 衛生学・公衆衛生学・予防医学(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 87 衛生学(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
-
- 88 薬剤学(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 89 薬剤学(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 90 解剖学(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 91 解剖学,再生医療(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 92 歯学,口腔病理学(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 93 社会医学(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 94 細胞組織学(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 95 基礎医学(肉眼解剖学)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 96 医療情報学(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 97 基礎医学・生理学(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 98 看護学(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
-
- 99 看護学(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,女性)
-
- 100 教育(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 101 看護学(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
-
- 102 放射化学(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
-
- 103 看護学(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
-
- 104 スポーツ科学(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 105 芸術(大学,第4G,その他,男性)
-
- 106 生理学(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 107 データ科学(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 108 生物統計学(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 109 総合工学(核融合学)(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-

110	情報学(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
111	水産学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
112	情報通信(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
113	放射性医薬品科学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
114	核融合エネルギー研究開発・核融合理工学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
115	研究行政(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
116	事業管理等を所掌する管理部門(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
117	健康科学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
118	健康工学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
119	構想設計マネジメント(チームの構想力・実現力の向上メソッド)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
120	高分子科学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
121	加速器科学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
122	光とその利用研究(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
123	水産資源学(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
124	放射線医科学(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
125	応用物理(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
126	基礎医学(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

【2018年度深掘調査】研究手法(その他の内容)

- 1 実験と理論を一定の比率で混在させることで研究の多様性を確保している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 野外観測に基づく実証研究(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 3 実学分野であるため,理論研究とともに実証研究の両方を行う体制となっている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 4 理論と実験(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 実験研究と非実験研究の両方を行っている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 実験と理論研究の両方に取り組んでいます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 7 1と2の半々(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 実験系と理論系両方に取り組んでいる(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 9 フィールド調査(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 10 海外フィールドでの調査に基づく実証研究(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 11 実験と理論(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 実験と臨床の双方(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 13 文献研究をはじめとした理論研究,質的調査,量的調査など(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 14 計算,実験,ロボット開発(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 15 実験および理論計算(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 16 データ解析,野外観測,数値モデル実験(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 実験,理論,観測,探査(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 デザイン思考(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 理論,実験,数値計算(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 20 ①と②が半々(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 21 実験と臨床(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 フィールド調査(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 実験と理論の融合研究(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 上記にあるように,放射線災害医療の教育を学内外で行うと共に,研究室では①実験を行なっている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 25 フィールド調査,実験,理論(数値計算)のいずれも行う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 計算工学分野であり,理論研究と数値実験の両方を含む(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 実験+非実験(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 理論構築に基づくシステム開発とその実証による研究(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 フィールドワーク主体。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 実験,理論と数値計算(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 31 1と2が半々.野外と室内も半々(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 32 実験と非実験,臨床研究を全て行っています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 33 臨床と実験の両方(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 実験と理論の両方(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 実験&理論(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

-
- 36 地域・自治体・病院等企業に対する防災研修の実施による対策促進に関する研究(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
-
- 37 論文をしっかり読んで理解したのち,自らの手を動かして計算例をつくり,今までの自分の研究してきたこととの関連について熟考する.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 38 実験と非実験(理論研究),共に行います.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 39 理論と実験の両輪(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 40 ①と②の併用(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 41 実験および理論(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 42 研究室実験, 社会科学的調査など(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 43 科学的調査(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
-
- 44 実験的手法を含むフィールド調査(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 45 フィールドワーク(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 46 実験と野外調査(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 47 フィールド研究(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 48 ①+③(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
-
- 49 実験系(4名)と非実験系(6名)であり,研究手法としてはほぼ半分々々である.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 50 実験と調査研究(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
-
- 51 教育研究(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 52 観測(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 53 野外調査と数値実験.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 54 業務が組織運営のため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 55 事業管理等を所掌する管理部門(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 56 解析,分析(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 57 医療における情報システムの開発(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 58 ①から③全てを含む(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 59 実験系の研究者と非実験系の研究者が混在している.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 60 設計研究(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 61 観測(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 62 1と2の両方(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 63 ①の実験(人の計測)+システム実装(情報系)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 64 野外調査,化学分析,コンピューター解析(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
-
- 65 シミュレーションベースによる研究はメインですが,必要に応じて実証研究も行なっている.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
-
- 66 野外調査(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
-
- 67 実験と理論が半々(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
-

【2018年度深掘調査】経費に占める金額の大きい費目(上位3位までの選択肢のうち、その他の内容)

- 1 計算機費用や観測にかかる経費(消耗品や謝金,場合によっては観測備品が必要な状況であり,必ずしも下記のように分離できない)(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 2 海外フィールド調査の旅費(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 3 業務委託費(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 4 実験用マウスの飼育・管理費用(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 5 大型計算機使用料(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 6 データベース使用(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 7 施設使用料(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 8 大規模並列計算機使用料(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 9 共通設備等の装置使用料(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 10 ⑧ 動物の飼育にかかる経費(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 11 実験動物の維持管理費(共通施設使用料含む)(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)

- 12 学内動物飼育施設に払う管理費(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)

- 13 実験動物の飼育費用(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 14 臨床試験,医師主導治験等を実施するための支援費(モニタリング,DM,監査,STATなど)(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 15 放射光施設利用料(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 16 論文購読費・学会参加費(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 17 備船費(海洋調査のための漁船チャーター費)(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 18 AMED事業で非臨床ならびに臨床開発を行っているので,外注経費が多くを占めます.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 19 動物の飼育費(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 20 機器利用料(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 21 実験動物の飼育費用(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 22 外注による検査費用や遺伝子改変マウス作成など(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 23 動物飼育管理費・共同利用施設使用費(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 24 依頼分析にかかる費用(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)

- 25 野外調査(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 26 施設借用費(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 27 調査関連費用 会場費,データ入力費用他(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 28 社会調査を行うのがメインなので,調査関連費用がかかっている(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 29 システム構築(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)

- 30 研究のための装置開発費(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 31 研究活動自体は行っていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 32 業務委託費(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

-
- 33 科研費を獲得して共同研究者と研究を実施しているが、現在企画連携室長としての業務がメインであるため答えられない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 34 業務・役務外注費(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 35 役務費(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 36 雑役務費(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 37 システム開発,プログラミングなどの役務(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 38 試験業務などの外注委託費(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 39 外部委託(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
-
- 40 外注費(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
-
- 41 役務費(DNAシーケンス解析)(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
-
- 42 ソフトウェア外注費(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 43 外注/委託費(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 44 研究開発を行うための外注費(メーカーへの発注費用)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 45 実験,解析等にかかる役務の外部委託(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 46 マウス維持(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
-

【2018年度深掘調査】研究を通じた教育・指導の状況

研究を通じた学部・修士課程・博士課程学生の教育・指導の状況について質問します。それぞれの質問について、最も当てはまる選択肢を選んでください。

① 現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)のみでは、学生が卒業・修士・博士論文を執筆するための研究を実施することが困難である

		各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	
		わからない	そうでない	どちらかというところではない	どちらかというところである	そうである		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	31	204	169	267	695	1,366	
	大学等	31	204	169	267	695	1,366	
	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	
性別	男性	21	174	148	235	625	1,203	
	女性	10	30	21	32	70	163	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	2	4	5	7	18	
	部課長、教授クラス	6	60	67	108	315	556	
	主任研究員、准教授クラス	14	96	59	99	245	513	
	研究員、助教クラス	10	45	38	53	126	272	
	その他	1	1	1	2	2	7	
雇用形態	任期あり	16	66	48	79	168	377	
	任期なし	15	138	121	188	527	989	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	
		現場研究者	27	190	159	242	636	1,254
		大規模PJの研究責任者	4	14	10	25	59	112
			4	14	10	25	59	112
	大学種別	国立大学等	18	114	94	170	573	969
		公立大学	4	10	15	12	36	77
		私立大学	9	80	60	85	86	320
	大学グループ	第1グループ	3	41	25	37	137	243
		第2グループ	3	46	30	67	188	334
		第3グループ	7	42	39	62	185	335
		第4グループ	12	65	67	98	173	415
	大学部局分野	理学	4	28	22	32	112	198
		工学	2	55	63	87	228	435
農学		2	24	16	33	100	175	
保健		14	73	51	87	185	410	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	4	26	17	23	67	137
		1～10万円未満	3	3	4	6	32	48
		10～30万円未満	9	25	23	37	118	212
		30～50万円未満	5	29	30	58	141	263
		50～100万円未満	3	33	29	50	112	227
		100～200万円未満	3	40	29	54	125	251
		200万円以上	3	39	31	27	82	182
	分からない	1	9	6	12	18	46	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	3	26	29	25	44	127
		100万円未満	9	32	16	39	37	133
		100～250万円未満	8	49	45	76	126	304
		250～500万円未満	5	25	32	42	107	211
		500～750万円未満	1	21	9	20	77	128
		750～1000万円未満	1	12	9	18	59	98
現在獲得している外部資金	1000万円以上	5	39	29	47	245	365	
	科学研究費助成事業(科研費)	24	148	118	192	551	1,033	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	18	13	16	87	135	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	1	5	3	6	30	45	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	3	8	4	9	29	53	
	センター・オブ・イノベーション(COI)プログラム	1	1	3	5	16	26	
	JSTの上記以外の事業	3	21	13	29	104	170	
	NEDOの事業	1	5	4	6	30	46	
	その他の公的事業	2	28	21	45	121	217	
公益法人・民間からの資金	12	87	74	132	397	702		
全回答者(属性無回答を含む)		31	204	169	267	695	1,366	

【2018年度深掘調査】研究を通じた教育・指導の状況

研究を通じた学部・修士課程・博士課程学生の教育・指導の状況について質問します。それぞれの質問について、最も当てはまる選択肢を選んでください。

② 研究室・研究グループの外部から獲得する資金(競争的資金等)の状況によって、研究を通じた教育・指導に著しい差が生じている

		各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	
		わからない	そうでない	どちらかというところではない	どちらかというところである	そうである		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	34	124	150	491	567	1,366	
	大学等	34	124	150	491	567	1,366	
	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	
性別	男性	28	104	129	423	519	1,203	
	女性	6	20	21	68	48	163	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	2	3	8	3	18	
	部課長、教授クラス	11	43	49	210	243	556	
	主任研究員、准教授クラス	12	55	63	173	210	513	
	研究員、助教クラス	8	23	35	98	108	272	
	その他	1	1	0	2	3	7	
雇用形態	任期あり	11	37	46	150	133	377	
	任期なし	23	87	104	341	434	989	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	
		現場研究者	30	115	139	452	518	1,254
		大規模PJの研究責任者	4	9	11	39	49	112
	大学種別	国立大学等	26	70	79	332	462	969
		公立大学	2	8	11	25	31	77
		私立大学	6	46	60	134	74	320
	大学グループ	第1グループ	7	22	23	88	103	243
		第2グループ	5	28	33	126	142	334
		第3グループ	4	22	39	102	168	335
		第4グループ	12	46	52	166	139	415
	大学部局分野	理学	4	20	14	73	87	198
		工学	9	40	49	161	176	435
		農学	1	13	18	61	82	175
保健		10	37	55	148	160	410	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	2	8	15	54	58	137
		1～10万円未満	3	2	5	9	29	48
		10～30万円未満	9	12	14	81	96	212
		30～50万円未満	6	23	29	89	116	263
		50～100万円未満	3	22	24	92	86	227
		100～200万円未満	7	27	30	87	100	251
		200万円以上	4	25	27	61	65	182
	分からない		5	6	18	17	46	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	1	19	17	46	44	127
		100万円未満	4	22	18	52	37	133
		100～250万円未満	8	27	36	116	117	304
		250～500万円未満	7	13	21	82	88	211
		500～750万円未満	2	10	9	47	60	128
		750～1000万円未満	2	9	9	37	41	98
現在獲得している外部資金	1000万円以上	10	24	40	111	180	365	
	科学研究費助成事業(科研費)	29	82	120	358	444	1,033	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	3	10	11	57	54	135	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	3	3	6	12	21	45	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	4	6	18	24	53	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	1	2	3	7	13	26	
	JSTの上記以外の事業	5	10	21	59	75	170	
	NEDOの事業	3	6	3	11	23	46	
その他の公的事業	5	19	29	72	92	217		
公益法人・民間からの資金	17	55	73	250	307	702		
全回答者(属性無回答を含む)		34	124	150	491	567	1,366	

【2018年度深掘調査】研究を通じた教育・指導の状況

研究を通じた学部・修士課程・博士課程学生の教育・指導の状況について質問します。それぞれの質問について、最も当てはまる選択肢を選んでください。

③ 研究室・研究グループの研究活動の低下は、教員が持つ最先端の知識の陳腐化を招き、結果として研究を通じた教育・指導の質の低下につながっている

		各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	
		わからない	そうでない	どちらかというところではない	どちらかというところである	そうである		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	54	95	109	448	660	1,366	
	大学等	54	95	109	448	660	1,366	
	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	
性別	男性	46	84	97	392	584	1,203	
	女性	8	11	12	56	76	163	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0	2	8	8	18	
	部課長、教授クラス	14	34	41	184	283	556	
	主任研究員、准教授クラス	29	39	38	160	247	513	
	研究員、助教クラス	10	20	27	94	121	272	
	その他	1	2	1	2	1	7	
雇用形態	任期あり	17	32	27	142	159	377	
	任期なし	37	63	82	306	501	989	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	
		現場研究者	50	87	101	408	608	1,254
		大規模PJの研究責任者	4	8	8	40	52	112
	大学種別	国立大学等	42	64	69	289	505	969
		公立大学	2	4	7	29	35	77
		私立大学	10	27	33	130	120	320
	大学グループ	第1グループ	17	18	13	81	114	243
		第2グループ	12	25	25	115	157	334
		第3グループ	6	17	25	104	183	335
		第4グループ	13	31	43	140	188	415
	大学部局分野	理学	15	11	15	59	98	198
		工学	13	29	45	137	211	435
		農学	5	9	11	60	90	175
保健		11	35	27	144	193	410	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	5	7	12	46	67	137
		1～10万円未満	3	1	3	16	25	48
		10～30万円未満	10	11	18	61	112	212
		30～50万円未満	12	17	23	81	130	263
		50～100万円未満	5	21	19	78	104	227
		100～200万円未満	14	15	17	92	113	251
		200万円以上	5	18	14	56	89	182
	分からない		5	3	18	20	46	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	3	10	16	45	53	127
		100万円未満	8	6	17	38	64	133
		100～250万円未満	8	22	24	112	138	304
		250～500万円未満	8	12	19	66	106	211
		500～750万円未満	7	7	7	46	61	128
750～1000万円未満		4	9	6	31	48	98	
現在獲得している外部資金	1000万円以上	16	29	20	110	190	365	
	科学研究費助成事業(科研費)	45	70	76	327	515	1,033	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	4	11	7	38	75	135	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	4	2	3	12	24	45	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	2	6	5	17	23	53	
	センター・オブ・イノベーション(COI)プログラム	1	2	2	9	12	26	
	JSTの上記以外の事業	8	12	12	59	79	170	
	NEDOの事業	3	5	6	13	19	46	
	その他の公的事業	6	17	15	76	103	217	
公益法人・民間からの資金	20	53	61	221	347	702		
全回答者(属性無回答を含む)		54	95	109	448	660	1,366	

【2018年度深掘調査】学部・修士課程・博士課程学生の就職活動が研究活動に与える影響

学部・修士課程・博士課程学生の就職活動(インターンシップは除く)は、あなたの所属する研究室・研究グループの研究活動に、どの程度影響(研究活動が停滞する、ストップするなど)しますか。それぞれの質問について、最も当てはまる選択肢を選んでください。

① 学部学生の就職活動

		各選択肢の回答者数(人)					回答者 合計(人)		
		わからない (該当学生がい ない等)	全く影響しない	ほとんど影響し ない	どちらともいえ ない	やや影響する		大きく影響する	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	321	103	235	120	339	248	1,366	
	大学等	321	103	235	120	339	248	1,366	
	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	
性別	男性	281	84	211	106	301	220	1,203	
	女性	40	19	24	14	38	28	163	
職位	社長・役員、学長等クラス	3	2	2	1	4	6	18	
	部課長、教授クラス	132	44	93	48	146	93	556	
	主任研究員、准教授クラス	116	38	93	52	117	97	513	
	研究員、助教クラス	69	19	46	17	69	52	272	
	その他	1	0	1	2	3	0	7	
雇用形態	任期あり	125	39	60	21	78	54	377	
	任期なし	196	64	175	99	261	194	989	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	291	96	210	110	309	238	1,254
		大規模PJの研究責任者	30	7	25	10	30	10	112
		大学種別	国立大学等	258	71	171	87	230	152
		公立大学	14	8	13	8	17	17	77
		私立大学	49	24	51	25	92	79	320
	大学グループ	第1グループ	81	17	54	18	48	25	243
		第2グループ	79	21	66	33	79	56	334
		第3グループ	44	30	48	39	95	79	335
		第4グループ	86	33	65	29	115	87	415
	大学部局分野	理学	48	10	24	21	56	39	198
		工学	64	18	90	37	127	99	435
		農学	15	2	24	16	59	59	175
		保健	135	64	70	35	66	40	410
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額 (年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	44	15	28	12	23	15
1～10万円未満			12	6	4	4	11	11	48
10～30万円未満			37	19	33	18	61	44	212
30～50万円未満			47	20	45	22	77	52	263
50～100万円未満			44	13	44	19	63	44	227
100～200万円未満			58	12	44	25	62	50	251
200万円以上			59	16	31	15	34	27	182
分からない		20	2	6	5	8	5	46	
外部資金の額 (年あたり)		外部資金は獲得していない	35	5	19	12	34	22	127
		100万円未満	18	4	26	21	35	29	133
		100～250万円未満	71	31	44	26	74	58	304
		250～500万円未満	35	21	30	13	63	49	211
		500～750万円未満	25	8	27	13	33	22	128
		750～1000万円未満	22	9	20	6	19	22	98
		1000万円以上	115	25	69	29	81	46	365
現在獲得している 外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	247	90	184	85	246	181	1,033	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	41	18	29	9	19	19	135	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	10	3	9	2	15	6	45	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	16	4	10	7	10	6	53	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	8	2	4	2	6	4	26	
	JSTの上記以外の事業	43	7	28	14	45	33	170	
	NEDOの事業	9	3	15	3	10	6	46	
	その他の公的事业	35	13	38	17	63	51	217	
公益法人・民間からの資金	157	52	130	59	171	133	702		
全回答者(属性無回答を含む)		321	103	235	120	339	248	1,366	

【2018年度深掘調査】学部・修士課程・博士課程学生の就職活動が研究活動に与える影響

学部・修士課程・博士課程学生の就職活動(インターンシップは除く)は、あなたの所属する研究室・研究グループの研究活動に、どの程度影響(研究活動が停滞する、ストップするなど)しますか。それぞれの質問について、最も当てはまる選択肢を選んでください。

② 修士課程学生(博士課程前期を含む)の就職活動

		各選択肢の回答者数(人)					回答者 合計(人)		
		わからない (該当学生がい ない等)	全く影響しない	ほとんど影響し ない	どちらともいえ ない	やや影響する		大きく影響する	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	203	47	129	102	402	483	1,366	
	大学等	203	47	129	102	402	483	1,366	
	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	
性別	男性	164	35	111	91	357	445	1,203	
	女性	39	12	18	11	45	38	163	
職位	社長・役員、学長等クラス	1	1	1	2	9	4	18	
	部課長、教授クラス	73	20	54	41	174	194	556	
	主任研究員、准教授クラス	76	19	52	41	140	185	513	
	研究員、助教クラス	52	7	22	17	78	96	272	
	その他	1	0	0	1	1	4	7	
雇用形態	任期あり	96	23	31	22	89	116	377	
	任期なし	107	24	98	80	313	367	989	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	196	44	114	90	365	445	1,254
		大規模PJの研究責任者	7	3	15	12	37	38	112
	大学種別	国立大学等	113	29	84	71	295	377	969
		公立大学	12	5	10	6	13	31	77
		私立大学	78	13	35	25	94	75	320
	大学グループ	第1グループ	20	5	17	21	85	95	243
		第2グループ	28	11	36	27	96	136	334
		第3グループ	40	12	31	22	107	123	335
		第4グループ	94	18	40	29	109	125	415
	大学部局分野	理学	13	2	15	12	65	91	198
		工学	19	6	36	29	163	182	435
		農学	15	1	11	16	52	80	175
保健		129	34	48	30	81	88	410	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額 (年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	38	4	10	11	33	41	137
		1～10万円未満	7	4	6	3	13	15	48
		10～30万円未満	28	9	18	16	66	75	212
		30～50万円未満	38	12	26	20	65	102	263
		50～100万円未満	30	7	26	20	61	83	227
		100～200万円未満	26	6	22	13	92	92	251
		200万円以上	26	4	16	16	60	60	182
	分からない	10	1	5	3	12	15	46	
	外部資金の額 (年あたり)	外部資金は獲得していない	33	3	14	6	32	39	127
		100万円未満	24	2	10	18	45	34	133
		100～250万円未満	65	16	24	21	83	95	304
		250～500万円未満	28	11	19	12	62	79	211
		500～750万円未満	12	4	17	10	35	50	128
		750～1000万円未満	7	4	9	7	29	42	98
現在獲得している 外部資金	1000万円以上	34	7	36	28	116	144	365	
	科学研究費助成事業(科研費)	139	43	100	71	302	378	1,033	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	19	8	18	11	35	44	135	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	1	1	4	4	16	19	45	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	4		5	8	16	20	53	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	1	3	2	2	10	8	26	
	JSTの上記以外の事業	12	3	16	13	51	75	170	
	NEDOの事業	2	1	7	2	20	14	46	
その他の公的事业	20	7	15	21	75	79	217		
公益法人・民間からの資金	81	23	67	56	213	262	702		
全回答者(属性無回答を含む)		203	47	129	102	402	483	1,366	

【2018年度深掘調査】学部・修士課程・博士課程学生の就職活動が研究活動に与える影響

学部・修士課程・博士課程学生の就職活動(インターンシップは除く)は、あなたの所属する研究室・研究グループの研究活動に、どの程度影響(研究活動が停滞する、ストップするなど)しますか。それぞれの質問について、最も当てはまる選択肢を選んでください。

③ 博士課程後期学生の就職活動

		各選択肢の回答者数(人)					回答者 合計(人)		
		わからない (該当学生がい ない等)	全く影響しない	ほとんど影響し ない	どちらともいえ ない	やや影響する		大きく影響する	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	355	65	236	197	322	191	1,366	
	大学等	355	65	236	197	322	191	1,366	
	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	
性別	男性	302	49	208	186	283	175	1,203	
	女性	53	16	28	11	39	16	163	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	1	1	5	8	1	18	
	部課長、教授クラス	108	31	108	81	150	78	556	
	主任研究員、准教授クラス	164	21	85	74	100	69	513	
	研究員、助教クラス	80	12	40	36	64	40	272	
	その他	1	0	2	1	0	3	7	
雇用形態	任期あり	105	28	64	51	73	56	377	
	任期なし	250	37	172	146	249	135	989	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	340	62	206	168	296	182	1,254
		大規模PJの研究責任者	15	3	30	29	26	9	112
	大学種別	国立大学等	199	45	182	143	256	144	969
		公立大学	23	5	10	11	17	11	77
		私立大学	133	15	44	43	49	36	320
	大学グループ	第1グループ	22	12	49	35	91	34	243
		第2グループ	57	13	70	61	79	54	334
		第3グループ	101	15	48	43	74	54	335
		第4グループ	159	23	60	54	73	46	415
	大学部局分野	理学	56	4	22	27	55	34	198
		工学	121	14	77	66	103	54	435
		農学	42	1	32	23	38	39	175
		保健	106	41	67	48	96	52	410
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額 (年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	29	8	17	22	41	20
1～10万円未満			12	6	9	4	10	7	48
10～30万円未満			64	10	35	32	40	31	212
30～50万円未満			86	14	38	31	52	42	263
50～100万円未満			59	9	39	35	56	29	227
100～200万円未満			59	8	49	38	62	35	251
200万円以上			40	7	37	30	45	23	182
分からない		6	3	12	5	16	4	46	
外部資金の額 (年あたり)		外部資金は獲得していない	51	3	12	14	28	19	127
		100万円未満	48	2	15	21	28	19	133
		100～250万円未満	89	19	51	49	60	36	304
		250～500万円未満	62	15	32	25	47	30	211
	500～750万円未満	24	8	25	19	35	17	128	
	750～1000万円未満	20	4	16	17	24	17	98	
1000万円以上	61	14	85	52	100	53	365		
現在獲得している 外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	250	54	187	148	246	148	1,033	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	20	10	25	17	39	24	135	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	4	1	14	10	13	3	45	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	6		14	14	16	3	53	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	1	3	3	5	12	2	26	
	JSTの上記以外の事業	32	5	38	20	50	25	170	
	NEDOの事業	8	2	17	9	8	2	46	
	その他の公的事业	52	9	36	34	51	35	217	
公益法人・民間からの資金	153	37	139	110	167	96	702		
全回答者(属性無回答を含む)		355	65	236	197	322	191	1,366	

【2018年度深掘調査】学部・修士課程・博士課程学生の就職活動が研究に与える影響 (1)学生の就職活動が研究活動に与える影響

- 1 就活のために頻繁に研究室を空ける。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 2 非常に大きな問題であり,半年にわたって研究活動が停止する.また復帰後もしばらくは定常状態に戻れない.また博士課程進学
の意欲を著しく削ぐ傾向がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 3 多くの学生は就職が目的で大学に入学するため.研究は2の次であり,仕方がない.問題は,早期就活やインターンシップが幸せを呼
び込むことが出来ているかどうかである.短期実習の際のお客さんとして扱ってくれた時に抱いたイメージと入社後の現実とのギャ
ップに悩んでいるケースが散見される.昨今では社会人として一人前にして送り出すことが大学の使命になっているのではないだ
ろうか.研究活動を通じて,社会人としても立ち立ちできるような教育をすることが目下の命題であり,研究成果を出すための道具として考
えているこの設問自体がナンセンスである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 4 ただひたすらに就職活動が長期化している.博士前期課程の学生は,半年は就職活動に費やしている.就職協定がなくなれば,さら
に悪化する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 5 工学分野なので就職は殆ど修士課程の学生で,当研究室の場合,専攻に求人が来た就職先への学校推薦での就職が殆どである.
この場合就職活動は1社限定で短期間なので研究活動への影響はあまりない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 6 修士課程学生のインターンシップは研究活動の継続性を損ねる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 7 すぐに決まる人が多いので影響はほとんどない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 8 修士学生は,インターンシップ(と言う名の就職活動),就職活動,及び,その後の「就職前自主教育」で生活時間の大半をとられてお
り,研究会参加や講義参加にまで直接的な影響が出ている.海外留学を希望した学生もいるが,その殆どが就職活動が理由で諦め
ざるを得ない状況に追い込まれている.修士期間中の実質的研究可能期間は,2-3ヶ月に過ぎない。(大学,第1G,部長・教授等ク
ラス,男性)
-
- 9 1. 内定前のM1段階からインターンシップが多く,修士レベルでの研究が停滞 学生の研究時間と意欲を損なうことが多い2. 企業が
内定学生に課題や研修など,就職前の関与が多過ぎ研究に支障を来している(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 10 就職活動に割く時間が多すぎ,研究活動に支障が出ている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 11 学生の就職状況は改善しており,研究に対する影響は小さいと考える。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 12 大型外部資金で実施するプロジェクト研究のスケジュール感と学生を持つスケジュール感は全く異なり,学生に合わせてはプロ
ジェクトの目標を予定ど通りに達成することができなくなるので,ポストク等スタッフが主に活動し,学生はそれを見ているだけという状
況が生まれる.就職活動に熱心な学生は必然的に研究とは疎遠になりがちで,卒業するための最低限の作業に参加ということに
なる場合もある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 13 研究活動と同じ日に,会社説明会や入社式がある.内定が決まった後も,多くの宿題が課され,研究と就職活動に挟まれている学生も
いる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 14 以上の調査の中で,「学生の学力や研究意欲(の低下)」に関する設問がなかった.現在の日本の大学においては,「学生の学力や
研究意欲(の低下)」が,科学技術の状況の悪化に拍車をかけていると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 15 修士学生はM1の2月からM2の7月まで主に就職活動を行い,研究活動はその合間に行うといった状況になる.これは,大学院にお
ける人材育成を著しく困難にしている.企業が求める問題解決能力とコミュニケーション能力の涵養は残念ながら,現在の就職活動
によって得ることは出来ない.世間で就職活動の効能として述べられる作文能力や日本語を話す能力もそれほど向上しない学生が
ほとんどである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 16 特に大きな影響はない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 17 就職活動を通じて成長する学生は,研究活動においても頑張りが見られるので良い面もある.早め就職活動も終了することが多く
研究時間の確保に大きな問題にはならない.逆に,就職がなかなか決まらない学生は,研究活動においてもあまり活発でなかったりや
る気が見られないことが多いので,影響は大きい.就職さえ決まればレベルが低くても学位はもらえると思っている節もあり,過度の「売
り手市場」は教育上は良くないとも思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 18 個人々での研究がほとんどのため,就職活動をする本人には多大な影響があるが,一方で他の研究室メンバーにはほぼ影響はな
い.就職活動が長期化すると,学生が研究に集中できず,非常に悪影響がある.一方で,早い段階で就職が決まっていれば,集中して
研究に取り組むことができる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 19 就職活動中の学生は,研究はほとんど進捗しなくなる.が,その学生が論文を書くためのテーマは確保しておかなければならな
いため,対応する研究活動が中断される。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 20 研究に割り振る時間が,非常に短くなり,研究成果が得られにくくなる.その結果,学生の卒業,修了が危ぶまれることもよくある。(大学,
第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
-
- 21 就職活動が長期化して研究室に来ない日が増える傾向がある就職活動によって精神的に病む学生もいる(大学,第1G,理学,研究
員・助教クラス,男性)

- 22 実験期間と就職活動時期が重なる年には、実際の研究活動を通じた学生に対する重要な指導が行えない(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 23 学部生は本格的な卒論着手は就職活動時期より後なのであまり影響はないが、修士は研究の忙しい時期と重なる。また情報収拾量が多い分、長期間の就職活動になりやすい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 24 修士課程の学生がM1後半からM2初頭にかけて就職活動に没頭するため、せっかく研究に集中できる機会を逸してしまうのはとてももったいない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 学部学生はほとんど修士に進学するので、全体としての影響はすくない。就職活動が研究に影響するかはケースバイケース。現在の様に、就職協定がある状況では、影響は2~3か月程度で限定的。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 研究に集中できる時間が著しく制限される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 ゼミの日程を周知していても、就職活動優先で、欠席する学生がいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 自主的な研究活動をはじめべき博士前期課程の学生の殆どが、博士前期課程修了時に就職することを前提に、大学院入学直後の夏休みからインターンシップに参加するなど就職の準備を始めるため修士論文研究がなかなか進まない。現状では、博士前期課程修了時に就職することが希望の企業に就職できる可能性が高くなっているために、大学院での研究に対してあまり自主的に進めるモチベーションをもっていない学生が惰性的に大学院に進学してくるため、指導する側の労力も分散してしまっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 内定後の企業による学生に与えられている課題は、大いに研究に影響を与えている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 修士の就活時期はしっかりと決めてほしい(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 採用活動開始時期の申し合わせは実際には機能しておらず、例えば修士課程学生の実質的な採用活動はM1の夏休みごろから開始され、M2の夏休み前まで行われるのが現状である。「自由な活動であるから学業には影響を与えないように学生がコントロールできるようになっている」というのは詭弁に過ぎず、実際には学生は修了後の進路に対する不安もあることから採用活動に手を抜くこともできず、結果として研究活動に著しく影響を与えている。さらに、インターンシップとして内々定後の学生を業務に従事させたり、講義や研究の時間を削っての研修を行ったりする事も散見される。これらの活動は修士の研究の追い込みとなるM2の後半に行われる事もあり、極めて悪影響である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 就職活動の長期化に加え、以前は企業が受けれていた土日祝の就職活動(対応する社員のサービス残業・休日出勤に頼っていたと思われる)が平日に移行したことも相まって、学生の研究活動が著しく阻害されている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 主戦力である修士学生が、就活に時間をかける間、研究の進捗があきらかに停滞している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 就職に対して研究テーマはほとんどの場合関係ないと考えているが、特に学部学生からは就職に有利な研究テーマを選びたいという傾向が生じないか心配である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 就職が決まっているので、卒業に値しない場合でも卒業させるケースがある(企業との関係悪化、ハラスメントのリスクを懸念)。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 研究活動にさほど支障は無いが、当該学生の負担が大きく、かわいそう。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 特に夏季のインターンシップが長期化する傾向にあり、基礎的な研究能力の涵養に支障が生じている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 38 数か月にわたり複数の修士課程学生が実質的に研究から離れる。博士課程の学生が少ない現状で、調査・実験を実際に担う修士課程学生が少ないことは大きく影響する。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 39 昨今の就職活動は数か月を要するものが多く、その期間中、研究活動が停止する為、学生の就職活動は研究進捗状況に大きく影響を与えていると感じています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 インターンシップなどにより、長期にわたり研究が滞る。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 フィールド調査など、身柄を拘束する計画が立てられないこと。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 「就活はすべてに優先する」という考え方を持つ学生が多いので、研究は就活の合間に行うことになってしまっている。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 各個人の就活にかかる時間にもよるが、多くの学生、特に修士課程の学生は、2年間の修業年限のうちの半分近くが就職活動に費やされており、新規の現象を見出し、それを解析する時間も無く、修了している。このことが、我が国の国際競争力の低下に大きく関わっており、是正する必要がある。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 新卒至上主義が、修士課程の学生の研究活動を阻害する要因です。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 45 学部生、修士学生が就職内定するまでは卒論・修士論文は進まず、実質的に夏休みから取り組みあまり質の良い論文にはならない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 46 就職活動は、研究活動にとって多大な影響を与えます。それぞれの学生の気質にもよりますが、面接などで2-3日研究室を休むと、そのままずるずると1週間来ない学生もいます。もしくは就活中は研究室に来ないと宣言し、2-3ヶ月休むなどして研究活動は完全に停滞してしまいます。そのような学生に「もう少し研究活動を真面目に行わないと、卒業そのものが危ない」と伝えると、それは就職活動だから問題ないと主張したり、ハラスメントであると訴えてくる学生もいる。就活が終わってから、研究活動に真摯に向き合ってくれれば良いが、就活中に休み癖がついてしまい、就活終了後もただらと無断欠席を続ける事が多い。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 47 学生によっては1年近く棒に振る。生物系では実験材料の育成に時間がかかることもあり、テーマ選定の段階から影響を受けるうえ、就職活動が長引くかどうかは事前に予想できず、研究期間がそもそも少ない学部生、修士課程学生にとっては命取りとなっている。就職活動期間を経て、研究に対するモチベーションを維持することが難しくなる学生もおり、まともな研究成果を挙げることもできないまま、就職先が決まっているからということで卒業していく学生もいるのが現状。そのような学生に時間を取られる教員の研究活動にも支障が出ている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 48 学生のモチベーションに大きな影響を及ぼす。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 修士課程学生の採用時期は、修士2年の最終2か月間とし、修士論文研究を修了した個々のポテンシャルで評価するシステムを期待する。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 50 企業の青田買いや卒業以前の研修の実施が学生の研究活動を害している。学生にとって就職は最重要であるから企業に逆らえない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 51 研究室のプロジェクトの根幹の部分を担当していることもあるので、就職活動で全く研究が進まなくなる時間が生まれるのは非常に困っています。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 最低でも3か月間、研究がほぼストップします。外部から来た修士課程の学生に関しては、研究室や実験に慣れるまでも時間がかかるので、結局実質1年程しか研究活動を行えません。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 研究生活による学費生活等の出費と就職による将来の収入への魅力が天秤に掛けられている状況であるとも感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 同じ学生でも文系や理系など分野によって状況は違はずなのに、すべてまとめて内定時期などの「就活協定(ルール)」が議論されていること自体がおかしい。研究活動をしているはずの理系学生については、研究活動に影響を与えないような形の議論が必要なのでは無いだろうか。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 歯学研究科の大学院生は、一般企業に就職することが稀であるため、特にこの問題に関してはコメントなし。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 56 説明会や面接などで外出するだけではなく、様々な企業の情報収集などに多くの時間が費やされている。また、その時期には明らかに就職活動にのめりこんでおり、研究への関心が低くなっているように感じられる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 57 就職活動が長期化し、研究する時間が少なくなっていると感じます。多くの会社にエントリーしたり、何度も東京や大阪まで面接を受けにいたり、何回も不採用通知を受け取ったりすることで、体力的にも精神的にも研究どころではない状態に陥っている学生がしばしば見られます。以前はM2年の4月には就活が終わっていたので、M2が新しく研究室に入ってきた4回生に実験を教える場合が多かったのですが、今ではM2は就活で忙しく後輩の面倒を見る余裕がなくなってしまう。このことは研究や実験のノウハウの伝達に大きな悪影響を与えていると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 58 就活はまず前年度の夏のインターンシップがあり、次の年の初めからもう就職の説明会などいろいろ参加して6月いっぱいまでほとんど大学にいない。このため、まとめの秋の学会などに発表できるまでの内容が不足していることがよくある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 研究より、就職が優先されている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 60 企業を数社に絞って説明会や見学、マッチングに行くことは良いが、周りに流されて毎日のように説明会や見学(東京への宿泊を伴う)をすると問題。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 61 就職活動が長期化することにより実質的な研究活動期間が短くなっている。これにより研究結果の到達度が低下しているほか、学会発表、学術雑誌への論文投稿等の機会が失われている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 62 論文の締め切りが追われている時に、就職活動が重なると、重要なデータが得られない可能性があったり、投稿する論文のレベルが下がってしまうことがある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 63 大半は半年近く研究ができない状況となります。このため、修士課程が二年間であっても実際に研究に集中できるのは一年程度(前半の半年は講義に出席し単位取得をすることに専念するため)となります。大きな問題であると捉えています。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 学生個人の資質、性質の差によるものであり、全体として考えるべき影響はない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 就職活動が優先される時期と研究のピークが一致すると、研究活動が著しく阻害されることがある。さらに内定後も、内定式や、就職前研修など学業に支障をきたす活動が多々あり学業を阻害している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 研究時間の確保に対して優先度が下がるため、研究の推進に支障を来すことがある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 就職活動により、おおむね半年程度は研究活動が低下する、もしくは完全に研究活動から離れてしまう。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 68 観測の時期を就職活動と重ならないように設定している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 就活の期間が長すぎる(場合によっては6ヶ月以上)(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 ポスドクが少ない日本の理工系の大学での研究は,伝統的に大学院生が重要な役割を担って来た.就職活動の長期化によって研究が長期に渡って中断を余儀なくされ,まとまるべき仕事がかたかまとまらない事例がそこかしこで頻発している.大学院で研究に没頭して一つの仕事をなしとげる体験は,何物にもまさる教育効果を持つが,このような現状は大学院生自身の教育にとっても非常に悪影響を及ぼしている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 就職活動が長くなってしまう学生が時折あり, その場合数か月間その学生は研究がほとんどできなくなってしまう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 学部生は技術習得前に就活となるため,就職が決まるまで研究活動が始まらない.修士生は時間的に余裕がなく,就活により研究活動が進まなくなる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 主に修士課程学生について,就職活動時期はほとんど研究活動がストップしてしまう.特に活動が長期化すると,かなりの長期間(半年以上)研究に関われなくなるケースもあり,研究グループ全体の研究活動にも影響が出ることもある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 修士課程学生の就職活動は2月から遅いと10月近くまで及ぶ.就活開始までに十分にデータを取る学生とそうでない者の間には莫大な差が生じる.もちろん強制してやらせる手はあるが,大人に強制してまでやらせてどうするという思いがあるのでそこまではしていない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 学生さんの将来を考えると就活を制限することはできません.でも,実験が止まるのは間違いありません.できるだけ短期の活動にしてください。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 76 多段階の面接と何社も回ることで学生が研究に割ける時間が減り, プラスミドDNAの構築など作業的にあまり時間がかからないようなリソース整備以外の重要な実験が大幅にストップするため研究が進まない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 77 新学期が始まる4月が就職活動の真つ最中となるので,研究室配属された新4年生が研究室に来ない.また,下級生の指導役を期待するM2の学生も同じように研究室に来ない.新学期が始まっても学生が来ないという拍子抜けの状態になっている.場合によっては前期の大半を就活に当てざるを得ないケースもあり,厳密に言えば出席日数が不足しており単位は出せない.かといって,最近ではハラスメントで訴えられる恐れがあるので,迂闊に就職活動を制限できない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 78 我々の研究は,時間配分を自分でかなりの部分決められるため,計画を練れば問題なくすべてこなせるはずなのだが,近年の学生は計画を立てることができないこと,研究ができない理由に「できる」ことを見つけると研究しないことを選ぶため,研究に遅れが生じることがたびたびあった.しかしこれは我々の研究室では,学生の問題であると考えている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 就職活動は本来修学期間中に行うものではない.特に修士課程では修士論文をまとめるための研究遂行に対し,時期的にもスキルのにも最も脂ののってきたMC1~MC2の最初に,就活を理由に研究遂行が停滞するのは,教員が厳しく指導するだけで改善できるものではない.またそのような厳しい指導は,要領のあまりよくない学生では特に苦となり,就活・修士研究のどちらも破綻しかねない.現状は修学の空いた時間に就活を行うという机上の名目になっているが,就活の空いた時間に修学をしているのが学生の現実.博士課程進学者が増えてくればまた話は別だが,修士卒が多数を占めるこのままでは,アカデミズムは崩壊する。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 学部卒業で就職する学生については,研究活動に与える影響はほとんど無い.修士課程への進学予定の学生については,専門分野の知識と方法論を学ぶ段階なので研究活動に対する影響は僅かである.一方,修士課程の院生の場合,M1の秋頃のインターンシップからM2の5月頃の就職内定までの期間に研究活動が中断するので,この影響は深刻である.修士生の実質的な研究期間は1年半程度である.博士課程の院生については,研究機関や企業の研究職として研究室のネットワークや共同研究者の関係から就職が決まる場合が多いので,研究活動に与える影響は少ない.むしろ在学中の研究活動が自ずと就職に結びつく場合がある。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 81 学士,修士は,卒業後に就活することで,学生の論理面や知識を,企業は評価できるようになるのではないか(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 由々しき問題と捉えています.半年ほど研究に身が入らない期間が続き,さらに付け焼き刃の研究成果によって修士を取得し,産業界に入っていく日本の現状は,海外と比べて著しくイノベーションが起こる可能性を低下させ,ひいては国力の低下につながっていると強く感じます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 学習,研究時間が短くなっている.あるレベルまでの,到達できない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 学部学生は,研究室に所属する前に就職先を決定しており,大学院などの進学を希望するものが減っている.さらに,研究開発等の高度専門職を希望する学生は,修士課程に進学するが目的が大手企業の専門職であるため,進路が決定すると意識が低下する傾向にある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 就職が決まる夏前くらいまで研究室に来ないことが多く,ほとんど研究が進まない状況。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 就職活動の業種ごとに説明会や選考の時期が大きく異なるため4月から7月は学生が研究活動に集中出来ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 修士課程の学生のインターン,就職活動が長期で効率が悪い(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 現状でも修士2年生は1年生の冬から半年間近く就活を行っており,その間は研究が停滞する。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 89 日本型の4月から一括採用するような制度は不要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 なかなか決まらない学生が落ちつかない・実験計画が立てられない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 就職活動が一斉に行われるので,研究が数カ月ストップする。とくに,修士の学生に影響が大きい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 5-7月はM2学生はほとんど大学におらず。実質的な研究活動を行っていない。成果が出ないので学会発表の申し込みもできず,研究活動の低下が著しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 研究に集中できず,安全性が損なわれる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 二面性がある;新卒一括採用なので,学生から見ると厳しく適性などを見られず,民間企業への就職と言う面からは有利である。しかし,そのため,学業や研究に対して甘さがあり(就職には学業成績や研究経験はあまり問われていない),特に今後競合していく東アジアの先進工業国に対して,本人は元より産業界も本当にそれで良いのか疑問を感じます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 そもそも授業期間に就職活動を行える,行わざるを得ないのは学業の目的に反している。しかし,学生の将来を考えると教員はセミナーや授業などに欠席することに反対できない。また,10/1に内定式を実施する企業は多いが,内定した学生は平日でもセミナーや授業を欠席して出席する,出席せざるを得ない。学生を対象とした内定式を授業期間の平日に実施する必要があるとは思えない。また,内定した企業から様々な課題を与えられ(特に卒業直前の時期に),卒業研究・修士研究の佳境でそのような課題に時間を取られるのは研究活動にとって大きな支障である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 就職活動自体は仕方がないことと思っている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 M1では講義に,M2では就職活動に追われ,真に研究に取り組める期間が限られており,国際競争に負けてしまうのも必然である。夏季・冬期休暇中にインターンシップが設定されており,研究に没頭できない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 大きな影響を与えているのはインターンシップであり,インターンシップを除くという質問の意図が分かりません。現在,修士以上の学生は,インターンシップに月単位で参加しており,そのため,就職活動が終わるまでは研究は基本的にできません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 研究に対するモチベーション・姿勢の低下(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 学部で卒業する学生の場合,人によっては春から夏にかけて就職活動に時間を費やし,研究が進まないがゆえ面接で研究内容について問われても,しっかりと回答ができない,という悪循環に陥っている場合もある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 大学周辺を取り巻く環境の変化もあり,大学を就職のための職業訓練所と勘違いしている学生が増えており,就職活動を主とした活動により研究活動のアクティビティが低下している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 大いに影響する。就職活動スケジュールを踏まえた実験,研究計画は本末転倒であると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 研究成果のアピールを通しての就職活動をするように指導しているため,研究をしっかりしている学生については,大きな問題は無い。ただし,就職活動を理由に研究をしない学生が毎年数名でており,場合によっては親も同様の考えであるため,良い口実になっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 104 博士課程の学生は学位を取ることが優先で就職活動は見通しがついた後に行い始めるので,影響はしません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 105 就職活動期間が長く,また,複数回に及ぶ説明会への出席など,時間的に大きく制限される。就職活動が一番になるのは,本末転倒であるにもかかわらず,就職活動を宥めるとアカハラにあたってしまう。このような状況では,十分な研究もできず,技術者としての教育もままならない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 106 就職活動のために卒業研究の時間が短くなり,その期間内で出来る研究しか出来なくなる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 学部学生の卒業研究に充てられる期間は最大でも10ヶ月(4月～翌年1月)しかないのに,そのうち数ヶ月も就職活動で不在だと,大して研究しないまま卒業を迎えてしまう。現状では,就職志望の学部学生は研究室配属時点で就職活動に入っており,不在の期間も学生によってまちまちなので配属直後のトレーニングを一括で行うことができない場合も多く,面倒を見る教員の負担も大きい。修士課程まで進めばそれなりに研究できるが,それでも数ヶ月に渡る研究中断の影響は大きい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 教官は,データを取りたい。これは学生に卒,修と博論を書かせたい,自身の研究実績のため。当然,指導を第一に考えるが,研究者にならない学生は,就職活動を前提となる。この対立は,場合によってはアカハラの温床になるし学生にとっても教官にとっても良いことではない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 研究室を学生の指導を通じて研究を進める場と定義した場合,数カ月にわたって当該学生が不在になることは,大きな研究の停滞をもたらす。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 内定をいつ獲得できるか分からないので,学会発表や共同研究など重要な部分を当該時期に任せることができない。また,学生にとっても研究実績を積むチャンスを失う現状がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 受講や研究に使用できる昼間の時間を大きく圧迫する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 112 現状だと卒研の配属時期に就職活動が活発化する。スムーズに決定した学生は良いが、そうでない場合は卒研全体に響いてしまう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 研究したい学生にとって、就活が一定時期に同じ方法で行われるのは非常に時間の無駄。受けた会社を受けたいときに受けられるようにすべき。特に説明会に行かないと受けられない、その説明会は常に満員なんてのは論外。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 本来大学で行った教育研究の成果が就職に役立つのが理想ですが、現実的には就職活動が研究が軌道に乗る前に始まってしまふのが問題です。研究室時代の活躍を就職で評価される機会が欠けており、がんばった学生が就職では不利になるという悪循環になっています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 115 就職活動が長引き研究活動ができない時間が長くなる。就職活動が終わり、研究へのモチベーションが低下する学生がいる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 116 学部・修士課程・博士課程の就職活動の研究活動に与える影響についてひとまとめに語ることはできません。まず、学部生は研究自体に取り組む時間もそもそも1年に満たないので、研究室のメインとなる研究テーマを与えることはあまりなく影響はそれほど大きくありません。当学部では過半数の学部生は大学院に進学し、修士で卒業することから、研究活動に最も影響が出るのは修士学生の就職活動です。修士の学生が数ヶ月にわたって研究に取り組めないのは研究活動を大幅に低下させるのは明らかです。博士課程学生は就職活動の形態が修士と異なることと、博士課程になると自分の研究活動に対する管理能力も向上してくるので、もちろん影響は大きいですが修士の学生の就職活動とは影響の出方が異なります。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 特に、修士課程の後に就職する学生の場合、実質的に実験を実施できるのは12ヶ月以下となり、結果の再現性などの確保に苦しんでいる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 大学院生は実験・解析の主力を担っている。就職活動は学生に負荷がかかるため学業に専念できない。この期間に下級生が共同研究者としていない場合は大学院生が担当する研究の進行が止まる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 就職活動は卒業が決まってからにするべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 学生の就職活動に費やす時間が長く、研究活動には大きく影響を与えている。これだけ長い時間をかけて就職したにもかかわらず、3分の1は就職後短期間のうちにやめていくという。何のための就職活動だったのか？非常に悲しくなる状況である。採用活動の期間が自由化されると、今後、これがどのように変わっていくのか読めず、不安が大きい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 基本的に重要なプロジェクトについては、学生に関わらせない。もしくは、関わらせたとしてもポスドク等で、重要な部分は実施できるように、影響が少なくなるように、せざるを得ない。就職活動の影響が大きすぎる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 ほとんど影響しない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 首都圏の大学に所属している学生は、就職活動を比較的行いやすいが、地方大学に所属する学生は移動だけでも時間と労力がかかる。研究時間が少なくなるだけでなく、疲弊してしまい、研究に対する意欲が低下してしまうため、研究活動にも影響がでる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 研究室配属が4月からであり、配属直後から就活に入ると研究の立ち上げ自体が遅れる、という問題がある。また、田植えや収穫といったの季節性のある作業の時期に就職活動のピークが被ると、学生の研究活動自体に影響が大きい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 125 就職先がなかなか決まらない学生は就職活動に多くの時間を費やすため、研究室で活動する時間が少なく、卒業研究のための実験データもなかなか出ない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 126 特に地方の学生は関東と関西へ就職活動に行くと、時間的な制約も多だけでなく、交通費の負担も格段に大きい。地方大学の学生の理不尽な不利益だと考えている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 127 学生の就職活動の時期が当研究室での実験がもっとも忙しくなる時期と重なるため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 128 研究に使用している実験動物は、実験計画に基づいて事前に準備を始めているが、就職活動が長引いた場合、どのタイミングで動物が必要になるのか予測しづらくなるため、一旦すべての実験を停止させざるを得ない。その結果、就職活動が落ち着いた後に研究活動を再開しても、卒業研究が十分行えないまま卒業を迎える学生が出ることになる。指導者としては、実験準備や研究指導に時間やお金を費やす一方で、研究以外のことに時間を割かれて、成果を残してもらえないのは非常に苦しい事態である。このような状況は、教員の学生指導に対するモチベーション低下(卒業研究指導は意味がない、という考え方)をもたらし、さらには、学部学生の研究に対する興味を失わせてしまうことにもなりかねず、研究の魅力や必要性を学生に伝える機会を失うことになる。長引く就職活動は、本来の大学での学問や研究活動などの機会を奪うことに繋がっており、何らかの対策が必要であると感じている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 129 学生によっては試験勉強や就活対策で数ヶ月～半年にわたってほとんど完全に研究活動から離れるため、影響はかなり大きい。学生の希望する将来に関わることで、一定期間専念することはやむを得ないが、現状は学生によっては長すぎると思う。現状だと、就活から帰ってきたらもう修士論文を作製し始める時期になり、データが間に合わないまま不十分なデータで修論を作る学生も多い。指導側も学生側も不完全燃焼感が大きい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 130 地方大学の学生は就活のために首都圏に頻りに移動する必要があり(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 連携して研究を行っている相手先の企業へ就職するのであれば影響は小さい。そうでない場合は影響が懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 132 長期化しすぎて、研究成果がほとんど生まれず、就職活動するために修士に入ったような感じである。半分は就職活動。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 歯学という特性上,学部学生は就職活動を行わず,修士課程は本来存在していません。博士課程の学生が就職のため出ること、研究のスピードがダウンすることになります。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 研究活動の停滞と指導学生への指導不足を招く(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 修士課程学生の研究時間が就職活動や早期・長期のインターンシップなどによって半減している。このままでは優秀な研究者はほとんど大学に残らなくなってしまうのではと危惧する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 136 就職活動に時間が取られ,研究に十分な時間が割けない期間が長い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 就職活動期間が長期化,就職内定が早期化するほど学生の研究活動への意欲が低下します。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 研究活動が成立しない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 医学部には当てはまらない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 やむを得ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 修士学生は一年生の秋から就職活動を開始し,その後一年間ほぼ就職活動を続ける。そして就職活動が終わると卒業旅行,そして研修が始まり,実質研究するのは半年だけとなる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 企業の通年採用への取り組みに期待する。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 インターンシップ,就職説明会,就職活動が実質的に一年以上に及び,そのあいだの研究活動には大きく影響している。また,就職活動が終わった後も,就職活動による研究活動のブランクが大きく再開するのに時間が掛かる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 144 インターンシップに入れるかどうかのエントリーシートの提出から就職活動が始まり,ほぼ一年ほどは実験していない期間があることは,修士学生にとってとても大きな影響を及ぼす。二年間しかないのに,一年間しか実験しないと,これまでに修士を取得した学力・知識とは確実に違いが出てきている。地方の大学生は金銭面や時間的に就職活動は不利だと思う。とにかく就職活動が長すぎる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 特に修士課程の学生の就職活動による影響は大きく,研究を進められないので,責任を持った指導ができないと思われるため,積極的な受け入れをしていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 146 修士課程学生の就職活動期間が長すぎる。加えて,専門的な教育を行っても,企業は専門性をまったく評価していないように思われる。すなわち,研究活動はほとんど行っていないでもプレゼンテーションだけが上手い学生が就職活動でも上手く立ち振る舞っている。研究をしない修士課程学生のために,少ない研究費や指導時間を奪われている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 147 昨今,就職活動開始の時期が取りざたされているが,結局活動期間が短くなっているように見えない。夏のインターンシップから数えると約1年間とむしろ延長しているようにさえ思える。就職活動がうまくいかない学生ほど活動期間は延長,研究活動も停滞する。そのような学生は気分が落ち込みやすく,その後の研究にも影響が出る。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 148 学生の就職活動に要する時間は個人差がかなり大きい。近年の研究力の低下は学生の研究意欲の低下や知識の不足に因るものが大きいと思われる。これを就職活動による時間やタイミングに因るものと決めつけることはできない。あと,研究職がより職業として魅力があり,しかも稼げる仕事になれば,大学院生の就職活動はよる負担が軽いものになるのではと期待する。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 149 領域の特殊性によりあまり影響しない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 150 インターンシップは週末か休暇期間に限定すべき(そのために授業を欠席する学生は多い)(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 151 学生のアカデミアに対する不人気は強まっていて,ほとんどの学生にとって大学は就職するためのツールや通過点であるので,就職活動の方が研究活動よりも高位に位置する。学部生は就職する力がなければ,ほとんど研究活動をしないうまま卒業するケースが頻発する。修士はある程度,就職する力があるのと近年の景気上昇と人手不足で就職は以前より楽になっている。就職が楽になったためにハングリー精神のようなものが弱まって,内定後のモチベーションの低下が激しくなっているように分析している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 152 就職活動により研究は完全に停止する。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 153 年にもよるが,当研究室の少なからぬ学部学生は不真面目で,研究とは程遠い「卒研ごっこ」をしているに過ぎない。このような学生は留年させたいが,最近では人手不足のためか,比較的短期間の就職活動でそれなりに名の知れた企業の内定を取ってしまい,留年させる訳にもいかない。我が国の国力にとって深刻な問題だと思うが,頭ごなしに叱るだけでは逆効果であり,悩ましい。その意味で,「学生の就職活動が研究活動に与える影響」という設問は,当研究室の状況を鑑みるとややピントがずれている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 154 学生の就職活動が研究活動に与える影響は少なくない。当該研究グループは早めに準備させ意識付けさせているので問題ないが,研究室によってはその影響が大きい。一方教員側も就活へのサポートが必要であるが,そのことに対して意識が高い教員の数は必ずしも多くはない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 155 ゼミへの欠席。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 156 現状では、例えば、修士2年の最初に2-3か月就職活動のため、研究室を不在にする学生が見受けられる。これでは、とてもいい研究ができる体制にはならない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 就職活動が長引けば研究がおろそかになり、研究成果を論文にまで出来ない状態で卒業(修了)してしまうのは常である。学部生や修士課程の場合、それでも止む無しと思っているが、博士課程となると、成果を論文に残さないとポストドクの就職活動で不利となる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 就職活動中はほとんどの学生は全く研究活動ができず、研究が進まない。また、就職活動後も研究内容を忘れてたり、研究意欲が失われるため、しばらくは十分な研究活動ができず、研究の生産性が著しく低下する。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 上記ではインターンシップは除くとなっていましたが、実際にはインターンシップが事実上の就職活動となっており、修士学生の就職活動全般にかかる時間は年々増加し、研究活動時間が年々減っています。企業は大学に学生教育を要求しているにも関わらず、実際にはその研究教育活動を邪魔しており、しかもそれが重大な問題であることを認識していません。結局、企業は大学の研究・教育を「信じて」おらず、そのことが就職活動の「解禁時期」なるものについての無意味な議論と大学(とくに大学院)教育の質の低下の原因であると考えます。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 就職活動期間が数ヶ月にも及ぶことがあり、その場合、研究は中断することになる。そういう学生には重要なテーマを任せられない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 個別の研究テーマを学生それぞれ平等に与えているため、就職活動によりそれぞれの研究活動がストップすると、教員の定期的に進めている研究が停滞してしまう。学部学生の場合(また多くの修士課程学生も同様)、就職活動が終わっても、大きな目的が終わった感覚で、旅行に行ってしまうたり、中断していたアルバイトを再開するなどによって研究活動へなかなか戻れないなどの問題がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 学生が平日の昼間に当然のように就職活動を行うことは、政府だけでなく、企業や各学生の家庭も大学で学ぶことは就職のためと考えているかのように思える。少なくとも優先順位は、明らかに大学の方が低い。こうした学問や研究を軽視する態度や無関心さが、研究環境、教育環境をさらに悪化させていると思う。その影響は単に就職活動の間研究が止まるということに留まらず、自分の研究でさえも就職活動が完了すれば興味を失うといった、研究を就職(面接)の手段に使う学生を増やしてしまうという意味で深刻である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 学会のシーズンが春秋であり、春は就活の始まり、秋は研究成果を出す時期が就活にぶつかる、というふうに通う理由で成果をまとめる機会が失われがち。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 長期の野外調査が困難となる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 就職活動期間(インターンシップへの参加・説明会への参加・採用面接など)において学生に与えている研究テーマの進捗が停滞する。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 学生達自身が、より高レベルの(入試の偏差値がもっと高い)大学に研究で太刀打ちできると思っておらず、研究志向が弱い(研究したい、研究者になりたいという意志が薄弱)。そのような学生に「就職活動よりも研究を優先させろ」とは指導し難い。就職活動で留守にしている間は当然実験や観測ができないため、本当に必要なデータを得ることができず、なんとかあり合わせのデータで筋書きを作り上げて、卒論・修論として認めている状態である。ジャーナルや学会で公表する価値のある内容にまで達成させられた例はあまり多くない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 167 地方の場合、移動や宿泊が学生に与える負担や研究に及ぼす影響が極めて大きく、看過できない状況です。また、就職が決まった後も内定式だけでなく、学生に課題を課したり、資格の取得を促す企業が多く、本来勉強に充てる時間が搾取されていることは許しがたいと考えています。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 168 私が所属する地方大学は、東京や大阪などの主要都市から遠いため、学生の就職活動に必要な旅費(特に航空チケット代)が高額になります。そのため、一度、就職に出かけると、就職活動で東京や大阪に滞在する期間が長期に及びます(少なくともその傾向があります)。したがって、その間、大学を不在するため、本来の勉強と研究活動に大きな支障をきたして、実際に私は困っています。この数年、就職活動の期間が制限されることによって、ようやく学生の本来の大学での勉強・研究活動に割ける時間がある程度確保できるようになってきたと感じていたのですが、2021年以降、就職活動ルールの廃止になるという報道には信じがたい思いです。大学では本来、勉強・研究活動をするべきところだと思いますから、社会や政府、企業もそのことをもっと考えるべきだと思います。就職活動ルールの廃止は、企業の一方的な自己都合(青田刈り)でしかないと感じます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 169 指導する側の意見としては、就職活動時期が長くなることは好ましくない。長期間に就職活動が及ぶことがある。しかし、実験を頑張っている学生は、自分の研究をきちんと話すことができるためか、早めに決まる傾向がある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 長期の就職活動や公務員試験の勉強等で、学部学生では4年生の後期からしかまともに研究できない、研究にも身が入らないという場合がある。修士では長い場合、M1の後期から約1年就職活動等を行う場合もあり、研究活動に対する大きな影響を感じる。公務員・教員と企業を併願している場合、特に酷い。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 171 じゅうぶんな大学、大学院教育(研究活動)をすることができなくなってしまう。授業料は大学教育を受けるために払っているのに、数ヶ月は教育を受けられず就職活動となっている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 172 就活ルールがなくなるのであれば、学生としては良い企業に就職できる機会を最大にするよう、就活期間が延長するのは避けられない。大学の研究現場としても教育現場としても、これは容認できないことと考える。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 173 修士課程の2年間のうち、フルタイムで研究活動に割ける時間が少ない。特に、修士1年生で授業が多いことと加味すると、現実問題として、修士1年から修士2年の就職活動が終了まで、フルタイムで研究活動に専念できる日が、実質的にほとんどない気がする。結果として研究課題の進捗が滞る。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 174 卒業研究を始める頃から就職活動が始まり、研究に着手したかと思えば就職活動があると大学に来なくなり、実験手法や作業手順などを複数回教える羽目になる。慣れや経験(勘所)が必要な作業で、前回の作業から時間が空いてしまってなかなか習熟しないなど、困難を伴うことがある。いわゆる「内定」を早めに得た学生はよいかもかもしれないが、「内定」をとれない学生は秋頃(場合によっては11月頃)まで就職活動を続けることになり、集中して研究をすすめられず困っている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 175 就職活動が長期化すると、学生の研究への集中力が長期に阻害されるので大いに問題である。時期は、3ヶ月間ぐらいに収まってほしいが、学生や景気により左右されてしまうので、中々難しい問題と思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 修士の学生が日本の研究教育を支えていると考えている。修士の学生も研究を通じて、失敗や困難な状況を乗り越えていく仕事のやり方、会社内での上司、部下の役割を理解しメンタル面でも成長し卒業していく。現在は、昔ながらのリクルーターの支援もあり、比較的短期で就職活動を終えている。理系についてはおかしな改革はしないほうが良いと考えます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 自由応募の学生が多く、就職活動でインターンシップや面接など頻繁にゼミを欠席したりするため、議論がなかなか積み上がらず、就職活動中は研究が停滞する。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 学生の研究時間が十分に取れない。就職活動で消耗している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 年間通じた卒業研究、修士論文作成において、現況では就職活動に大きく時間を割かれてしまい、十分な研究指導ができない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 修士2年生は就職活動が終わらないと安心して研究活動ができない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 院生のインターンシップが長期化、複数回化しており、研究活動に重大な影響を与えている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 修士課程は、一年近く就職活動に削られるのは、大変惜しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 修士・博士学生は研究室の重要な戦力で有り、日本の就職活動の仕組みは大学の研究アクティビティを大きく損ねている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 博士前期課程の学生(修士1年生)の就職活動の時期が一番大きな問題である。彼らは学生の組織の中では中間階級の位置にあるが、卒論や修論の追い込み時期に研究室を不在にすると、学部4年生の面倒を見たり修士2年生を助ける役割が果たせなくなる。研究室は模擬社会なので、修士1年生における立ち居振る舞いは実社会においても活かされるはずである。しかしながら、就職活動期間が長いとそれを学ぶ機会を失ってしまう。結果として、4年生からは尊敬されず、修士2年生からは役に立たない存在とみなされてしまう。それは学生間の連帯感の喪失にも繋がっていると思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 就職活動期間が長期化しており研究活動支障がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 就職活動を言い訳にされた場合、学生の後の人生を考えると何も言えなくなる。そうなるとそれを逆手に取る学生も現れ、いちごっことなる。そんな学生も卒業させなくてはいけないため、結局は誰かが学生の世話に回ることになる。悪循環である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 学生の人生を重視しており、就活を優先させている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 学生自身の質の低下が非常に大きいように感じます。故に面接の些細な質問や、そもそも面接という形式だけ、あるいは落とされることで精神的にダメージを負い、やる気をなくします。これは成功体験以外ほとんどしたことがないことが大きな原因に見受けられます(こういう子たちは、そもそも周りが助けることが多いようで、自分でなにかするのは難しいという場合がほとんどです)全国的に教員が疲弊し、親も教育がうまくできていない可能性が高いのではないかと感じてはいます(偏差値は50ない子たちです、一般のイメージとは異なると思いますが)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 次年度から就職協定が撤廃されることとなった。学生はつねに社会(企業)とコネクションをもっている必要がある点では有意義であるが、落ちて(集中して)研究活動にとりくめない者も出てくる可能性があることを危惧している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 就職活動がメインとなって研究活動に集中できない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 当該学生が企業等との産学官共同研究プロジェクトに参加している場合などは、就職活動と研究の両立に伴う学生の負担増、または、パフォーマンス低下を防ぐための教員の負担増が深刻である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 インターンシップは除くとあるが、最近ではインターンシップと称した会社説明会や予備選考会が1月に始まり、平均して6月上旬まで、遅い学生は10月以降も研究から離れることになる。もちろん、常時大学を留守にしているわけではないが、精神的に研究どころではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 就職活動が長引く(2ヶ月以上)にわたる場合、学会発表、論文発表など、学生の成果発表を行う機会が減るため、学生の教育、指導上、大きな影響がでる。就職決定後も内定式、研修などと称して企業に複数回にわたって出て行く必要があるため支障が生じる。必要な就学時間に満たなくなる、規定の講義・実験授業等に出席できず、場合によっては補講等の必要性がでてくる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 修士課程の学生の場合、M1の12月からM2の6月までの7か月の間、研究活動が停止。学部4年生の場合、研究室配属後の4月-6月の3か月間、まとめた研究活動が進められなかった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 修士学生で考えると修士1年生の後期から修士2年生の前期の間、就活で研究が滞ってしまう。しかし、この時期は研究が進捗し面白みを感じ内容が充実してきて、最も研究の捗る時期であり、非常にもったいない。時間のロスを最小限に抑えられないものか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 大学院進学予定の研究室の学生にも、研究室入室時(4年生進級時)から進路について常々考えさせており、春や夏の2週間程度のインターンシップにも積極的に参加させている。特に、地方には近辺に将来の就労場所となる場所が不足しており、首都圏や関西圏などの企業での職場体験をさせている。これにより、学生らは、自分の進路や将来に関しての展望を考える機会となり、目的を明確化し、大学に戻ってからは、自ら研究に励むようになっていくように思われる。その研究の成果やそのプロセスは、就職活動時に十分アピールできる準備をさせており、結果、就職活動を短期化する事が可能となっている。これにより、研究室としては、実質的に研究活動への妨げは少ない。逆に、研究室OBが在学生の就職活動の支援も行ってくれる機会もあり、全体的に効率的な運営が出来ているものとする。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 現状は、指導する学生の就職活動の状況を把握したうえで研究計画を立てているため、大きく影響することはない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 優秀な学生はすぐに決まるのであまり影響がない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 2年間の修士課程の実に1/4が就職活動で潰れる。修士課程の学生が主力の現状では、かなり大きなダメージだが、学生の将来を考えれば仕方がない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 フィールドワークが主体のため、調査時期を逃すとデータが取れない。就職活動を計画的に実施してもらえないと、研究活動に支障をきたす。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 実験・研究が停滞、ストップしてしまうのが難。学生により、影響の大きさはさまざまである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 201 インターンシップが事実上の就職活動になっているため、修士課程の2年間のうち、14ヶ月程度就職活動をしている。特に3月から6月の4ヶ月は事実上研究ができない状態であり、研究室の運営自体が困難となっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 202 就職活動中に研究がストップしてしまう。ゼミを欠席する。内定後、企業からの宿題や内定者懇談会等で研究時間が減る。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 203 長い場合は半年近く就職活動に重心を置く学生がでてきてしまうため実質的に研究が止まってしまう。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 204 就職活動の期間が長期化し、実質的な研究に使える時間がほとんどなくなってしまっている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 205 就職は学生にとって人生を左右する課題であり、就職活動を禁止するようなことはできないのが現状である。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 206 就職活動の長期化による研究時間の短縮。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 207 両立を前提にして両活動を進めてもらっているが、学生によって個人差が大きいため、ストレス耐性を見ながら個別指導を行う必要がある。そのため、内定先の決定まではあまり研究に集中できない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 208 就職活動が長期にわたり、研究を行う時間が大幅に減少する。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 209 実験時間の減少(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 就職活動が長く、研究がおろそかになる傾向が最近、目立つ。大学院が就活のための予備校化している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 大学院、特に修士課程においては、研究活動が充実する時期と就職活動を行う時期が重なるため、修士課程の学生の研究活動に影響を与えているといえる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 本学部の研究は四年生がほぼ行っているため、いつまで続くかわからない就職活動により、学生も疲弊しており、研究もままならない状況である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 就職内定後に、企業側が学生に出す課題などのタスクが多い。卒業研究に集中できず、課題に時間を多く割いてしまう学生が見受けられる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 就職活動が優先であり、内定が決まるまではほとんど研究は進まない。特に就職活動が長引くと影響は顕著であり、たとえ内定が決まったとしても就職活動で疲弊し研究に身が入らない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 自然を対象とした観測研究を行っており、例年、その時期が就職活動を重なり、学生の積極的な参加が望めない。また学生が希望しても企業側の就職活動スケジュールが決まっているので、それに従うしかなく、意欲のある学生も泣く泣く観測に参加する機会を逃している。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 修士課程の学生が研究に専念できる期間は、実質的には1年次の前期しかないのが現状である。夏季に企業が行っているインターンシップの影響は非常に大きく、ここで学生の関心が就職活動に一気に傾く傾向がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 就職活動を始める前から、研究教育をスタートさせたい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 就職活動中のデータの収集が困難になり、教員や他の学生の負担が増えている。就活の時期が栽培試験の主要な時期とオーバーラップするため、研究活動への集中ができないことが問題となっている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219

- 220 本学部は東北地方にあり、多くの学生が関東で就活を行うため長期不在になる。就活の時期は一切研究できない、しない。就活が終了する夏の終わりからようやく卒業研究を開始する状態であり、まったく研究にならない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 221 学部生については1年しか研究室に在籍する期間がないのにも関わらず、そのうち数ヶ月は就職活動／研修で不在になる(個人差はある)。最先端のことはするには準備期間が短すぎると考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 222 目標を決めて就職活動できるように、企業のOBの話聞く機会を多く設けている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 223 私の研究室では適切なサイズの生きた魚を使った実験を行うが、魚の入手タイミングは限られており、その時期を逃すと実験は不可能となる。就職活動と魚の入手時期が重なった場合、論文作成に必要な実験ができなくなるが、組織からは学生の就職活動を優先させるようにと言われている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 224 地方からの就活や企業から長期インターンシップなどを求められる場合に、長期間研究や後輩への指導がストップする。また生物を扱う場合、不在の間に世話やデータ収集が必要となる場合もあり、本人のみならず周りの学生にも多大な負担が生じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 225 就職活動を終えた学生の多くは、研究への興味が大きく減少する傾向にある。4月に研究指導した内容を、学生が就職活動の間に忘れてしまったため、同じことを再度指導する必要が生じる。(修士課程学生の場合)研究が停滞する。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 226 就職活動に取られる時間よりも、それに関わる生活費の減少、研究意欲の減少が問題(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 227 ・必要な実験時間の確保が困難になる・就職に直接関係の無い研究テーマに対して、こなし仕事になってしまう(テーマに真摯に向かう姿勢が損なわれる)(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 228 インターンシップという就職活動の前倒しが年々進んでおり、修士学生は少ない学生で2年間のうち6-8ヶ月くらいしか研究活動をしない学生もいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 229 インターンシップ、会社訪問、面接が多すぎる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 230 医学部なので適応外(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 231 研究室で行っている実験の大部分は大学院生と学生が行っているため就職活動は研究活動に多大な影響を与える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 232 修士1年生は就職活動のためにほとんど実験できない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 233 博士課程の殆どが医師なので、専門医制度の変更により研究へのmotivationが低下している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 234 バランスが必要である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 235 当研究室は研究の多くは研究支援員によって行われているので、学生の就職活動による影響は大きくはない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 学部4年生の場合、就職活動があるため、実質的に半年くらいしか研究する時間がありません。修士課程でも、学部学生と同じくらい就職活動に時間が取られるため、研究の時間は本当に少ないです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 夏・冬のインターンシップ参加により8,9月と1,2月の計4ヵ月間研究室に学生が来る回数が著しく減る。また、その後は就職活動が活発化するため、約1年間の教育、研究活動が表面上なものになってしまう。このような状態では、修士などに進学し、それに相応しいだけのスキルを身に付けることが困難であり、就職活動は進学の意義を台無しにしている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 中国からの留学生が大学院生なので、就職活動はあまり影響を受けない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 学生(特に修士課程)が職種を絞り切れずに長期にわたって就職活動を行うことが多く、集中して研究に取り組めない。学生(特に修士課程)自身の進学動機の主軸が研究活動におかれておらず、就職が第一目標になっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 修士課程に入学してから、2年のうち半年以上(準備期間と内定が決まったあとの課題も含めれば実質1年くらい)の時間を就職活動につかっています。昔と違って、講義の出欠も厳しく取り、レポートなどに使う時間ももちろんある中、修士課程2年間という期間は変わっていません。能力の高い学生ほど就職活動期間は短くて済む傾向にありますが、能力の低い学生ほど修士論文研究に割ける時間が激減する、という厳しい状態になってしまいます。到達度に応じて修士課程にかかる時間を伸ばす必要があることは痛感していますが、研究はほどほどにして就職活動に力を入れるように指導してしまっています。よっぽどでなければ大多数は留年しないので期間を伸ばしづらく、また、留年率が上がるのは大学の教育能力の指標として宜しくない、といった事情もあります。大学院で能力を向上させた学生が育ち、それを企業が望んでいる、という仕組みに向けるためにも、〇〇〇〇【企業名】などの営利企業が主導するシステムが癌になっているように感じています。研究を止めて就職活動に長期間専念するのが当たり前の状況は、就職活動を斡旋しているシステムを持っている会社以外には何のメリットもないと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 学生が就職活動で不在になる期間が長すぎて、満足な指導ができていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 242 ここ1, 2年で修士課程の学生の場合,1年生の夏休みからインターンが始まり,断続的に2年生の夏まで就職活動が長期にわたって行われる様になってきています.以前の1年生の12月に 会社説明会が始まり,5月より内定が出るというスケジュールの方が,その後研究に集中出来る期間が長かったように思います.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 平日に説明会や面接が入り,実験スケジュールが立てにくい.地方から東京・大阪に行かねばならず,時間的・経済的負担が大きい.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 学部学生については,歯学部であるため支障はほとんどない.国家試験の勉強に入る時期は研究ができなくなる博士課程も同様に影響ない.修士課程は就職している衛生士であるため,就職活動はない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 245 就職現場に学部生を何人就職させることが出来るかで,研究フィールドの確保にもつながっていく(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 246 半年程度の研究室配属では,研究を積極的に支えるまで学生の能力が向上していないため,学生がいない時間があっても大して問題ではない.それどころか,指導した後,実験が出来る様になると学生は配属を終えるので,毎年の指導が単なる負担にしかっていない.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 247 就職活動のために全国行脚が続くため,3ヶ月程度,登校そのものが困難になるケースが多い(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 248 大学の場所が地方であることも影響して,修士学生がインターンシップ&就活で研究室を留守にする期間は年々長くなっており,5ヶ月近くほとんど研究室に来ない学生も存在する.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 249 私の所属機関は,近年設立された大学の付置研であり,現在まだプロフェッサーシップ制が無い為,学生は常駐していない.間接的に学生を受け入れているだけなので,就職活動は大きく影響していない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 250 就職が決まると研究意欲が下がる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 251 就職活動が長期化し,研究時間の不足を招く例が多い(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 252 就職活動の期間は,学生が落ち着いて研究活動をすることが出来ない.また,特に地方にある大学では,学生が東京等に行くため,大学の滞在期間も減少する.また,海外への短期留学についてもなかなか実施が難しくなっている.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 253 以前研究員が居なかった時は,学生の就職活動や研究活動に影響を与えていた.(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 254 就職活動が優先となり,ゼミへの出席等に影響があり,大切なコミュニケーションが取れないことがある.(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 自分の研究や自己PRを行うには良い機会であるが,学生の資質によって就職活動が長期化することもあり,時期や期間については検討の余地がある.(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 就職活動よりも,内定後,平日に実施される研修の方の影響が大きい.学生は参加を断れない.(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 特に,学部学生については卒業研究期間が修士・博士課程学生に比べて短いため,就職活動が研究活動に与える影響は大きい.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 258 研究に興味をもたない.休む日が大きく,計画的に研究を行えない.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 259 就職が決まるまで気もそぞろになる.しかも就職活動期間が長い(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 私のような理系の場合は最後の1年間はできるだけ研究に集中してもらいたいのので,学部3年の末,修士1年の末に内定が出ていた,以前の就職活動期間の方がよかったです.最終年の6月以降を守っている企業と守らない企業の両方で活動するので,活動時間が長期化しているのも問題.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 学生が研究を行うためには,1日の多くの時間を集中して研究をしなければならない.就活は,研究時間を分断化する.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 単純に研究を実施する人間が不在になるため,研究の進捗が遅くなる.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 学部4年生および修士2年生が企業就職を希望した場合,就職活動が優先され,本来望まれる卒業生や修士生の質の保証が十分でなくなる.すなわち,知識,技量,思考力などなど,企業での仕事に必要な資質を保障することが難しい(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 就職活動の期間が長期化すると,年度後半の様々な活動や研究活動にしわ寄せがくる.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 265 就職活動が短縮化されたほうがよい(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 266 大学の都合を考えずに,就職面接・内定式などを行う企業が多い.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 267 結果的にはほぼ100%の学生が職に就くことができています.しかし就職活動は修士の場合入学後すぐに開始されており,研究への意識よりも就活の意識のほうが高くなっているのが実情である.就職が決まってしまうと,修士のために結果が出やすい研究を求めてしまう.また博士人材に対して企業はあまり関心を持っておらず,修士であっても就職先がもつめる人材像が,優れた研究を行うために必要なこととは必ずしも一致していない印象である.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)

- 268 就職活動中は、ほとんど研究がすすまない。授業への出席にも大きな支障が生じている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 269 長期休業期間中のインターンシップが事実上の採用活動となっており,研究の書き入れ時に十分な時間が取れない。いまでも就職活動期間が長期化しており,優秀でない学生ほど研究に割く時間が不足する傾向にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 270 上位の学生が下位の学生を指導するので,就職活動が長期化すると下位学生の研究テーマが進まなくなる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 学部・修士課程の就職活動のために,ゼミを欠席する学生が,比較的多い。また,内定者懇談会と称して,企業は学生の囲い込みのため,当該の懇談会への出席を,半強制的に行う傾向があり,研究活動の妨げになる場合が散見される。就職が内定したことをきっかけに,卒論を中止するなどの学生も存在する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 全員揃ったゼミができない。就職活動を優先させないと不具合が生じ,そもそも学業に従事する時間が適切に使われていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 273 秋期入学してくる留学生の多くは日本企業への就職を望んでいる。それなのに日本企業は慣習的に4月の新卒採用を続けている。留学生の中には優秀な学生もいるのに,9月の卒業式から4月の入社までの期間,調節しなくてはいけなくなる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 274 就職活動の影響で,研究活動に専念できない,のはもちろんである。また,物理的(時間的・身体的)にも,悪影響が出る。また,研究室(グループ)として一体に活動しないといけないところで,個人的な「都合」が優先すると,活動自体が成立しないことがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 275 就職活動の長期化は,研究に大きな影響を与えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 基礎的研究への興味の前に,インターンシップを受け入れやすく楽しい仕事をさせられるような企業に興味を持つので,基本的な事柄を学ぶモチベーションが下がる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 実験計画が滞る(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 日本では就職活動を全員が同じ時期に行うため,同じ時期に全学生がいなくなり,同じような時期に戻ってくる。活動期間を近年は長くなる傾向があり,研究活動を行えない期間が短くなっている。学部4年生の場合,内定取得が遅れるとほとんど研究活動をできない場合すら生じている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 研究時間の確保が難しくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 280 就職活動は多くの場合6月には終了するので,学部生の就職活動はほとんど研究に影響しない。6月に就活が終わらない学生もいるが,学業に問題がある学生が多く研究は最初から期待していない。一方大学院生の場合,M1の夏のインターンシップから始まり,秋冬のインターンシップと説明会参加,そして就職試験と,大学院修士課程の2年間のうち1年近く就職活動で動き回っており,こちらは研究にかなり影響している。現状では修士課程の研究は,卒論の拡張をするM1の最初の数か月と,就職活動が終わったM2の残りの半年程度で行われている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 各種就活セミナー等に出席して本来の研究がおろそかになる。就活関連企業が就職を煽っている側面がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 282 大学に出てこない日数分は当然のように研究は進まない。学生にとってもその期間で身につくものはない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 283 地方国立大学では,助教やPDなど,若手の研究者のポストが少なく,多くの場合,教員一名で10人から20人の学生を指導している事が多い。そのため,少数の大学院生が研究の実施,学部学生の指導において重要な役割を果たしている。その大学院生が就職活動に多大な時間を取られ,研究グループのアクティビティが下がっている。最近では,就職活動に加えて,企業インターンシップ,海外インターンシップ,県内の地域のインターンシップなど,研究活動の推進の障害になる行事が激増している。この状況を放置すると,日本の科学技術はさらに衰退する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 284 最も研究を進めるべき修士1年の後半から修士2年の前半の時期に,研究に従事できない事態となる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 285 就職活動のため,修士課程学生の学会発表の機会が減ってしまう。たとえば,修士1年生の3月と修士2年生の9月の学会で発表することが,難しくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 286 当研究室ではほとんどの学生が大学院進学をするため,学部学生への影響は比較的低いものの,大学院の学生については冬～春にかけて,研究活動が全くストップする学生が半数以上にのぼります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 287 学部学生の場合,殆ど自由応募での就職活動を行っており,少なくとも,就活期間中(合同説明会開始から内定まで)は,全く卒業研究に着手できない状況となっている。説明会,エントリーシートの作成,複数回/1社の試験と面接,それを10数社受験する状況となると,時間的な制約も大きく,さらに,精神的にも就活以外のことに注意を向けることができない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 288 学生の就職活動の長期化により研究活動に支障が出るケースが多い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 289 実験では複数人が必要であり,そのうちの一人が欠けると実験の実施が難しい。就職活動中は,それぞれが違う企業を受けるが,試験や説明会の日程は企業によって異なる。そのため,人員が揃うことができず,実験が先延ばしになり,遅れが生じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 290 大学の就職予備校化が著しい。新卒一括採用という息苦しい制度を根本から改革しなければならないように思う。多様なキャリアを認めることが必要。何歳からでも学び直し、その後、一定期間のブランクがあったとしても再出発できるような社会を目指すべき。大学卒業後、さて、何をしようか?でもよいのではないか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 291 実験系であるが、就職活動中はほぼ実験できないので、研究はできていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 292 就職活動が唯一かつ最優先になってしまい、研究活動がストップする傾向がある。「就活」という錦の御旗さえ掲げれば、研究室の定例ミーティングを無断で休む、課題をこなさない等、なんでも許されると考える学生が散見される。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 教育者として、学生の就職活動を阻害するような研究活動はさせることができない。研究活動を一切しない時期から就職活動がはじまり、研究活動がほとんどできずに、就職する学生が多少存在する。そのため、その学生は研究活動に一切寄与しない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 企業の都合で、オンライン登録、企業説明会に必ず出席する必要があり、地方大学では移動の問題も含めて時間的、資金的な負担が学生に発生する。また、企業就職活動が長期にわたる場合、修士2年のうち、最大で1年弱を研究に使えないという弊害もある。景気が悪い場合は最悪である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 実験は数日まとめて予定を組まないといけないものが多く、週のうち1日、2日抜けるだけでも支障が生じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 現状では早い時期に就職活動が終わるため、研究に大きな影響を与えていないと考えている。長期化すれば、その影響は大きくなるものと推察される。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 就活サイト等の利用による就職活動の長期化(希望する職種に就職が決まっても就職活動を続ける学生がいる)が研究活動に影響を与えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 学部、大学院の別に関わらず、就職活動が長引けば影響が大きくなる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 地方の大学の場合は、地方に就職先がないため、都心で就職活動をせざるを得ません。下手をすると、卒論生、修士課程2年生は3月から6月ぐらいまでは全く大学に来ません。修士課程1年生も、昨今の大学院改革で、大学院生も講義が学部生のようにあるため、研究に従事出来ない状況になります。人手が必要な実験系の研究室では、ほぼ夏まで開店休業のような状態が続いてしまい、こういうことが数年続くことで、全く業績が出なくなり、崩壊している例が多数見受けられます。都心の大学にもいたことがありますが、都心は就職活動中にも学生は大学に来ますし、これほどまでに地方が厳しい状況だとはわかっていませんでした。こうした例は国内でものすごく多いと思います。さらに調べる必要があるのではないのでしょうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 本来、インターンと就職活動は別物であるべきでだがそのように取り扱われておらず、実質的には青田刈りの意味合いが強いように感じられる。そのため、特に修士の学生は、夏休み・冬休みなどの長期休暇前には応募書類の作成を行い、長期休暇中にはインターンに参加し、授業期間中にも各種セミナー等に参加するなどしているため、学生の研究活動や自己研鑽のための時間を確保することができていない。就職活動だけでなく、インターンのあり方についても、抜本的に見直してほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 就職活動中は大学に来る頻度が激減する。さらに、最近では、内定後、1年間アルバイトとして働かせる大手企業も出てきている。アルバイトをしないと、入社時に希望の部署にいけないという縛りが設けてあり、修士2年時はほとんど大学に来なくなりました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 大学院学生に関しては、修了後に就職活動を行うようにしないと、せっかくのキャリアが無駄になっている印象がある(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 長い間就職活動をされると、ほとんど実験しない学生が社会へ出てしまいます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 学会発表のための論文締め切りの時期と就職活動の時期が重なる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 学生の研究テーマは、活動的な研究室である場合、学生個人のもの(卒業させるためだけのテーマ)ではなく、企業やJSTなどからの期待に応えるべく行っている挑戦的なものであるため、実験が長期間停止するのは良くない。学生も学生を確保したい企業も研究者も、私と公(第三者の都合)のバランスをうまく考える必要がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 就職活動中はほとんど研究を行わない。終わったときには時間が空きすぎてそれまでのレベルに戻るのに時間がかかりすぎる。就職さえ決まれば、残りの期間は適当に過ごすという学生がいる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 3~7月の研究が完全に止まる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 大学の所在地が大きく作用します。都市圏の大学であれば就職活動中でも大学に通いながら日程次第というケースが多いように思いますが、地方(アクセスの悪い大学)では就職活動中は実家に戻る(交通費を賄うため)などで長期にわたって学生は不在となってしまうことがあります。それでもなお「就活予備校」と感じる用務が多いです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 長期的あるいは昨今のルール無き就職活動が学生の研究活動に多大な悪影響を及ぼしている。また、搾取的・意味のないインターンは不要どころか害悪さらには違法ですらある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 面接や説明会が平日の日中に行われている以上(遠方であれば宿泊も伴う)、大学の講義やゼミを休むことになり、物理的にも学生の精神的にも大きな影響を与えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 311 卒業研究前半は、ゼミに全員参加できる日がほとんどない。就職活動による時間的・精神的問題で、学生の中には、疲弊して、研究をする気力を失う者がいる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 312 就職活動期間(半年),研究活動が遅滞しがちである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 313 就職活動が開始されると,そちらに学生の興味が移ることから,学生は就職活動至上のもとにすべての活動がなされている。このため,長ければ半年以上(10月から翌年の就職活動終了時期まで),研究活動,教育活動への参加が行われない。したがって,その期間は研究活動が完全にストップしている。この結果,就職内定は得ているが,卒業・修士論文を執筆するための研究に支障をきたす学生が多くなっている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 314 通年での継続的な研究,実験が行えない。4月に研究室配属されてから10月まで就職活動が続き,研究活動に集中する期間は短く,翌年1月には終わるため,実質4ヶ月しかない。日本では,研究活動の実行部隊が学部生や修士課程の学生であるのに対し,欧米では博士課程の学生や博士研究員であるため,就職活動が研究活動に与える影響は大きく,対世界と考えた時に,日本の科学の進歩の遅れに繋がる弊害となりうる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 315 影響の範囲が学生によって大きく異なる。論理的思考や表現力が高い学生は比較的すぐに就職活動を終えるが,そうでない学生は就職先が決まるまでに時間がかかり,研究活動にかかる時間が削られる。研究成果を上げやすい学生は比較的早く就職先が決定する傾向があるので,その点では研究活動への影響は小さい。また,就職活動に時間がかかる学生のほうが,学業に時間を割き能力向上に務めるべき学生の割合が高いので,教育格差が広がってしまうと感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 学生が就職活動をすれば,研究が停滞・ストップ,最悪の場合,テーマ自体が,終了・消滅します。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 317 学部4年生の年度から研究室配属となる組織においては現状の就職活動のタイミングでは大学院への進学指導に支障が出る。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 318 学部4年生,修士1年生の前期は全く研究活動が行われない状況である。また,内定後も課題や研修が多いため,後期の研究活動にも支障をきたしている。卒業,修了後に採用となることを忘れないでいただきたい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 319 一定の期間に集中して就職活動ができると,その期間に応じて研究計画を予め立てられるので,就職活動による影響は低く抑えることができると思う。逆に,いつまでもだらだらと続くような形だと,研究活動より就職活動を優先して時間を使うのが通常であるため,研究活動は滞り,その結果修士論文などを仕上げるためのデータが足りなくなるようなことが起こりかねないと思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 320 就職活動が学生にとって重要なのは理解するが,近年の長期化や「インターンシップ」という名目の早期化のため,貴重な修士2年間のうち3-6ヶ月も研究が停滞すると成果が出なくなり,修士論文の質が低下している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 321 就職活動は研究が止まってしまう学生さんが多く,活動が終わってから研究活動に復帰した場合,かなりタイトなスケジュールになってしまう,学生さんへの負担が増えてしまいます。研究活動をすることで,就職活動内に使用する自身の活動履歴を設けることができますので,できるだけ就職活動が始まる前に研究活動ができる環境を設けたいです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 322 卒業論文が必修であり,最近では3年次から研究に取り組むように指導しているが,3年3月から4年夏休みくらいまで就職活動となるため,研究内容の質の低下は著しい。大学院の進学にも影響している。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 323 公務員試験の時期が,野外調査の再繁忙期と重なる。企業によっては,卒論・修論のとりまとめの時期に「研修」への参加を強要する。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 就職活動をしている間,研究はおろそかになり,ストップすることもある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 学部生は就職する人が多くで,落ち着いて卒論研究ができない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 卒論生よりも修士学生において,就職活動のための研究活動の低下が近年顕著である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 327 就職活動が活発となる時期と,試料サンプリングなどの時期が重なり,どちらかの活動を制限しなければならない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 328 十分な研究時間が確保できない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 329 確かに近年の雇用環境は改善され,就職に困ることは少なくなってきたが,それでも今なお,就職氷河期のネガティブインパクトはすさまじく影響しており,近年の学生は就職に対する不安が消えていないため,修士への進学意欲が著しく低い状況が続いている。そのうち,修士課程さえ外国人留学生しかいないといった状況になる可能性もある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 330 就職活動がだらだら長く続くと卒業研究,修論研究の時間が十分確保できない(=研究のアクティビティが低下する)。地方大学の学生は東京に何度も通うお金と時間が勿体無い。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 331 海外などでは大学を卒業してから就職活動をするが,日本では学部のそれも最も研究をすべき時間に就職活動をするために学部学生が就職活動をする場合にはほとんど研究をする機会がなく状況で卒業してしまう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 332 4年生の卒業研究時に就職活動が重なるため,研究をしないで面接などに臨んでいる。そのため,自分に自信がないままで両方の活動に支障が出ているケースが出てきている。新卒採用でしかない現在の状況を変えるべきであろう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 333 4年生の春:企業の就職活動→夏:公務員試験→秋:再度就職活動と4年生の大半を就職活動に費やしてしまう学生がいる。こちらから控えるようには言えないので,研究時間の確保に苦労するときがある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 334 卒業論文として行っているテーマは、卒業時までには完遂することを見越して動いている。すなわち、就職活動で停滞する時期があることを織り込みながら実施しているため、あまり影響していないと考える。また、学部の特徴上(獣医学部)就職活動が長引かないことが多いことも、影響が少ないことに寄与していると考えている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 335 就活で研究室に来られないことがほぼ常態化していること、学部生のデータは研究データとして使用することができず(実験への取り組みがとにかく甘いので)、参考程度にしかならないこと、以上のことから学部学生の就活はあまり影響しない。大学院生については、人によって全く違う。要領よく就活をしながら、ほぼ実験に影響をきたさない学生もいる。就活を理由に、実験をしなくなる学生もいる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 336 公務員を志望する学生さんの就職活動期間が、他の民間企業を志望する学生さんなどに比べて長い傾向にあるため、研究に従事する時間は比例して短くなる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 337 研究対象が野外での自然観察調査や露地での植物生育実験などの場合、それらの季節性にスケジュールを合わせなくてはならないため、そこに就活が重なるとうちにも調整がきかなくなる。大変に困っている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 338 調査,実験の時間がとれない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 339 就職活動の時期よりも活動の期間が長いことが問題と感じます。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 研究活動への影響は非常に大きいですが、学生の未来のためには仕方がないですね。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 長期間の就職活動によって植物の継続した栽培管理が困難となった場合、観察力や考察力の向上が妨げられるだけでなく、試験の精度そのものが著しく低下してしまう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 342 就職活動に力が入り、終了後も燃え尽き症候群となり、研究に力が入らなくなっている。そもそも就職活動が在学中に行われることもあるが、理系と文系での差が顕著に出ている感じが否めない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 343 現在の比較的一般的な就職活動の時期は学部4年生ないしは修士2年生の前期と重なり、本来であれば卒論や修論に掛けるはずの時間が失われていましてと思います。就職活動時期を前倒しにしては学業に支障をきたすとの理由で現行のスケジュールになっているはずですが、今のスケジュールでも十分に学業に支障をきたしていると思います。研究活動云々という以前に、前期の授業料を払っているにもかかわらず、多くの時間を就職活動に取られ、大学で学ぶ時間が取れないことはおかしいと思います。地方の大学生の就職活動では、面接や会社説明会が行われることが多い東京までの移動時間も長く、またそれに掛かる費用も高額になります。現行のスケジュールに合わせて就職活動するしかないのですが、まとまった時間が十分に取れずに卒論・修論のための研究になかなか専念できない状況を見ているのもったいなく、また今の学生が気の毒にもなります。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 344 見学・実習・受験等による研究活動の中断(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 345 就職活動時期が実験植物(農作物)栽培時期と重複する。回答者の研究室では学部生の就職志望率が高く(80~90%)結果が出るのが遅い公務員志望者も多いため、短期間で結果が出る研究に偏りがちである。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 346 時間的に制約がかかります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 347 インターンシップや会社説明会などで、まる1日から3日ほど研究室に来ないことがあり、それを後輩がみて、同じ事をするので、大きな支障となる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348 博士課程の学生が就職活動をするのは、論文投稿に向けて最も忙しい時期である。もう少し時期が遅くなれば良いと感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 349 多くの企業に、1社当たり何度も試験や面接が設定され、要する時間だけでなく精神的にもかなりの束縛を受けている。何ヶ月もの間、本務である学業、研究活動がおろそかになっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350 修士課程の2年間(医学部では)のため、入学してすぐに就職活動に入るため即戦力としては期待できない。就職が決まると、研究には興味もなくなる。そのため、修士課程修了後は博士課程に進学する予定の学生しか取れないという状況になってしまいます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 351 就職活動が研究活動を妨げても、学生には言えない環境にある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 352 事実上は、就職活動等によって研究など全くできず、単に卒業研究の単位をとらせるだけの手間になっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 353 不定期に就職活動のために大学に来なくなることが有り、連続して実験しなければならぬような研究テーマが一時的にストップする。就職がなかなか決まらない学生では、この期間が長くなり、成果が得られにくくなる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 354 医師の場合には、就職への影響はあまりない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 355 医学部医学科なので他学部と比べると就職活動自体がそれほど大きな負担ではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 356 就職活動以外にも学外の薬局における実習に、大きな時間が割かれている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 ・長期にわたって研究を離れるため、それまでに身につけた技術が低下する。・精神的に疲弊し、就職活動後の研究に対するモチベーションが低下する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 358 就職活動中の約半年間は、ほとんど研究できない状況になっている。実験を行ったとしても、すぐにインターン・面接などの予定が入り、中途半端になってしまう(研究費の無駄も生まれてしまう)。非常に頭を悩ませている問題である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 就職活動が第一になっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 学部学生の場合は、就職活動に重きを置く学生が居るため、急遽実験が止まり、後の研究に支障を来すことがある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 就職活動がいつまでも続くことは、研究活動のみならず、本来学生の間自身に自身の能力を高めるために取り組むべきことに対して疎かになることは明らかであると考えている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 薬学部薬学科(6年制)の学生は、簡単に就職が決まるのでほとんど影響がないが、薬剤師国家試験の勉強のため研究期間が少なくほとんどまともな研究ができない。一方、薬学部生命薬科学科(4年制)は、人による就職が困難な学生がおり、研究に支障がでている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 研究活動を担う学生がいないので、影響はない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 志望する職種によって就職活動の大変さが大きく異なる(企業の場合はかなり大変で、薬局の場合はかなり楽である)。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 学生の大半が医学部であり、就職活動はマッチングのみなので、影響は少ないです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 366 就職活動期間が長く、その期間は学生が研究室に来院した場合も就活のことを考えている時間が長いので、研究が大きく停滞しやすい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 367 就職活動に伴う本選考に加え、インターンシップ参加のための選考など長期間にわたって就職活動を行うと継続して研究活動に取り組むことは難しい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 368 研究活動への積極性と就活期間は見事に反比例(研究活動をおろそかにする学生ほど就職先が決まらない)しているため、個人差が非常に大きいのが現状。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 369 企業の採用基準が崩壊している。若手人材の急速な不足により、元気のある学生であれば研究能力や技術レベルが不足していようと採用することが多く見受けられる。技術軽視が横行している。また、内々定後も早々に学生に資格取得や研修などの課題を課している企業が多くなっている。これは不法な拘束で、いわば内々定を盾にしたパワハラである。課題を課された学生は今後のことを考えて大学の研究を放棄し始める。修士1年前半をインターンシップにつぶされ、修士1年の後半～修士2年の前半を就職活動につぶされ、修士の残りを事前研修につぶされる。なんのために大学院に行ったのか。また、学部生についてもインターンシップのために講義を欠席する学生が多発している。これは大学の講義期間内に平気で長期のインターンシップを推し進めてくる企業に問題がある。日本企業の悪しき習慣である。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 370 全員社会人(臨床)学生であるため、影響はない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 371 本研究グループでは、学生の数が相対的に少ないので影響が少ないが、学生主体の研究チームを構成する大学では影響は大きいのではないかと。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 372 修士課程で卒業して就職する学生は数ヶ月にわたり就職活動を行い、その間に研究活動を全く行わない。よって、修士課程で活動する学生を研究グループの戦力としてほとんどカウントできない。インターンシップは就職活動であり大学院教育を阻害している。中間業者が学生をあおるにより就職に必要な活動が増えており、その結果教育する機会が減っている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 373 今は企業が学生を比較的好く採用してくださるので、就職活動に関する心配はない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 374 就職活動の長期化は研究活動に悪影響である。学生の本分は勉学と研究であることを学生本人と企業が理解しなければいけない。当研究室には今の所該当の学生はいないが、私は、就職活動を理由に研究を怠った場合には単位を与えるつもりはない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 就職活動をするために実験・解析をする時間が減るため、実験の進捗が遅れる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 376 プロジェクト研究においては学生に重要な研究を任せないため、影響も出ない。少額で進める個人研究においては非常に大きく停滞をもたらす。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 377 本人以外の研究にはほとんど影響しないと思われる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)

【2018年度深掘調査】学部・修士課程・博士課程学生の就職活動が研究に与える影響 (2)就職活動が与える影響への改善策

- 1 修学に影響を与えない形での就活のルール作り。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 2 修士課程の成果を見て,企業側が採用を決めるようにすべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 3 上記に理由から,就職活動期間は実質1~2ヶ月程度であり,規定される場合でも新年度のできるだけ早い時期から解禁されることが望ましい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 4 修士課程学生のインターンシップは大学の重要な行事を避けて実施いただきたい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 5 卒業前に選抜すること自体に反対である。そもそも,海外では卒業後にインターンシップなどに参加し,就職する会社を決めるようだが,半人前の学生を途中で選ぶのだから,行く学生も選ぶ企業も,自己責任でやっているという認識。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 6 学士・修士などの「卒業見込み」での採用活動を法的に禁止すること,実際の就職より前の段階で,通信教育,セミナー参加などを(形式的には強制でなくとも)求める場合は,これを既に就業時間として計上し,給与を払わせるような法の導入。全学生が社会人であることを前提とした大学の制度変更,及び,高等教育受領を基本的人権とし,時間外の就学を妨げる活動を禁止することを謳った,北欧諸国のような法令の導入。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 7 1・インターンシップが多過ぎる2・○○○○○【企業名】など就職斡旋企業に振り回されている現状は,国が抜本的な改革が不可欠(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 8 就職の内定を得ていようが,課程の講義や研究への尽力が不十分であれば問答無用で落第させるという毅然とした態度が必要。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 9 今後の労働市場は売り手市場になっていくので,自分の分野に関して改善策が必要とは考えていない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 10 ・就職活動の期間を短期化すること・内定が決まった後は,卒業をまって,会社に必要な仕事をさせること。多くの学生が勉強のきかないを奪われている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 11 諸外国のようにギャップ期間を設けて,大学卒業・大学院修了後に就職活動を行うべきである。また,経団連の倫理憲章がなくなって就職活動が長期化する可能性が出てきたが,大学・大学院における学生の教育にとっては長期化は大きなマイナスとなることを広く認識しなければならない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 12 特に大きな影響はない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 13 就職が内定してからの学生の研究生生活の所見などを,卒業時に内定企業に送付する仕組みがあればよいと思う。あるいは逆に,内定を出した企業から研究室へ,大学(院)教育で期待する点などの連絡があっても良いと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 14 就職先が決定するまで落ち着いて研究に取り組めないように見えるので,早めに内定を出したほうが良い。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 15 就職活動の合間を探して実験できるように指導する。しかし,効果は限定的。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 16 博士課程の学生の採用や採用後の待遇が良くなると,研究室で一定の成果を出してから企業に就職する人が増えるかもしれない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 17 新卒採用の廃止(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 18 もう少し学業を重視した採用活動が展開されるようになれば改善すると思う。これは大学と企業,両方の課題だと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 19 修士2年生の一年間が大事な時期であるため,できれば修士1年生の時点で就職活動がある程度進んでいることが望ましいと思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 20 インターンシップが事実上就職活動の一環となっている現状,インターンシップを積極的に活用し,企業との連携のきっかけにする,企業も人材育成の一環を担う,企業人がキャンパスに来てインターンシップ活動を行う,などの発想の転換が必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 21 大学卒業,修士修了が就職採用側の判断に何の影響も持たない現状を変えるために,医師国家試験や司法試験のように,大学卒業,修士修了の質の担保を行う全国統一試験を行い,結果の点数を本人に通知し,就職に際してはその証明書を提出するような社会的仕組みを構築してはどうか。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 22 大きく変えない方がよい。変えるので現場が混乱する。就職協定がなくなれば,学生の就職決定時期がばらばらになり,大きな影響を与える。少子化の時代であっては学生の就職は学生のものだけでなく,両親の関心事にもなっているという現実をまず認識することである(あるべき論と現実が乖離しやすい状況になっている)。経団連会長は日本人学生の国際競争力の低下を気にしているようであるが,それは就職活動と切り離れた別の課題として考えるべきであろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 23 企業が,新卒一括採用の慣例を廃止すべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 24 もう少し的を絞った就職活動をすべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 学部卒業直後の就職と博士後期課程修了後の就職の割合を増やし,博士前期課程修了時の就職の割合を減らし,博士前期課程の学生が自主的に研究を進める時間の確保と雰囲気づくりができれば,より研究活動が質,量ともに向上すると期待される。博士前期課程進学者を少数精鋭にするとともにその殆どが博士後期課程を修了するようになれば,就職活動に費やす時間がなくなり,博士前期課程の大学院への指導が,2年で途絶えてしまうことが避けられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 在学期間中に学生に対する課題は禁止とする。結果として入社する人材の成長の妨げとなっており,企業にとってマイナス効果しかないことを自覚頂きたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 現在の学生の就職活動の期間は,長すぎる。例えば,卒業の1月から3月前までなどのように,卒業直前で短期集中してほしい。また,卒業が可能かどうか,教員が判断して,就職活動をはじめる許可をあたえた学生のみ,就職活動ができるようにしてほしい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 欧米のように,卒業後に就職活動をするようにしたいと思います。特に修士課程は,就職活動による心理的,時間的拘束が大きく,学生の成長を阻んでいます。在学中は研究に専念し,卒業してから就職活動をする方がグローバルスタンダードです。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 29 抜本的には学生の修了後に採用活動を開始すべきと考えるが,それは残念ながら非現実的である。「修了見込みの1年前までは企業から学生にコンタクトしない」など,申し合わせが本来の機能を果たすことを望む。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 説明会,会社見学,面接など就職活動の全てを土日祝日のみに限定する,これさえ守られれば,就職活動の長期化は問題ではない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 修士1年前期は授業出席のため研究はあまりできない,協定がどうであれ実際には就職活動は修士1年冬から始まっているのが現状である。修士研究をまともに進めていない状況で修士卒予定の就職活動が行われる意味が分からない。4月からの一斉就職はやめて卒業後に就職活動するべき,もしくは修士論文発表等を12月に前倒してそのあとで,就職活動をすればいい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 就活期間の短期化が必要。将来的には,新卒採用自体を見直すべきでないか,グローバルスタンダードに合わせるべき。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 卒業から就職の間がシームレスでないとデメリットがある(と認識されている)社会システムから変えるべき。例えば卒業後の半年間の身分・収入を国が保証したうえで,その間に就職を決めるようにすればよい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 理想的には,卒業が決まってから(学位審査終了後などから)就職活動が行われればベストだと思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 35 学位取得後に就職活動をするべき。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 就職活動が始まる前になるべく研究成果を出すように学生指導をしています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 一括採用でなく,通年採用にすれば良いのでは。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 国民と民間企業の高等教育に対する意識改革が必須。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 わが国では,履歴書に空白期間があることが嫌われているが,就職活動は,大学,あるいは大学院を修了後,開始するよう変える。9月卒業,修了を導入して,企業は半年間,新卒の採用を行う。9月卒業となることから,大学は,諸外国に合わせて,10月入学とする。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 中途採用枠の拡大(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 41 就職は人生の最も大事なことで論文は後回しでも仕方ない。最低限の定期報告を行うが強制はできず改善策はない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 42 就活の期間がある程度決まっているので,ただだと就活が続かないようになっては来ているが,それでも就活後半,もしくはその後も募集があるところもあり,学生の「就活で休みます」という言い訳が終わらない。年度の初めの方で就活が終了している事が望ましい。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 学生が在学中に就職活動をするというのがそもそもおかしい。大学で何を学んだのかを採用側も問わないということの証左となっている。諸外国のように大学卒業後に,大学で学んだことを武器として就職活動するようなシステムにすべきでは。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 44 地方の学生にとって負担が大きい。経済的なサポートが必要。面接者に人間性を求めるべきである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 修士課程,博士課程の各企業主体の奨学金制度を策定して頂きたい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 46 行き過ぎや理屈に合わない事例を国が厳重に取り締まるしか方法はない。学生にとって就職は最重要であるから企業に逆らえないし,教員が止めることもできない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 47 研究室側でできることとして,入学当初から,研究室のプロジェクトの根幹を任せるようなことにならないよう配慮してはいても,思わぬことから研究内容が重要な部分になることはままあります。就職試験期間を全企業まとめてかつもっと短縮してもらえると助かります。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 48 就活ルールが廃止されると、企業側は優秀な人材をより早く確保しようとして、それに合わせて、学生もより早期から就活をするようになります。そうすると大学での教育や研究活動に支障をきたすのは明白です。もういっそ就活は大学を卒業してから行うようにして、企業側も学生が大学時代に何を身に付けたか？を評価すべきと考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 インターンシップを活性化することは社会活動への意識を高めるためにも重要だと思います。長期に安定したインターンシップにより研究活動にもプラスになることを考えると、これらの期間を積極的に休学扱いとして活用するなどの枠組みがあってもよいかと感じます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 就職活動と研究活動が全く関係のないものになっていることがおかしいと思う。(むしろ研究活動が停滞するという意味では、相反するものになってしまっている)研究活動を一生懸命やっている学生について、企業側はもっと評価して欲しい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 新卒採用自体をなくしてすべて中途採用にすべきと思う。研究が一段落する、あるいは完結するタイミングで卒業というようにして、論文執筆中に就活をするようにすれば、研究自体に支障をきたすことがなくなる。新卒がよい、という価値観を崩していき、きちんと研究をして卒業するに足る実力をつけさせることが本質的に社会の発展に寄与できる人材育成につながると思っている。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 52 企業側の問題なので、大学側としてはどうにもできない気がします。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 53 12月くらいまでに卒業単位を認定して1月から3月までに全ての就職活動を行う(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 54 指導教員との情報交換を第一にする。就職活動期間は決まっているため事前に報告することで、学生自身が就職活動前に十分な研究を行う意欲が湧き、就職活動中は専念することができる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 55 企業が就活の面接などを平日に実施するのはおかしいので休日対応にすべきと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 一括同時期採用を見直すべき(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 57 マッチング制度は就職協定をないがしろにするという声もあるが、マッチングは3/1以降に行われており、3~4月中旬でマッチング成立となり、短期集中なのは良い。企業も安心して研究をしっかりとやって下さいと言ってもらえるのは良いことだと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 58 卒業見込みや修了見込みで行っている就職活動を、卒業後、修了後に行うようにする。無職の期間が長引くと困るので、学生もたくさん企業を掛け持ち受験することがなくなる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 インターンシップを含む就職活動期間を大学の休業時期を中心に誘導する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 60 一括採用ではなく、個人の学業に合わせた採用活動をお願いしたい。また、卒業・修了即就職ではなく、半年程度あけ、そこで人生を豊かにする経験をさせた方がよい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 61 内定決定後は学生を縛り付けないこと。内定式の廃止、就職前研修の廃止を強く求めたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 62 学生と教員が双方で話し合い、時間を有効に活用する努力をしていく。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 63 欧米と合わせるべき。勉強と就職が混然としている現状が異常。日本にしかない文化である。学位取得後に3か月なり期限をもうける。会社の入社時期を7月なりずらすべきである。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 企業・学生ともに新卒採用に固執せず、学業を修了してから就職活動に取り組みばよい、というような枠組みへの移行。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 日本の会社の多くは大学教育の内容を有効活用しておらず、単に人材の格付けとして大卒ブランドを使っているだけなので、もっと高卒を採用すべき(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 理工系の就職活動は、学位取得の目処がついた最終年度の1月以降から開始すべきである。(大学,第2G,その他,男性)
- 67 時期を決め、短期間で活動してほしい。就職協定がなくなり、ずーとだったら就職活動が続くのが一番困る。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 就活期間を限定する。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 文科省と経産省がもっと緊密に連携して就活問題の解決に取り組んでほしい。期間を限定して就活をおこなうような制度を構築できないのか。新卒一括採用の悪弊が随所に現れているのではないかと思う。中途採用の枠をもっと広げるべきではないか。また、博士課程修了者を企業が積極的に受け入れないと、博士後期課程に進む学生が益々先細りになる。博士後期課程の授業料は免除し、一定規模の企業には一定数の博士課程修了者の受け入れを義務化すべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 学部3年(あるいは修士課程1年)の冬から春休みにかけて就職活動が集中していた年代が、研究活動との両立が最もうまくいったと思う。可能であれば、その方式に戻してほしい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 ハラスメントの問題があり、教員からは就活について意見することはできないので、企業側の採用活動の期間を2か月限定(2月3月)にするなどしない限り、改善しない。各種公務員試験も同じ時期に行わないと、現状では企業就活から公務員試験の終了まで、停滞することになる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 9月卒業にして、卒業後に就職活動を行うようにする(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 73 就職活動の期間を短くするべき。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 学生が就職活動に費やす時期をできるだけ短くするべきである。例えば(弊害もあるが)企業からの大学推薦枠の提示による就職活動をメインとして行えば,就職活動の期間はかなり短くなる。実際に1990年代のバブル崩壊までは理系就職の一般的な形は大学推薦によるものであり,就職活動そのものに学生が費やす期間は非常に短かった。就職活動の長期化は,大学,学生,企業,いずれにとってもハッピーではない。一方で就活産業(人材関連の情報産業や一部の教育産業など)は学生らを煽って競争を激化・長期化させている節もあるため,これらの規制も有効な方策と思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 正直に言えないと思う。就職は学生の人生を決める上で大きなことであるので,邪魔はしたくないと思っている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 就職活動の期間をできるだけ短期にしていきたい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 77 マッチングサービスなどインターネットを利用した選考の簡素化が必要なのではないか。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 78 かつては,卒業証書さえもってくれば大学の知識は必要ない。あとは新人研修で鍛え直す,と豪語した社長もいたが,今はコストダウンのため,企業側は即戦力の育成を大学に期待している。その一方で,大学が教育・研究を行っている期間に平気で会社説明会を開催する企業の感覚は理解しがたい。学生・保護者,企業人を含む社会全体の意識が変化するか,大学の卒業を12月末とし,1月から3月までの間に就活をして4月から入社というような革命的制度改正をしない限り解決しない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 就職活動は学生にとって非常に重要であるから,両立できるように研究計画を立てることが重要である。問題は,学生は計画を立てない,立てたがらないため相談に乗っても全く解決しないという点であるが,ともあれ教員のするべきことは,できるだけ両立できるように計画することであると考えている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 アメリカのような自由就活期間は理想だが,それは日本では難しいと思う。例えば,卒業後の四月から就活を行い,夏頃までに内定,10月入社というスケジュールがなぜできないのか。就活期間中の空いた時間はそれぞれ社会奉仕活動(または自身のスキルアップのための別の修学)の期間とすればよいのではないか。あるいは大学の国際化ということであれば,一律10月入学,9月卒業にして,卒業後半年の間を就活・社会奉仕期間とすることももっと議論されて良いと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 81 理工系の場合,修士生の求人が多いので,学部4年生の卒業研究室配属に際して,就職に関する情報を提供して進学の参考としている。更に,修士課程の院生については,修士論文の研究テーマや成果(学会発表や受賞,論文発表など)を就職活動の中で発信することを指導している。このような取組が出来る学生は,研究分野と研究テーマが就職希望の業界・業種とマッチする場合,自然な流れで就職が決まる。結果的には卒業研究室の選択が重要となるが,専門分野の基礎学力と研究の方法論を修得しておれば,研究と就職が整合する場合が多い。以上の取組が難しい学生にとっては,就職活動が研究に与える影響が深刻となる。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 82 学士,修士は,卒業後に就活することで,学生の論理面や知識を,企業は評価できるようになるのではないか(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 修士論文を書き終えた2,3月頃から数ヶ月で就職活動を行うのが理想と思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 新卒採用をやめて頂きたい。大学の教育は企業では学べないことを身につけていることを企業には自覚してほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 就職活動期間の短縮(採用試験等から結果伝達までの時間を短縮する)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 就職活動時期に対応して,影響を低減する努力をしているが,就職スケジュールが毎年変更されるのは対応に困る。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 学部学生及び修士課程学生については,卒業後に就職活動をするようにし,9月入社にしたほうがよい。理由は,卒業論文,修士論文をまとめることで,本人の生涯継続していける仕事を見つけることができ,離職等も少なくなるのではと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 情報分野では〇〇〇〇が人気のトップに立ったことから状況に変化が出ており,この流れを推し進めたい(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 修士学生になってからインターンシップや見学活動を行う学生が多いため,研究時間が短くなっている。学部1~3年生の夏期や冬の休み期間中にこれらの活動を受け入れてもらえると,企業・学生の双方に有益であるものと考えられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 就活期間を例外なく短くそろえるか,通年での採用に変更する。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 学位を取得してからの就職活動,例えばインターンシップを通じてが望ましい。4月入学である必要はないと考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 日本型の4月から一括採用するような制度は不要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 修了してから就職活動をする欧米型が専門性をもった理工系就職には向いている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 就職活動期間を自由化することが望ましい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 95 従前のように4月解禁にもどす。政府が苦言を呈するほど悪い時期ではなかった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 卒業または単位取得後に就職活動をする(分離).(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 一括採用を止めるべきである(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 就職活動は授業期間以外もしくは休日・祝日のみに行う仕組みにするべきだと思う。もしくは大学の年度の開始を欧米に合わせて9月,10月にしてはどうか?そうすることで,外国人留学生の日本への留学,日本人学生の留学が容易になる。小中高,企業については変更することはせず,高校卒業後の半年間を大学受験に,大学卒業後の半年間を就職活動の期間とすればよい。大学・大学院在学中の学生は就職活動できないこととする。また,在学していない期間(高校卒業後の半年,大学卒業後の半年)はインターンシップ,ボランティア活動などに参加し,人間力を高めるための過ごし方をするのもよい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 就職活動自体は仕方がないことと思っている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 在学期間中は学業に専念させ,欧米のように,卒業・修了後にインターンシップなどを経て就職するスタイルに移行すべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 状況を変えることは難しいと思いますので,大学院教育をインターン等で置き換えられる仕組みを作る方が良いと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 実質的な卒業のタイミングを自由にする。研究が遅ければ卒業も遅い。早ければ卒業も早い。システムティックに全員を同じにしない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 就職活動は課外期間・時間に限定されるべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 2日間程度のインターンシップであれば問題ないが,それ以上のもは明らかに大学での研究,勉学に大きく影響している。採用に際して半強制的なものもあり,悪影響でしかない。修士課程はたった2年間であり,講義や就職活動がその半分を占めるようでは,研究力低下は仕方がないのではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 卒業年度の研究が最も大変なので,卒業時の学年より1年前に就活を実施。(学部3年,修士1年次には就職決定)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 就職が決まると,在学中にもかかわらず,多くの研修を課す企業がある。また,春休みは最後の研究成果を発表する良い機会であるが,早期の研修開始で,発表できない学生が毎年出ている。在学中の研究について,就職後の学会発表や論文発表が業務に支障がでるといって許可されない企業もある。こうした問題について,企業側も十分な検討をしてほしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 107 学部生の卒業を2月末,新卒学生の採用を5月初めとし,卒業後の3,4月の2ヶ月間を就職活動期間とする。学業に関わる期間が1ヶ月短くなるが,卒業前の就職活動がなくなるため十分に卒業研究のための時間を確保できる。企業にとっては,学生の卒業研究に関する説明を聞くことで与えられた業務の遂行能力や自身の業務に対する説明能力を知ることが出来,優秀な人材をより見分けやすくなるという利点がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 1つは,交付金を充実させれば,教官は学生に実験を強いらなくても済む。2つに,企業サイドに,卒論などを実際に見てもらい,その評価を採用に反映させる。卒論は,学生らがとったデータであり,且つ学生がプレゼンをするわけなので,それを通して採用する側も,採用を決定しやすいのでは?内容の機密保持,リクルート期間で卒論データがまだないなど問題は多いが,少なくとも学生は就職と卒論がリンクすると,やる気になるはず。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 最善策は卒業後に就職活動を行うような社会的な仕組みであるが,望むべくもない。次善策としては,就職活動が難航しそうな学生の指導を放棄することである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 理想的には,見込み採用を止め,学位取得・卒業後に就職活動を行うような社会の仕組みができると良い。現実的には,共同研究企業へ優先的就職などの仕組みを社会的全体で整える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 就活イベントなどの時間帯をコアタイムからずらす。キャンパス単位程度にして学生の移動負担を減らす。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 学部学生自身の就職活動は活発に行うべきだとは思いますが,3年などに時期を早めるなど,4年の卒検の時期にかぶらないようにすると,企業側,大学側にも影響は少ないのではないかと。3年で採用決定して卒業できなかった場合は,それは学生自身の責任であり,逆に学生も頑張って卒業しようと努力するように思う。修士に関してはある程度分野が固まっているので,あまり影響はないように思える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 就職協定の撤廃に賛成です。4月新卒就職の制度を無くして,時期を選ばない能力主義の採用形式にシフトすべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 就活はやりたいときにやりたい様にやれるようにすべき。なぜ4月に全員が同じようにしなければならぬのか不思議。これは日本の悪しき文化,就職できない人は悪である,就職浪人は悪,などの考え方が根付いているからだと考えられる。その辺を排除していかないと,大学院でやりたいことをやれなくなる。言い換えると,就職のための大学院進学をやめた方がよい。文科省は大学院充填率なんてふざけた数字を出して脅すことは今すぐやめて,大学院の卒業を厳しくし,学位を出さない選択肢を与えた方がよいと思う。これは日本のため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 115 研究やイノベーションを起こす人材を育て,企業で活躍してもらうためには,研究と就職活動の二重生活は効率が悪いと思います。理想的には企業側が大学での教育研究に参加し,教育を行いながら採用も行ってゆく形が良いのかもしれませんが。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 116 就職活動を卒論発表,修論発表,博論発表の後にする。卒業研究の発表を早める必要はあるが,就職活動の時期を短くできるし,研究を頑張った学生が就職活動に有利な状況になるのではないかと。研究活動や論文への評価を就職の採用に活用することができるのではないかと。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 117 現行の新卒一括採用を止めて,就職活動は卒業後でなければ始められないようにする;こんなのは暴論かもしれませんが,就職のタイミングはもっと多様でもいいのではと思います。卒業後直ちに就職しないと経済的に厳しい学生は現行システムがよいかもかもしれませんが,数ヶ月のラグがあってもしっかりよく考えて決めたいという人もいるはずなので,そのような人は卒業するまでは学業に専念してほしいと願います。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 研究室としては,競争的資金や民間資金を少なからず導入して実施しているが,ポストドクターや研究補助者を中核として研究を実施している。学生には,その中でそれぞれの時間に対応した研究テーマに取り組んでもらっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 先日の経団連会長による協定廃止に関する発言が議論を呼んでいるが,そもそも就職活動の開始を卒業後に設定することはできないのか?(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 現在の経団連の就職協定は研究活動には悪影響が多い。3月就職説明会解禁,6月選考解禁となると短期間に就職活動が集中する上に,卒業年の夏まで研究活動に支障をきたす。この協定が始まる前は卒業前年の12月ごろから就職活動を開始し,5月には内定を得ており,就職活動期間が長くとれるため就職活動と研究活動を両立することができる上に,就職活動が卒業年の早期に終了するので卒業までに研究に専念できる期間が長く取れていた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 欧米のように,卒業あるいは修了後に就職活動の期間を設けるべきである。例えば,4月から8月のように。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 学業を修めてから就職活動をする,という方式に変えることは何かできないものなのだろうか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 就職活動は,卒論や修論やドク論が終了した後に実施することができればベター。そのためには,それぞれの論文の提出時期を,早くするなどの,社会全体のシステムを変更する必要がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 指導教員によって異なる現状がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 研究室配属時期をずらすこと,就職活動のピークが出来ない様に,各業種によって就職イベントの開催時期をずらすこと。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 126 まず学部,大学院問わず,学生が卒業後に就職活動ができるように国家単位で取り決めをして頂きたい。その結果,大学・大学院の研究活動・教育に100%集中でき,その成果を持って,就職を希望する企業に応募すべきである。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 127 統一規格のエントリーシート (Open ES) や適性試験の利用を更に進めていただきたい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 128 実験を停止することになるとしても,学生には就職活動を優先してもらっている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 129 結局就活ルールはあっても守られていないのが実態で,本来の期間よりもかなり前倒しで始まっている。むしろもっと早めて,修士課程の1年生の間に終わるくらいの方が,修士2年目を研究に集中させることができるかもしれない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 130 就活を学生に委ねるばかりでなく,大学が企業を誘致することも効率化のためには重要(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 クロスアポイントメント制度の導入を前提とした企業との連携において学生の育成を図る。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 国が先導して,就職活動は3ヶ月などと決めるか,仕組み自体を変えないとダメ。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 就職活動期間ができるだけ短くなること(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 卒業研究内容や取り組み姿勢に重きを置いた採用基準で,採用を行ってもらえると改善されると思われれます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 大学院生の就職に関して,学校推薦を制度化する(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 医学部には当てはまらない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 企業の募集期間を限定する。また,内定後,卒業前に研修,課題の付与を行うことを固く禁止する。修士論文審査の時期を3月ぎりぎりまでずらす。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 修士課程の定員を削減することを提案したい。2年の修士課程のうち,1年程度は就職活動に当てなければいけない現状で,修士課程の高等教育における意義を明確化することが必要と感じる。博士一貫課程などの枠組みを普及することなどの検討をお願いしたい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 インターンシップを選考を兼ねるなど,就職活動の簡略化への企業努力をお願いしたい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 140 修士課程(博士前期課程)も三年間に延ばす。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 141 就職活動の期間が長すぎて研究時間を十分取ることができない状況にある。企業間でのエントリーシートの画一化など学生の負担を軽減する策を講じていただきたい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 142 就職活動の短期化を進めるためには、大学等が窓口となり、集中的な期間で企業・病院・公的機関とのやりとりを進めるのが良いかと考えている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 143 日本の大学院における大きな問題は、修士課程の無意味な拡大とレベル低下にある。修士課程の学生数を現状の1/2から1/5にまで縮小するべきである。あるいは、修士課程という制度そのものを廃止するべきである。大学院は研究を行う教育機関だが、多くの修士課程学生は研究に対し、真摯に取り組んでいない。多大な税金が投入されているが、無駄遣いである。プレゼンテーション技術程度のスキルであれば、企業が社内で教育するべきで、公的に行うことではない。就職活動時期を修士課程修了後に行い、修士論文の内容も採否に用いるべきである。修士号を1月に出し、新年度の4月までの残り2ヶ月間で就職活動を行えばよい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 144 大学1,2年の教育カリキュラムにより現在の研究の最前線で行われている内容を盛り込み、より大学研究の即戦力となる実習を行えば、就職活動の影響は少なくなると思われる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 145 卒業前に就職先を決めるのが前提である以上、学業の時間を就活に使うのは仕方ないと思うが、面談等は土日に行うことも可能だと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 146 企業や社会が、博士課程の学生を高く評価し、待遇を良くすることができれば、自然に研究や高等教育に関する意識改革が進むと考える。今は博士課程の学生の減少傾向に歯止めが掛からず、このまま推移した場合は、高度科学人材は海外からの流入に依存する傾向が進むだろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 147 学生の情報収集は早めに開始(3年10月)、就職活動は4年4月から6月末まで(短期集中)(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 148 企業側の理解も必要である。学生・教員・企業側相互理解が必要である。学生がうまく成長して、研究活動も充実させて実力をつけるとともに、満足いく就職先が確保できることが望ましい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 149 就職活動でのESでは研究説明もあるため、研究説明の強化につなげている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 現在のような、エントリーシートを何十枚も書いて、片っ端から面接に行くような就職システムはやめて、ある程度限られた相手先に対し就職活動を行うシステムの導入が必要。例えば教員の推薦状なしには、就職希望先を受けられないような工夫も、必要かもしれない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 研究内容、学会発表、論文投稿などを審査基準とすればよい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 研究室内のグルーピングを行いグループの成果を個人の業績として発表させる努力も行っているが、そうすると他人に任せっきりになる、という問題が生じている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 就職活動法をアドバイスしたり、企業情報の提供を行うなど、できる限りの就職活動支援をし、早期に就職が決まるように助力する。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 企業側の意識改革が必須です。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 重要な研究テーマを学生には与えず、学生をあてにしないことが考えられるが、その場合、研究するための人的資源が不足する。したがってあまり有効な改善策は今のところ思いつかない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 研究室に入っても、高校までや大学の他の講義と同様、出欠を厳密にとり、就職活動を無制限に行わせない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 新卒に関しては「何月解禁」と同時に「いつまで」という期限を入れて5月いっぱい打ち切してほしい。ずるずると長く就活をしすぎる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 野外調査を必要としない実験や前年度に試料を採取して、それを対象として実験を行う。一方、自分で試料を採取した場合は、研究の取り組みへの意欲が上昇したり、進学への気持ちが増加したりと、できる限り自分の試料は自分で採取を心がけたい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 現状ではインターンシップも選考過程のひとつになっており、以前より就職活動期間が長期化している傾向にある(実質的に修士1年の夏休みごろから就職活動が開始しているようである)。また、最近の経団連の状況を見ると、就職活動期間は更に長期化しようである。一人の大学教員として可能な改善方法は学生を適切に指導すること以外にない。企業にお願いしたいこととしては、学部生の採用方法と修士・博士の採用方法を明確に変えて、修士・博士の採用時期は現状より遅い時期にし短期間に終わるようにしてほしい(そうすると学生がより一層研究に励めると思う)。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 学生個人にとって「どこに就職できるか」というのが最重要課題であることは理解できる。就職活動のタイミングなどよりも、意識の問題だと思う。「より良い研究をしたい」という学生は、就職活動中でも時間をやりくりして実験をしてくれるが、そのような学生は少ない。そもそも大学が「研究するところ」ではなく「より良い就職先への切符を与えてくれるところ」という認識で入学してくるので、その意識を変えさせるのも指導者の手腕であると思うが、なかなか容易なことではない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 161 面接等をスカイプにより行うなど、効率化を進めるべきであり、そうでなければ旅費等の支給をもっと進めるべきであると考えます。また、入社前の学生から時間を搾取することは許しがたい行為であり、そのようなことが続くのであれば、学生に相応しい賃金を支払うべきであると考えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 162 現状のように特定の期間に制限すべき。現状では、外資系企業などが協定に入っていたのが問題であることが明白であるから、企業一律に就職期間を制限できる制度を設けるべき。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 163 企業の就職活動はできるだけ時期をそろえて短期化してほしい。また,公務員・教員試験と企業の就職活動も同じ時期に完了するようにしてほしい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 164 卒業してから就職活動をすれば,この件はすべて解決です。求職側も採用側もいつでも自由に活動ができます。就職決定時期も自由です。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 165 大学も企業も,真面目に学習してきた学生を評価するなど,学生が就職活動ばかりに時間を使うことに対して,何らかの制限を与えないといけない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 166 研究時間確保のためにできる方策は総合的に行う。研究室への所属のタイミングを早める。就職活動の長期化が避けられないのであれば,思い切って,修士課程を3年に長くする。また,修士課程の講義を減らす。その代わりに,学会に参加する機会を与える。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 卒業後に就職活動にするか,昔の方法(4月から面接ですぐに終了)に戻すと良い。昔はそれで日本はうまくやってきた。時代に合わないのであれば,外国に無理に合わせるのではなく,他の就職方法を併用していけば良い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 2年生と3年生の夏休みに採用が決まっていると比較的影響は少ないと言える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 8月1日から就職活動開始になるように法律で規制する。それまで,インターンシップは認める。学生の社会経験は有意義と思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 社会的な就職システムの変革が必要と考えられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 修士2年の学生は,4月から活動して早期に就職活動を終了できることが望ましいと思う(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 企業の採用が自由応募による人事部の発言力が強い採用形態に代わったことが大きい。特に,技術系の場合,口下手だが,しっかりじっくり実験するタイプの学生が,採用されず,口先の調子のよいものが有利の傾向が強い。以前の学校推薦による採用を検討すべき。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 海外でよく見られるような年度途中の新規採用をスタンダードとするような仕組みに変えて欲しい。もしくは,修士・博士課程修了直後からの採用では無く,修了後にマージンを設けるなどして,学生に対する採用に時間的な余裕を持たせて欲しい(在学中には少なくとも就職活動をしないうにする)。そうすることで,学業への専念につながる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 就職活動期間はどの業界も統一的に3月～9月にするべきと考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 就職活動を四年生からでは無くもっと前からして自由度を高くできないか。そうすればわずか1年間で全てが決まるような状況は防いで大学教育への影響も弱まるのではないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 新卒採用という枠が続く限りは,根本的な改善は難しいが,面接だけで判断するような形ではなく,大学での研究活動をもっと人事採用評価に組み込むべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 企業から大学・教員への(学生の)活動報告を義務化する(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 一定期間集中して就職活動時期を設定する。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 研究室あるいは学科出身のOB,OG(研究室あるいは学科での普段の取り組みがわかる人)を大事にして,学生個人のアピールをする時間に無駄がないようにする。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 ・被内定者に対する事前課題や事前研修の禁止または休日に限定した実施・インターンシップ,採用試験の休日での実施・大学入試センター試験等を参考とした短期間での選考方法の検討(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 芸能人のオーディションのように,1社当たり1日～数日程度集中して選考できれば,双方ともメリットが大きい。政府で履歴書や自己PRの統一フォーマットを作成し,SPIはセンター試験のように一元化し,面談時期は各社で1ヶ月間集中的に統一できないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 大学の講義や研究活動が行われる期間の就職活動は原則行うべきではない。休日,休暇の時間を使って活動できるように企業側が配慮してどうか?テレビシステムやインターネットを使った面接を行ってどうか?(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 学生が就職活動を短期間で完了出来るような仕組み(説明会,見学,選考)の構築(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 一点,採用活動期間は,大学院生と学部学生は分けるべきと考える。前期課程学生は,2年次4月には内々定が出ていると,その後安心して研究活動や留学に励むことが可能と考える。学部学生は,現行もしくは4月スタートが望ましいと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 マッチングの効率の悪さによる無駄が多い(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 新卒一括採用という悪習慣をなんとかして欲しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 187 就職活動を計画的に行うためには、その準備が必要。就職を志望する分野、業種の絞り込み、スケジュール管理がしっかりできれば、研究との両立は可能と思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 あまり実のなさそうな短期間(1-2日程度)のインターンシップはやめた方がよいと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 189 卒業後からインターンシップ・就職活動が可能になるシステムを作って欲しい。給与ありのインターンシップを通じて就職を決めるシステムがよいと思います。少なくとも学業中は、インターンシップ参加数を制限して欲しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 190 卒業(修了)した後、就職活動を始めた方がよい(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 191 一ヶ月程度、長くても2ヶ月程度で就職活動が完了するような制度が望ましい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 192 修学期間を伸ばす。例えば修士であれば2年→3年とする。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 193 就職は、卒業あるいは修了を前提とする場合がほとんどであることを考えれば、就職活動は、卒業後あるいは少なくとも卒業の目途が立った時点から開始されるべきである。卒業後の活動開始が理想であるが、少なくとも卒業年度の1月以降とすべきと考える。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 194 ある程度の推薦枠の復活が必要ではないか。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 195 大学院進学者の有無にもよる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 就職活動の時期を、本当に、限定する。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 日本の就職に対する「しくみ」そのものを変えていかなければ、改善は難しいと思います。例えば、最終学年の修了月を12月として、1月から6月を就職活動期間とするなど、この場合に企業の入社式などの一斉スタートは廃止して、就職が決まり次第に働き始めることにすれば、学業や研究活動に与える影響はなくなるかと思えます。ただし、就職活動の大学によるサポートもおそろかにしないように、慎重な対応が必要です。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 就職活動期間の短縮化が必要である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 学生が就職を希望する場合は、できるだけその実現に協力すべきと考える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 200 現状においても、最も教育が行われる卒論研究による学生の進歩を採用の判断基準に取り入れていないと考えていることから、もう少し就職活動の時期を早めてもよいのではないかと考える。ただし、就職活動により講義への欠席なども生じてくることから、講義日数の減少も必要と考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 土日中心の就活に。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 学生個人の考え方、個々の企業の考え方がそれぞれにあるので、改善は難しいと考えている。毎年毎年研究室に配属される学生と話をしながら教育研究活動を進めるしかないのが現状である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 大学卒業後に就活を行うシステムに変更する(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 研究のモチベーションを維持するには、研究内容に応じて学生と就職先とをうまくマッチングさせることが重要かもしれない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 就職活動が特定の時期に集中することが問題。企業や官公庁の周年採用への制度変化が必要で、また企業の新卒一括採用も学生の学ぶ意欲と挑戦の障害になっているので廃止した方がよい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 研究技術者によるサポートを行っている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207 春季の一括採用をやめるように産業界へ働きかけて行く。一般的な会社には中途採用の仕組みもあることから、一括採用でなければならぬ事情は薄いように思えるのだが、...その代わり「優秀な」人材を徹底的に育てる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 就職活動の二期制導入など(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 就職活動において企業が学生にかかる負担を減らす(多くの課題を課すことをしない、採用後の学生を研修や資格試験の名目で拘束しない、など)、一部の企業のやり方は非常に目に余る。就職活動のタイミングをずらす(就職活動を早めるか遅くする、または大学が研究室配属のタイミングを早める、等)。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 210 ・研究活動を通じた学生の成長を、企業側に理解してもらえよう、大学側から発信する・学生が、研究活動を通じて得た体験や知識、知恵について、就職活動でアピールできる状況になれば、双方にとって良い関係が築けるものと考えている(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 211 改善策はない。研究活動への影響を少なくするため、就職活動が長引きそうな学生が研究室に入ってこないように工夫して防衛するしかないのが現状です。それでも、教員側の選択権は少ないので、どうしても入ってきます。そのため、研究活動を進めるためには、修了期間の2年間は就職活動期間として捉え、博士以上の人材と研究を進めるように切り替えなくてはならないと感じております。実際にそれに近い状況になっています。それでも、博士学生が毎年いる間はいいのですが、途絶えたらどうなるかと心配です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 212 就職活動の時期をあらかじめ実験計画の予定に入れます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 213 unnecessary就職活動は行わず,本当に必要な就職活動のみを行うよう指導している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 214 専門医制度の修正(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 215 効率的な活動(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 216 できる限り斡旋を行い,就職セミナーなどへの参加を控えている。就職活動は経験やつまらない知識が大事なのではなく,研究成果が重要なので。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 217 経団連の就活ルール廃止は大学の教育研究を行う時間を就職活動に充てることになる。大学の存在意義を損ねることに繋がる。企業の一時的な利益にはなるが,本邦の将来的発展には結び付かない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 学部で卒業する学生や修士課程で卒業する学生には,できるだけ多くを望まないようにする以外,なんの手立てもありません。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 企業だけでなく,医療機関(病院や薬局)などの就職活動時期も統一し,皆が一斉に就職活動に集中して取り組む時期をつくる(1-3月が望ましい)。これにより,長期にわたる就職活動がなくなり,また,学生自身も第一希望の就職先に集中して向き合うことができる。また,大学においても,この時期は学生が来なくなる時期とわかるため,それに合わせたカリキュラム作成が可能となる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 修士課程の標準を3年にしたらどうでしょうか?能力の高い学生は適宜短縮できるようにして,卒業見込みを取得した時点で就職活動,が一般的になれば,新卒一括採用も研究関連の職に関しては崩れていくように感じますし,また,海外から日本の大学院に入る際の時期のズレにも対応できます。博士号や修士号取得後の学生さんを,就職が決まるまでの間,雇用し,さらに研究能力を向上できるような仕組み(資金)も,上述した悲惨な状況を打破するのに効果的だと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 就職活動の時期をそろえる,土日に限定するなどかなり極端なことをしない限り現状は改善されない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 222 先日,就職協定を無くすということが経団連より発表されましたが,大学としてはある程度時期を集中してもらうか,インターンシップや会社説明会と休日に行うなどの処置が考えられます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 ある程度はオンラインで選考を済ませられるようにする。学科推薦枠を増やして真面目に研究・勉強をしている学生を評価できるようにする。修士以上は新卒一括採用をやめて,通年採用にする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 インターンシップ等の斡旋による就職活動支援(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 225 就活協定は日本固有の悪しき制度である。欧米では夏季インターンシップ期間中に実質的内定を出す企業も多々あり,こういう現実的な策を可能とする制度改正が必須である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 226 卒業してから就職活動するべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 227 学生に研究活動の重要性を話し,就職活動後研究活動に進ませる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 228 卒業後に就活を開始。新卒採用制度の見直し。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 229 4月一括入社システムを産業界がまず見直す(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 230 就職活動の期間をできるだけ短くしてもらいたい。もし可能なら大学での研究が終了後(2月,3月)で就職活動を行うことが出来ればよりよい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 231 上記のような事態を避けるため,外部資金による研究員を起用する今の体制を作った。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 232 卒業,修了後に就職活動を始める。学生が大学に在籍している期間の場合には,企業からインターンシップ期間中の学生不在時の手当てを大学へ支給するなどの研究活動の低下に対する補助があるとよい。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 例えば,研究活動への影響の比較的小さい,夏休み期間中に就職活動を行うようにするなどの方法が良いと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 234 卒業前に企業が課題や研修を科すことを禁止する。(長期に研修として仕事を科せられることがままある)就職活動を大学卒業後に行うように義務付け,大学在学中の就職活動を禁止する。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 235 修士論文や博士論文は12月に終了をさせ,1月から3月を就職活動にあてるなど,論文を発表後に就職活動ができる国全体のルールの変更。青田買いをしない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 236 推薦制度の拡充(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 237 学部3年,修士1年の1月から3月を集中的に就職活動時期にしてほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 238 長期間の就活をさせない工夫が必要(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 239 企業の新卒採用の面接・選考は学生が卒業する3月に解禁し,新卒採用は10月および翌年の4月に遅らせることができるとよいと思います(卒業してから半年~1年間就職活動をするように変更する)。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 240 学生には権利があるため、研究室運営側として学生との信頼関係を構築することが必要であると考えている。例えば、就職活動がある日でも可能な限り研究を実施してもらうなど。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- (1)就職活動を卒業後に行うようにする。企業が採用時に”卒業見込み”ではなく,”卒業”資格を必須とする。卒業後1年間で就職活動時期となるが、卒業研究や修士研究にしっかりと取り組ませることができるために、知識、技術などを十分に醸成させた学生を世に送り出せることとなる。卒業・修了後の1年間は、大学がサービスを(無償)提供する必要がある。(2)卒業研究、修士研究の終了時期を12月末までとし、その資格をもって1月～3月の間に就職活動を行うような制度とする。受け入れる企業側は、4月までの準備等々が大変になるが、十分に育成された学生を獲得できる点はメリットではないか？(3)(1)と似ているが、新入社員の入社時期を現在の4月から9月に変更し、3月卒業後の半年間を就職活動に充てる。(4)大学入学までに4年後もしくは6年後の就職先獲得のための活動を行い、内定をもらった企業から大学在学時の費用を負担してもらうような学生もいてもいいのではないかと思う。全員が企業のひも付きである必要は無いが、一部の学生にはそのようなチャンスを大学側もしくは国で用意してはどうか。奨学金の問題も同時に解決できる可能性あり。その会社に就職しなかった場合について法的に問題になるようなことが無いように制度作りをしっかりとしておく必要有。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241
- 242 ゼミ以外の個別指導の時間を別途設けるなど(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 243 学生を呼び出すならば、夏休み期間など比較的自由に学生自身が時間調整できる時期にして欲しい。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 244 入学前に就職先を内定する,修了後に就職活動を行う,あるいは,大学院教育に産業界が参画し責任を持つ,のいずれか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 245 一律に4月から社会人生活が始まる集団就職制度を見直した方が良い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 妙案がなく,手詰まり感がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 247 就活期間を3月から5月とするか,新卒採用期間を廃止する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 企業側が,就職内定対象の学生に対して,学業の妨げになるような「就職前の内定者に対する就職前の対応」を自粛するように,要請することも必要と思われる。また,企業によっては,事前の学習テキストを配布する場合もあり,これらは,就職後の研修で行う内容であり,学業の妨げになる要素である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 卒業してから就職活動させるしかない(なぜ就学中に就職活動するのか理解できない。すべきことは勉強であり,そのために大学に入学しているのではないのか)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 経団連会長の言葉に左右されない就活時期の固定化を望む。若しくは,4月入社の新卒採用の慣習の中止を望む。(1)にも書いたが,4月入社が,優秀な留学生の日本企業への就職を阻んでいる可能性がある。早期の改善を望む。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 できるだけ,短期間に,集中的に活動すれば済む,しかも,全学生が「同期」してそうなる,という状況を作る必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 学生が社会と分離されている。親が大事に育てすぎである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 253 特に修士に関しては,ある程度研究が進んで「こんな研究をしてこんな苦労をした」ということを企業が評価して欲しい。そのためには面接の時期をM1の夏くらいにする必要がある。そこで研究成果を話すことがない学生はいい就職が出来ない,という風潮になればWinWinの関係があり得る。そのためには修士での指導がしっかりしていないと成り立たないので,企業側からすると「どうせそんなにしっかり学んでる人は少ないでしょ?何でもいから言われたことやってくれる人が欲しい」という言い分もあるのかもしれない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 254 選考回数を減らす(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 255 就職活動時期を分散する。大学を卒業,修了してから就職活動をする選択肢があってもよい。その間の生活費を保証する制度が社会的にあってもいいのではないか。大学に限らず高校でも,修学年数をきっちりと勉強に費やすためには,勉強に集中できる期間の外枠で就活できるとよいのではないか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 学生の今後を考えると現状で仕方ないと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 257 就職活動と研究活動は別物であり,現状はその必要性から最大限の活動を認めているものの,学位が取得できてから就職活動を行うべきであると考え。そうであれば,就職が決まっているから卒業させろという本末転倒なことは起こらないはずである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 258 改善策は持ち合わせていないが,これだけ就職に振り回されている修士課程の学生は,研究に専念できず可哀そうに思っている。特に夏休みは秋の学会参加に向けた貴重は時期なので,夏休みのインターンシップに何らかの縛りがあるとよいかも。 (大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 259 政府が就活関係企業の活動をある程度監視する必要がある。不要な煽りは違法行為とする位にしても良い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 就職活動は土日に行くべきである。企業が土日に就職活動ができるように努力すべきことである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 欧米のように,就職活動は,卒業後,あるいは,修了後行うのを原則にすること。余計なインターンシップは禁止し,最小限の就職活動で済むようにすること。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 通年採用(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 263 周りの学生の行動に流される傾向にあります。大学院進学率もこれに影響されます。学生に多様な価値観があることを教員がしっかり示し、さらに自身が行っている研究の楽しさをわかりやすく伝えることが重要だと思います。就活を経験した大学院生のお話を聞いていると、企業の人事担当者の評価する能力に問題があるような気がします。学生は敏感にそれに反応し、自分の行動(をレベルの低い方へ)決めるのではないのでしょうか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 選考を短くする。学業を評価する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 265 改善策としては、学校推薦枠を増やしていただきたいと考えていますが、一方で学生側の意識として、学校推薦だと辞退ができない、あるいは、自身が希望する企業と推薦対象企業との齟齬がある場合も多く、とても悩ましいと感じます。改善策ではありませんが、今話題となっている、就活時期を決めない、すなわち、1年中就活が可能という制度となると、最近の学生は就活と研究を両立させるだけの意識の高さが無いため、だったらと就活が続き、研究が殆ど進まないという状況を危惧致します。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 266 新卒一括採用という息苦しい制度を根本から改革しなければならない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 267 早期のインターンへの参加を促して、就職活動時期の分散をより進めるとよい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 268 就職協定は無意味なので、早く決まる方法が最も良いと思う。実験ができず、目を覆いたくなるようなジョボい卒研発表を見せられることすらあるが、事情がわかるので、厳しいことは言えない。大学間に大きな差はないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 269 就職活動時期のピークを8月9月にしてほしい(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 270 企業説明会のために学生を呼ぶべきではない。スカイプなどの個別面接をオンラインで行うことが可能であるはずである。面接で落とすのであればわざわざ学生を企業に呼ぶべきではない。学生の時間の重要性をもっと尊重すべきである。ちなみに、就職活動は3月解禁がもっとも好ましいと考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 271 私が学生時代のころのように、実質2週間程度で終わらせてほしい。現状は3か月ほど研究が進まなくなる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 272 景気にも左右されるため一概には言えないが、できるだけ早い時期に就職活動が終わることが望ましい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 273 卒論発表を前倒して(1月ぐらい)、卒論発表が終わった後に就職活動をするとか、学業に与える影響を極力減らす方法を産学で考えるべきではないでしょうか。経団連のみでは、自分勝手な方式になることは明らかではないでしょうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 274 ドイツのように、卒業後に、就職活動とする。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 275 就職活動期間は仕方ないにしても、内定後会社からの呼び出し(平日・学業期間中)が多く、学生が不利益を被っている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 276 会社側も、ある程度、大学や研究室を絞って、リクルートしてもらう方が、お互い無駄な時間を過ごさないと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 277 学校推薦をもっと権威のあるものにして(学内での推薦枠決定のための審査会などを開き、大学は責任をもって推薦して企業はそれを信頼して受け入れる)、自由応募を減らすべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 278 卒業・修了時の成績をもって就職活動を行うべきである。研究しただけが希望する就職先に行ける仕組みを作らなければ、大学の存在意義が半減する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 279 文理系の別、所在地、学部生と大学院生、様々なケースがあるので一律のルールや改善策はあり得ないと理解します。理想を言えば、卒業後に就職活動をする様式へと変化していけばと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 280 新卒一括採用の概念を捨てるしか方策は無いが、それも恐らくは無理であろうと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 281 特に理系では、最終年度は卒業研究に専念してもらう期間としており、講義などをあまり履修していなくても時間が余っている訳ではないため、企業が企業本位で就職活動を進めてしまうことの弊害を理解してもらいたい。専門によって採用方法(オンライン等)を工夫するなどできるのではないかと。ある程度卒業研究は、即戦力としての人材の育成に寄与しており(日本語の文章の作成からデータの解析、実践的なプログラミング、プレゼンテーション方法など)、教員が自身の研究活動の時間を削って教育にあてている時間を無にしないで頂きたい。それが難しいのであれば、極論になるが、学部生に関しては卒業研究や卒業論文を必修としない、就職活動という単位を付与する、という選択肢もあるのではないだろうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 282 就職が決まるまでの期間は、学生に大きな負担を与えないように、ゼミのスケジュールなどで配慮し、就職活動の合間に着手できるような調査や実験をさせるようにしている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 283 就職活動が完全自由化されると、就職活動しづらい大学生が増産されそうに思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 284 就職活動は、ご縁の面が大きいので、個々の学生の努力、認識に期待するしかないのが現状と思われる。また、大学で学ぶ、研究活動をする意義を認識できていない学生が多いと感じられる。初等教育をはじめ、なぜ学ぶのか、なぜ働くのかといった基本的と思われる内容について、個々の学生が自らが考え、認識・理解して、それぞれが望むキャリアビジョンを実現することができる環境を整備することも一案かと思われるが、抜本的な対策は難しいと思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 285 卒業後から就職活動を開始し、企業も通年採用へ変更する。卒業研究での研究成果も就職の際の評価項目に加える。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 286 通年のように長期間就職活動を行うようになると、学生によっては一年中就職活動を行うことになる場合があり学業・研究活動への影響が大きい。そのため、学部3,4年,修士1,2年次の1~3月のように、長期休み期間中に集中して就職活動を行い、その間に終わらせるような体制を整えるのが良いと感じている。高校,大学受験と同じように短期間に一斉に活動して期間が終了したら終わらせる方が、大学まで来た学生は慣れていていると思う。もちろんその場合は、そこで漏れた学生のフォローができるような体制も必要となる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 287 1.改善策は、産業界は、採用時期を揃えることをしないこと(最近、実行されつつあり、継続・拡大して欲しい)・これにより就職活動時期も自動的に揃わない2.教育現場は、産業界からの学士・修士・博士、課程をへて卒業した学生に対して、責任をもち、フィードバックを可視化すること・企業からは、就職してきた学生に対して、大学に対して、文句を言える、評価をつけられる制度を設けること・今は、「大学推薦」が形骸化しすぎている。・どうしようもない学生が来た場合は、大学の学部の研究室の教員に★1つ、とびきり優秀な学生が来た場合は、大学の学部の研究室の教員に★5つなどの評価があり、特によく発展した場合は、これに応じた寄付などがあるとよい。「大学」評価とは違う。人間1人が人間1人を追跡して評価するシステムにこそ意味がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 288 学部4年次以降に就職活動は開始されるべき(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 289 学外での研究発表業績を採用の主たる要因にする。あるいは、その研究発表の場に人事担当を参加させ、学生を評価する制度を設ける(企業および学会が、研究発表が採用の評価資料になることを公にした上で、企業と学会が連携し、講演会と採用試験を統合してしまう、という考え方)。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 290 学会発表による評価は受賞にかかわるケースが多く、受賞した学生と受賞のチャンスがなかった学生とで就職活動へ大きく影響する。修士1年生でチャンスがなかった場合、影響が大きい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 291 学校推薦の合格率(または、その効力)をあげて、安心して研究できる採用活動をしていただきたい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 292 期間を限定した方が研究活動と就職活動のそれぞれに集中して取り組めると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 293 欧米のように卒業後に通年で就職先を探すスタイルになれば良いのと思うが、均一性を重んじる日本社会では難しそう。あるいは、大学・学科の推薦を拡充する。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 294 私大理工学部では教員に対して配属学生数が多いので難しいですが学部3年前期以前から研究室配属を行い、活発な研究活動をする事で修士進学と就職について考える期間が伸びると思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 295 就職活動も重要であるため、むずかしい。研究補助員を雇うお金があると良いのだが。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 やはり時期が定まったほうが望ましい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 就職協定は撤廃する。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 理想的には、就職活動の時期が集中しない工夫が必要と考える(具体的な案はありません)。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 299 就職活動を悔いなく行ってもらい、残された時間を有効活用する。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 300 景気回復しかない。財務省は増税や緊縮財政を転換し、景気回復を実現し、将来への見通しを明るくする政策を提言してほしい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 301 就職活動期間をはっきり決めてほしい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 302 海外同様に大学卒業後に就職活動をするのが良いかと思いますが、なかなか制度を変えるのは困難であると考えます。過去10年間で就活の開始時期はいろいろと変わりましたが、現在の制度が最も「マシ」な状況であると言えるので、学生の混乱を避けるためにも現行のシステムを維持してもらったほうが良いかと思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 303 新卒採用でしかない現在の状況を変えるべきであろう。そのような活動時期の選択があれば、若者の成長を促し、その過程で自信がつき、企業に入っても十分成長できる伸びしろを持てるであろう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 304 公務員志望の学生は、春に滑り止めの一般企業の採用試験を受験し、その後夏まで公務員試験の対応をしているため、研究に専念できない期間が長くなるため、これらの時期があまり離れないようにしてほしい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 卒業前の社員募集は早くやめてほしい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 早い時期から内定を取得できるなどの流動性のある就職活動ができるようになると、研究活動により時間を充てることができるようになると思う。また、就職活動には直接関係がないが、学部生の場合は4年次ではなく、もっと早い時期から卒業研究に取り組める体制ができると、就職活動の時期との調整も可能になり、研究活動に充てる時間も増やせるのではないかと思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 各企業の採用試験日程の短縮(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 308 一人の教員のラボなので、学生が就活で不在の時でも、研究が安定的に進められるポストドクや実験補助員が雇用できればいいです。実際には高額の外部資金をとってこなければ、実現しないことです。高額の外部資金を獲得するには成果が必須ですから、成果が出ない年が続くと本当に苦しいです。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 現時点では適切な改善方法を思いつかない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 310 非常に難しいところと考えます。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 311 今よりも前倒しに学部3年生・修士1年生の冬休みや春休みに会社説明会や面接を行い,本来学業に専念する時期と就職活動が極力重ならないように,就職活動の期間も短くした方がよいと思います。研究では実験にせよ思考にせよある程度まとまった時間を確保する必要があるため,学部4年生・修士2年生の最後の1年間のなかで,なるべく長く時間を取れるようなスケジュールが理想的ではないかと思えます。理系か文系か,地方在住か大都市近郊に在るかで状況は変わるかもしれませんが,やはり前期の授業期間中と就職活動が重なる今のスケジュールは変えるべきだと思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 312 社会全体の課題として捉え,個別ではなく好事例をもとに仕組みを考えることが必要だと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 313 できるだけ,早く決めてもらうよう,就職活動に積極的に介入する。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 314 試験や面接の回数を減らす工夫が必要。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 315 修士課程でもちゃんと論文しないと修了できないようにすべきだと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 316 一般的な就職状況の改善と,大学生の質の向上(つまり定数削減)以外にはないのではないのでしょうか?(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 317 年間を通した新卒の採用(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 修士論文,博士論文の目処が立ち,投稿論文/特許の準備も終わった段階で就職活動を始めるのが理想と思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 319 ドイツのように,卒業後に就職活動が解禁になればよいと思う。優秀な学生には助成金を交付し,就職活動の補助を行う制度があれば,学生の研究に対するモチベーションが上がると思う。現在の学生は,基本にお金に困っているため,バイトなどによる研究時間の減少も問題となっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 修了が確定してからの就活。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 学生との連絡を密にとる(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 具体的に活動時期をある程度制限するような取り決めは,必要であると考え。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 323 一人の学生が受けることのできる企業の最大数に制限を設ける。プロ野球のドラフト制度のように企業間で合同の採用試験を行い,時間の削減を試みる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 薬学部薬学科(6年制)に関しては,臨床系にシフトが偏り,基礎研究の科目が減ってきている。さらに,最近の有機化学の分野では,メデイシナルの方に傾倒しており,合成や反応の分野が軽く見られる傾向がある。今後,基礎有機化学の研究野を中心に考えていかなないと薬学部の研究や教育の衰退を防ぐことができないと考えている。薬学部生命薬科学科(4年制)は,受験者が少なくレベルの低下が著しいので,受験者を増やして偏差値を上げるような努力が必要だと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 研究活動を担う学生がいないので,影響はない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 326 根本的な解決にはならないが,エントリーシートやweb上での適性試験を各社で統一化することにより,学生の負担を大きく低減できると思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 327 学年を縛らず,大学入学後すぐからでも就活OKとしてほしい。現に,卒業後に就職して返済することを条件としている奨学金を貰い,入学時点で就活の終わっている子は,生活に余裕があり,成績も優秀なものが多い。研究活動も積極的に行ってくれる。卒業後に〇〇で働くために今これを勉強して身に付けているという強い意識が芽生え,非常に好循環していると感じている青田買いと揶揄する方もいるだろうが,低学年の段階で就職先が決定しているといった制度がもっと広まってほしいと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 328 ・政府・経団連主導の就活ルールの撤廃(すでに決定しているが・インターンシップ実施期間を休日に限定・インターンシップと称した実習を伴わない企業説明会の廃止・取り締まり・内々定後~入社までの期間における学生の拘束の禁止(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 329 学部学生あるいは修士課程の学生だけを中心に雇用する日本の企業の手法に大きな問題があると考え。諸外国のように,博士課程の学生,ポストドク,すでに就職している人間,など雇用対象をもっと大幅に広げてもらいたい。Diversityの欠如が甚だしい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 330 インターンシップの禁止。就職活動は指定校制度を復活し,学内での志望調整をする。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 331 新卒重視の現在の就職のシステムを根本から変えるべき。これは博士号を持った人材の企業への輩出にも関連する問題。多様な就職のあり方を日本全体が産官学で考える必要がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

332 時間がかかる実験計画を立てず,短期間でも成果が出やすい実験を行う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

333 改善策が思い浮かばない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

参考資料

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

(裏白紙)

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

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

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

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

<p>文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定員制(学-公)研究機関(グループ-大学長等用) Part 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況 若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>				
問1-01	若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分か、 (101) だと思いますか。	十分 な	不 分	1 2 3 4 5 6 十 0 十 0 0 0 0 0 分
<p>環境の整備として、雇用制度、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供等をお考えください。</p>				
<p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>				
問1-02	自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。	十分 な	不 分	1 2 3 4 5 6 十 0 十 0 0 0 0 0 分
<p>例：自ら研究プロジェクトを立ち上げ、その責任者として活動している等</p>				
<p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>				
問1-03	実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト補充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。	十分 な	不 分	1 2 3 4 5 6 十 0 十 0 0 0 0 0 分
<p>例：若手研究者の安定雇用財源を生み出すための、シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期付雇用への転換促進等</p>				
<p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>				
<p>研究者を目指す若手人材の育成の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>				
問1-04	現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。	十分 な	不 分	1 2 3 4 5 6 十 0 十 0 0 0 0 0 分
<p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>				
問1-05	望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。	十分 な	不 分	1 2 3 4 5 6 十 0 十 0 0 0 0 0 分
<p>例：博士課程後期在学者への経済的支援、飛び級・早期卒業制度、社会人・留学生の受入体制等</p>				
<p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>				
問1-06	博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備は十分だと思いますか。	十分 な	不 分	1 2 3 4 5 6 十 0 十 0 0 0 0 0 分
<p>例：博士号取得者本人や研究指導者の意識改革、博士課程後期教育への産業界の参画促進等</p>				
<p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>				
問1-07	学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。	十分 な	不 分	1 2 3 4 5 6 十 0 十 0 0 0 0 0 分
<p>例：アクティブラーニング(発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの魅力を伝えることができるリキウム等</p>				
<p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>				

文部科学省科学研究費助成事業研究費
NISTEP定額助成(学・公)的研究機関(大学・大学院等)

Part II 研究環境及び研究資金の状況

研究環境の状況
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-01 研究期間にかかると基本的な活動を遂行する上で、現状の基礎的経費(機関の内部研究費(201)等)は十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

基礎的経費として、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、IST・AMED・NEDO)の研究資金等は除きます。

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

問2-02 研究者の研究時間を確保するための取組(組織・マネジメントの工夫、研究支援者の確保(202)等)は十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

問2-03 研究活動を円滑に実施するための業務に専事する専門人材(リサーチ・アシスタント(203)ター等)の育成・確保は十分に行われていると思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

研究施設・設備の状況
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-04 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

問2-05 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-06 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

知的基盤：計量標準、生物資源データベース等
研究情報基盤：論文等の研究情報へのアクセス、情報システム資源のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

問2-07 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金等)はどうですか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

問2-08 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

ここでの取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与等をお考えください。

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

問1-08 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるような指導(108)等が十分に行われていると思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

女性研究者の状況
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-09 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

問1-10 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

問1-11 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

外国人研究者の状況
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-12 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例：研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与、家族へのサポート、物品購入にかかる手続き、組織運営にかかる規定や通知の英語化等

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

研究者の業績評価の状況
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-13 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いませんか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例：教育、社会貢献、産学官連携活動、海外経験、学部的・分野横断的な研究への取組等

[変更理由欄(必須項目ではありません)]

大学・公的研究機関における研究人材の状況について

問1-15 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見を自由に書きください。(必須項目ではありません)

科学技術予算等の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-09 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなっている科学技術の全ての状況に鑑みて (209) 十分だと思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

2018年度の科学技術関係経費(当初)約3.8兆円
2018年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約5.9%
2018年度の科学技術関係経費(当初)のGDP比率 約0.7%

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-10 政府の公費型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されている (210) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究環境及び研究資金の状況について

問2-11 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(211)

Blank box for question 2-11 response.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定点点検(大学・公的研究機関グループ 大学長等専用)

Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

学術研究・基礎研究の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-01 研究者の内在的動機に基づき研究(学術研究)は、現代的な課題(挑戦性、総合性、融合性 (301))及び国際性に十分に込められているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

学術研究への現代的要素については別紙をご覧ください。

問3-02 我が国の基礎研究は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦すること十分に (302) 帯与しているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-03 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保 (303) されているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-04 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されているか (304) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-05 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は、イノベーションに十分につな (305) げられているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究費マネジメントの状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-06 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な (306) 資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 異なる配分機関の役割に応じたプログラム、ディレクター等)等の目的は、抜本的(チャレンジング)な研究開発を奨励する評価の実施、客観的指標に立脚した研究開発目標の策定等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-07 政府の公費型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続 (307) 性を保ちつつ支援することが十分にできているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 異なる公費型研究費の確保し、画期的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展させるステージゲート制、中小企業技術革新制度(SBIR制度)等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-08 政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題克服に際して (308) の経緯・評価等にかかわる研究者の負担を軽減するよう取組が十分に行われているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について

問3-09 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(309)

Blank box for question 3-09 response.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定点点検(大学・公的研究機関グループ 大学長等専用)

Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況

産学官の知識移転や新たな価値創出の状況

あなとの所属する大学や研究機関全体における状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問4-01 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っているか (401) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-02 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われているか (402) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的研究機関内への企業研究員の設置等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-03 民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映 (403) することを、研究者は十分に行っているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-04 ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っ (404) ているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-05 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入・転入や受入・クロスポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
知的財産マネジメントの状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問4-06 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-07 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用するためのギャップを埋めるための資金(ベンチャーファンド)が十分に確保されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
地方創生の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問4-08 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。	消 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	消 か 分 な い 的 的
ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材等をお考えください。				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-09 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。	消 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	消 か 分 な い 的 的
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
科学技術イノベーション人材の育成の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問4-10 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者の育成を十分に行っている)か、思いままか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
例:グローバル化やスマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-11 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-12 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル革新の経営職を担う人材等をお考えください。				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				

イノベーションシステムの構築の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく分けてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問4-13 イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-14 科学技術をもとにしたベンチャー創業者への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-15 科学技術の社会実装に際しての特許制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分にされていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-16 金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、市場の創出・形成に対する取組の取組状況は十分だと思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-17 産官を連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-18 急速に進化する人工知能技術やIoT技術(インターネットを媒介して様々な情報がもたらされる技術)を活用し、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、規制の緩和、ルールの整備等をお考えください。				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
産官連携とイノベーション政策の状況について				
問4-19 産官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定年(科学・学術)研究機関(大学・大学院等) Part V 大学改革と機能強化の状況				
大学経営の状況 あなたの所属する大学全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問5-01 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 0 0 0 0 0 0 分
例:取部門やリサーチ・アドバイザー等への情報収集・分析能力等				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				

問5-02 (502)	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
例：組織の再編、人事システムの変更、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分断統合的研究への対応、国際的な教育研究環境の構築等				
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
問5-03 (503)	多様な財源を確保するための取組が十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
例：寄付金収入の拡大、民間との共同研究・受託研究の拡大等				
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
問5-04 (504)	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
例：学内の資金配分や間接経費の活用等				
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
学長や執行部のリーダーシップの状況				
あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問5-05 (505)	大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
大学改革と機能強化の状況について				
問5-06 (506)	大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。			
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
文部科学省科学技術・学術政策研究所				
NISTEP重点部隊(大学・公的研究機関グループ 大学 専攻用)				
Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況				
社会との関係の状況				
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問6-01 (601)	研究者の社会リアレンジ(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
ここでの取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。				
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
問6-02 (602)	科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				

問6-03 (603)	科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
ここでの取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係る各種市民参加型会議等をお考えください。				
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
科学技術外交の状況				
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問6-04 (604)	我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
グローバルなニーズとして、エネルギー、資源、食料の確保、自然災害への対応等をお考えください。				
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
問6-05 (605)	我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
問6-06 (606)	イノベーション・イノベーション(新開国や途上国は包括した形の構想可能なイノベーション)を実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
ここでの取組として、科学技術協力、若手研究者や産業人材の育成への貢献等をお考えください。				
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
政策形成への助言の状況				
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問6-07 (607)	我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能しているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
科学的助言として、自然災害、気候変動、超高齢化社会、サイバーセキュリティ等への対応に関して、日本学術会議や各種審議会、学会等が行う科学的助言をお考えください。				
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
司令塔機能等の状況				
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問6-08 (608)	基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っているか。	十分 か ら な い	不 十分	1 2 3 4 5 6 7
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				
社会との関係深化と推進機能の強化の状況について				
問6-09 (609)	科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。			
【変更理由欄(必須項目ではありません)】				

問 1 研究活動の基盤的経費を充実させるために行うべきこと

過去 2 回の NISTEP 定点調査では継続して、日本の大学・公的研究機関における研究活動の基盤（基盤的経費、研究時間、研究支援人材等）に対する危機感が示されています。ここでは特に、大学・公的研究機関の研究活動の基盤的経費（機関の内部研究費等）について注目します。

問 1-1 大学の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組

NISTEP 定点調査の自由記述では、研究活動の基盤を改善させるために運営費交付金等による安定的な支援を求めている意見が多くあります。他方、国立大学の運営費交付金や私立大学等経常補助金は 2004 年度から 2018 年度までに、それぞれ 1,444 億円、109 億円減少し、ここ 4 年は横ばい傾向にあります。

今後、運営費交付金等の安定的確保以外で、基盤的経費を充実させるために大学はどのような取組を進めるべきでしょうか、以下、運営費交付金から賛成及び反対と考える上位 3 位までの選択肢をそれぞれお答えください。該当がない場合は「該当なし」又は「その他」を選択してください。「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

※ここで基盤的経費とは、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費（科学研究費助成事業（科研費）、JST・AMED・NEDO からの研究資金等）は除きます。

(1) 賛成と考える上位 3 位までの選択肢

1 位	2 位	3 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

(2) 反対と考える上位 3 位までの選択肢

1 位	2 位	3 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである
- ② 外部から獲得する資金（競争的資金等）の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである
- ③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである（授業料の増加等）
- ④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである（共同研究に教員の人件費を積算する、学外資源（人や設備など）の活用等）
- ⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである（学部・研究所の改組や学内センター・研究所の統合等）
- ⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである
- ⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである
- ⑧ 他大学等との統合等（一部統合も含む）を通じた資金の確保を進めるべきである（統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等）
- ⑨ 他大学等との連携等（一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等）を通じた資金の確保を進めるべきである（連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等）
- ⑩ （組織の基盤的経費の充実ではなく）個人で外部から獲得する資金（競争的資金等）・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである
- ⑪ その他
- ⑫ わからない
- ⑬ 該当なし

※①～⑩の選択肢については、賛成及び反対のどちらから一方のみの回答で、賛成（反対）で選択したものは、反対（賛成）では選択できません。

問 1-2 研究活動の基盤的経費を充実させる取組を行う上で障害となる事項

問 1-1 で賛成とした大学の研究活動の基盤的経費を充実させる取組を行う際に、障害となる事項について、ご自由にご意見をお書きください（必須項目ではありません）。（例：制度上の課題等）

--

問 2 大学・公的研究機関内の研究費配分の状況について

大学・公的研究機関において研究活動を行う上で、学長や機関長が配分する研究経費の重みが増していると考えられます。あなたの所属する大学・公的研究機関における学長や機関長が配分する研究経費の状況をお答えください。

問 2-1 学長や機関長が配分する研究経費について

第 5 期科学技術基本計画が開始された 2016 年度から、あなたの所属する大学・公的研究機関における学長や機関長が配分する研究経費の変化について、当てはまるものをお答えください。

わからない	増加	変化なし	減少
○	○	○	○

問 2-2 学長や機関長が配分する研究経費の財源

学長や機関長が配分する研究経費は以下の選択肢の中で、主にどれを活用しているでしょうか。当てはまるもの上位 3 位までお答えください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

1 位	2 位	3 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 国・地方自治体からの交付金等（学長裁量経費等）
- ② 学生納付金収入
- ③ 部局等からの研究関連収入（部局等が外部から獲得した間接経費、知財収入等）
- ④ 寄付金収入
- ⑤ 資産運用収入（土地・株式の運用等）
- ⑥ 病院収入
- ⑦ 施設設備の利用料収入
- ⑧ その他
- ⑨ 学長や機関長が配分する研究経費はなし
- ⑩ わからない

問 2-3 大学・公的研究機関内の研究費配分の状況

大学・公的研究機関内の研究費配分の仕方について質問します。

(A) 学長や機関長が研究経費を部局に配分する場合、現在の方針に当てはまるもの上位 3 位までを選んでください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

1 位	2 位	3 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

学長や機関長による部局への配分方針

- ① 職位構成に応じて配分
- ② 研究手法（実験・非実験・臨床）の割合に応じて配分
- ③ 研究室の規模（スタッフ数・学生数等）構成に応じて配分
- ④ 若手研究者（40 歳くらいまで）の割合の高い部局に重点配分（新規採用のための人件費も含む）
- ⑤ 新たに研究を立ち上げようとしている部局に重点的に配分
- ⑥ 部局の過去の業績に応じて配分
- ⑦ 部局の直近の業績評価に応じて配分
- ⑧ 部局の研究計画に従って配分
- ⑨ 組織として重点を置く分野や研究領域の部局に重点的に配分（新規採用のための人件費も含む）
- ⑩ 部局の外部から獲得する資金（競争的資金等）の獲得額に比例して配分
- ⑪ その他
- ⑫ 部局への配分は行っていない

(B) 学長や機関長が研究経費を研究者・研究室・研究グループに配分する場合、現在の方針に当てはまるもの上位3位までを選んでください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

1位	2位	3位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
学長や機関長による研究者・研究室・研究グループへの配分方針			
①	職位に応じて配分		
②	研究方法(実験・非実験・臨床)に応じて配分		
③	研究室・研究グループの規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分		
④	若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)		
⑤	新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分		
⑥	過去の実績に応じて配分		
⑦	直近の業績評価に応じて配分		
⑧	(研究者・研究室・研究グループの)研究計画に従って配分		
⑨	組織として重点を置く分野や研究領域の研究者・研究室・研究グループに重点的に配分(新規採用のための人件費も含む)		
⑩	学内・機関内における公募によって配分		
⑪	外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		
⑫	部局から推薦された研究者・研究室・研究グループに配分		
⑬	その他		
⑭	研究者・研究室・研究グループへの配分は行っていない		

(C) 部局における個人研究費の配分方針として、現在の方針に当てはまるもの上位3位までを選んでください。部局によって方針が異なる場合は、最も多く採用されていると思われる方針について選んでください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

1位	2位	3位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
部局における個人研究費の配分方針			
①	職位に応じて配分		
②	研究方法(実験・非実験・臨床)に応じて配分		
③	研究室の規模(スタッフ数・学生数等)に応じて配分		
④	若手研究者(40歳くらいまで)に重点的に配分		
⑤	新たに研究を立ち上げようとしている研究者(異動してきた研究者、科研費等の申請において次点で不採択になった研究者)に重点的に配分		
⑥	過去の実績に応じて配分		
⑦	直近の業績評価に応じて配分		
⑧	(個人の)研究計画に従って配分		
⑨	組織として重点を置く分野や研究領域の研究者に重点的に配分		
⑩	部局内における公募によって配分		
⑪	外部から獲得する資金(競争的資金等)の獲得額に比例して配分		
⑫	その他		
⑬	個人研究費の配分は行っていない		

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査へのご協力誠にありがとうございました。
同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NISTEP定例会(学・公)的研究機関(グループ)大(学・研究者用)
Part II 研究環境及び研究資金の状況

研究環境の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-08 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

問1-09 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

問1-10 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

問1-11 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

外国人研究者の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-12 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

例：研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与、家族へのサポート、物品購入にかかる手続、組織運営にかかる規定や通知の英語化等

研究者の業績評価の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-13 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

例：教育、社会貢献、産学官連携活動、海外経験、学術的・分野横断的な研究への取組等

大学・公的研究機関における研究人材の状況について
問1-15 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見を自由に書きください。(必須項目ではありません)

問2-01 研究期間にかかると基本的な活動を遂行する上で、現状の基礎的経費(機関の内部研究費(201)等)は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

基礎的経費として、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、IST・AMED・NEDO)の研究資金等は除きます。

問2-02 研究者の研究時間を確保するための取組(組織・マネジメントの工夫、研究支援者の確保(202)等)は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

問2-03 研究活動を円滑に実施するための業務に専事する専門人材(リサーチ・アシスタント(203)等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

問2-04 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

問2-05 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

問2-06 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

例：基礎的・計算機・生体画像データベース等
研究情報基盤：論文等の研究情報へのアクセス、情報システム資源のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等

問2-07 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

問2-08 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	+
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

ここでいう取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与等をお考えください。

科学技術予算等の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-09 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなっている科学技術の全ての状況に鑑みて (209) 十分だと思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

2018年度の科学技術関係経費(当初)約3.8兆円
2018年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約5.9%
2018年度の科学技術関係経費(当初)のGDP比率 約0.7%

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-10 政府の公費型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されている (210) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究環境及び研究資金の状況について

問2-11 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(211)

Blank text area for question 2-11.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定重点策(大学・公的機関グループ 大学・研究者用)

Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

学術研究・基礎研究の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-01 研究者の内在的動機に基づき研究(学術研究)は、現代的な課題(挑戦性、総合性、融合性 (301))及び国際性に十分に込められているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

学術研究への現代的要請については別紙をご覧ください。

問3-02 我が国の基礎研究は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦すること十分に (302) 帯与しているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-03 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保 (303) されているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-04 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されているか (304) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-05 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は、イノベーションに十分につな (305) げられているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究費マネジメントの状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-06 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な (306) 資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 異なる配分機関の役割に応じたプログラム、データベース等の目利き、機能的(チャレンジャー)等の研究開発を奨励する評価の実施、客観的指標に立脚した研究開発目標の策定等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-07 政府の公費型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続 (307) 性を保ちつつ支援することが十分にできているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 異なる公費型研究費の確保し、画期的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展させるベンチャー・スタートアップ、中小企業技術革新制度(SBIR制度)等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-08 政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題克服に際して (308) の手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について

問3-09 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(309)

Blank text area for question 3-09.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定重点策(大学・公的機関グループ 大学・研究者用)

Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況

産学官の知識移転や新たな価値創出の状況

問4-01 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っているか (401) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-02 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われているか (402) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的機関内への企業研究員の設置等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-03 民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映 (403) することを、研究者は十分に行っているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-04 ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っ (404) ているか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-05 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入・転入や受入・クローズポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
知的財産マネジメントの状況 あなたの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における知的財産マネジメントは、 該当する選択肢を一つ選んでください。	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問4-06 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問4-07 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(40%) (ベンチャーファンド)が十分に確保されていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
地方創生の状況 あなたの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。	消 か か な い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問4-08 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。 ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材等をお考えください。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	消 か か な い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問4-09 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	消 か か な い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
科学技術イノベーション人材の育成の状況 あなたの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 例:1-01のみ日本全体の状況を大きく捉えてお答えください。	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問4-10 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。 例:グローバル化やスマート社会(様々な分野でハイパー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問4-11 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問4-12 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知的社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。 ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル革新の推進を担う人材等をお考えください。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分

産学官連携とイノベーション政策の状況について 問4-13 産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。 (419)								
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定重点研室(大学公開研究機関グループ大学・研究者用) Part V 大学改革と機能強化の状況 大学経営の状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問5-01 自らの教育研究や産学に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。 例:教部門やリサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析能力等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問5-02 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。 例:組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分野横断的な研究への対応、国際的な教育研究連携の構築等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問5-03 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。 例:寄付金収入の拡大、民間との共同研究・委託研究の拡大等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問5-04 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。 例:学内の資金配分や間接経費の活用等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
学長や執行部のリーダーシップの状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
問5-05 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 0 0	2 0 0	3 0 0	4 0 0	5 0 0	6 0 0	分
大学改革と機能強化の状況について 問5-06 大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。 (506)								

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NISTEP 定点調査(大学・公的研究機関グループ・大学・研究者用)
Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況

社会との関係の状況
日本全体の状況や産・学・官の接点カターの状況を大きく捉えてお答え下さい。
問9-01 研究者の社会リアレンジ(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に
行われていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 十 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い

この取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携をお考えください。
(深掘調査必須項目ではありません)

問9-02 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的課題を解決するため、人文・
デジタル(等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるため
社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 十 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い

(深掘調査必須項目ではありません)

問9-03 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、
メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるため
の取組が十分に行われていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
か 〇 十 〇 〇 〇 〇 〇 分
ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
い

この取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係わる各種市民参加型会議等をお考えください。
(深掘調査必須項目ではありません)

(深掘調査必須項目ではありません)

社会との関係深化と推進機能の強化の状況について

問9-04 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(609) せん。

問1 研究活動の基盤的経費を充実させるために行うべきこと

過去2回のNISTEP定点調査では継続して、日本の大学・公的研究機関における研究活動の基盤(基盤的経費、研究時間、研究支援人材等)に対する危機感が示されています。ここでは特に、大学・公的研究機関の研究活動の基盤的経費(機関の内部研究費等)について注目します。

問1-1 大学の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組

NISTEP 定点調査の自由記述では、研究活動の基盤を改善するために運営費交付金等による安定的な支援を求める意見が多くあります。他方、国立大学の運営費交付金や私立大学等経常費補助金は2004年度から2018年度までに、それぞれ1,444億円、109億円減少し、ここ4年は横ばい傾向にあります。
今後、運営費交付金等の安定的確保以外で、基盤的経費を充実させるために大学などのような取組を進めるべきでしょうか。以下の選択肢から賛成及び反対と考える上位3位までの選択肢をそれぞれお答えください。該当がない場合は「該当なし」又は「その他」を選択してください。「その他」を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

※ここで基盤的経費とは、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経常的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科・研費)、JST・AMED・NEDOからの研究資金等)は除きます。

(1) 賛成と考える上位3位までの選択肢

1位	2位	3位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

(2) 反対と考える上位3位までの選択肢

1位	2位	3位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 寄附金、資産運用、出資事業を通じた資金の確保を進めるべきである
- ② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じた資金の確保を進めるべきである
- ③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)
- ④ 企業との組織的な連携を通じた資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を算入する、学外資源(人や設備など)の活用等)
- ⑤ 組織や人事体制の見直しを通じた資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)
- ⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じた資金の確保を進めるべきである
- ⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じた資金の確保を進めるべきである
- ⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じた資金の確保を進めるべきである(統合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
- ⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じた資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
- ⑩ (組織)の基盤的経費の充実ではなく個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである
- ⑪ その他
- ⑫ わからない
- ⑬ 該当なし

※①～⑬の選択肢については、賛成及び反対のどちらから一方のみの回答で、賛成(反対)で選択したものは、反対(賛成)では選択できません。

問1-2 研究活動の基盤的経費を充実させる取組を行う上で障害となる事項

問1-1で賛成とした大学の研究活動の基盤的経費を充実させる取組を行う際に、障害となる事項について、ご自由にご意見をお書きください(必須項目ではありません)。(例:制度上の課題等)

問 2 最低限の研究教育活動を維持するための経費

過去2回のNISTEP定点調査の自由記述では、大学における基礎的経費の減少は研究室等での研究を通じて教育にも影響を与えている旨の指摘が見られました。そこで、本設問では、あなたの所属する研究室・研究グループが最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費や研究を指導する状況等について質問を行います。

問 2-1 人員構成

あなたの所属する研究室・研究グループの人員構成(現時点)をお答えください。1人で研究を行っている場合は、教員・研究者に1名と記載してください。また、あなたがこの研究室・研究グループの代表・主宰者であるかについてもお答えください。

合計 (自動計算されます) (ご自身も含む)	教員・研究者* (ご自身も含む)	ポストドクター	博士課程後期学生 (博士課程前期も含む)	学部学生	研究補助者・ その他(秘書等)
名	名	名	名	名	名

この研究室・研究グループの代表・主宰者である はい いいえ

*本設問の「研究者」とは、ポストドクター、博士課程後期学生を除く者を意味します。医局員は含みます。

問 2-2 研究分野

あなたの所属する研究室・研究グループの研究活動に最も近い研究分野をお答えください。その他を選択した場合は、具体的な研究分野を記述してください。

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な研究分野を記述してください。
①化学 ②材料科学 ③物理学 ④宇宙科学 ⑤計算機科学 ⑥数学 ⑦工学 ⑧環境/生態学 ⑨地球科学 ⑩臨床医学/心理学 ⑪精神科学 ⑫農業科学 ⑬生物学/生化学 ⑭免疫学 ⑮微生物学 ⑯分子生物学/遺伝学 ⑰神経科学/行動学 ⑱薬理学/毒理学 ⑲植物学/動物学 ⑳経済学/経営学 ㉑社会科学/一般 ㉒その他	

問 2-3 研究方法

あなたの所属する研究室・研究グループの主な研究方法を選択してください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
①実験(実証研究も含む) ②非実験(理論研究も含む) ③臨床 ④その他(自由記述)	

問 2-4 最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費

あなたの所属する研究室・研究グループが最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費はどれくらいでしょうか。最もお考えに近い選択肢を1つお答えください。

本設問での「最低限の研究教育活動」とは、(1)これまでの研究ノウハウや研究資源が失われないう程度の最低限の研究教育活動、(2)(指導学生がいる場合)学生が通常想定されるテーマの卒業・修士・博士論文を執筆するために必要な研究教育活動を目安にお答えください。

回答欄
①1万円未満(研究費は必要ないも含む) ⑥100万円以上～150万円未満 ⑪500万円以上～1,000万円未満 ②1万円以上～10万円未満 ⑦150万円以上～200万円未満 ⑫1,000万円以上～2,000万円未満 ③10万円以上～30万円未満 ⑧200万円以上～300万円未満 ⑬2,000万円以上～3,000万円未満 ④30万円以上～50万円未満 ⑨300万円以上～400万円未満 ⑭3,000万円以上～ ⑤50万円以上～100万円未満 ⑩400万円以上～500万円未満

注1:ここでの「研究教育経費」は、研究室・研究グループの敷金で使用可能な金額としてお考え下さい。あなた自身の人件費や所属機関が負担する教員・研究者等の人件費及び共用設備の維持費等は除いてください。

注2:資金源や財源、実際の金額(所属機関から配分を受けた個人研究費や外部から獲得する資金)に關係なくお考え下さい。

問 2-5 経費に占める金額の大きい費用

問 2-4 の最低限の研究教育活動を維持するために必要な1年間の経費に占める金額の大きい上位3位までの費用をお答えください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

1位	2位	3位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 設備・備品費
- ② 消耗品費(ソフトウェア、図書、書籍、実験動物、試薬、実験器具)
- ③ 国内・国外旅費(学会発表などの参加旅費等)
- ④ 人件費・謝金(研究室・研究グループで雇用する研究員・秘書等の人件費、委員会出席謝金、学生等への労務による作業代等)
- ⑤ 機械装置、備品の操作・保守・修理等の維持管理費
- ⑥ 研究成果発表費(論文審査料、論文投稿料等)
- ⑦ 研究室の光熱水料(スベラスチャージャー代や資料等も含む)
- ⑧ その他(上記以外の支出)

問 2-6 研究を通じて教育・指導の状況

研究を通じて学部・修士課程・博士課程学生の教育・指導の状況について質問します。それぞれの質問について、最も当てはまる選択肢を選んでください。

研究を通じて教育・指導の状況についての事項	わからない	そうでない	どちらかとう いはない	どちらかとう いようである	どちらかとう いようである	そうである
① 現状の基礎的経費(機関の内部研究費等)のみでは、学生が卒業・修士・博士論文を執筆するための研究を実施することが困難である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
② 研究室・研究グループの外部から獲得する資金(競争的資金等)の状況によって、研究を通じて教育・指導に著しい差が生じている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
③ 研究室・研究グループの研究活動の低下は、教員が持つ最先端の知識の陳腐化を招き、結果として研究を通じて教育・指導の質の低下につながっている	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問 2-7 学部・修士課程・博士課程学生の就職活動が研究活動に与える影響

学部・修士課程・博士課程学生の就職活動(インターンシップは除く)は、あなたの所属する研究室・研究グループの研究活動に、どの程度影響(研究活動が停滞する、ストップするなど)しますか。それぞれの質問について、最も当てはまる選択肢を選んでください。

あなたの所属する研究室・研究グループの研究活動に、以下の区分はどの程度影響しますか。	わからない (該当学生 がいない等)	全く影 響しな い	ほとん ど影響 しない	どちら もいえ ない	どちら かとう 影響す る	大きく影 響する
① 学部学生の就職活動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
② 修士課程学生(博士課程前期を含む)の就職活動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
③ 博士課程後期学生の就職活動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

また、学部・修士課程・博士課程学生の就職活動があなたの所属する研究室・研究グループの研究活動に与える影響やそれへの改善策(就職活動のタイミミング、期間や形態など)についてご自由にご意見をお書きください。どちらか一方のご回答でも構いません(必須項目ではありません)。

(1) 学生の就職活動が研究活動に与える影響についての回答欄

--

(2)就職活動が与える影響への改善策についての回答欄

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査へのご協力誠にありがとうございました。

同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

産学官連携活動についてお答えください。

過去3年間に於いて、産学官連携活動に関わったことがありますか。
(全ての所属機関区分の方がご回答ください)

過去3年間に於いて、あなたの所属する組織や機関が、大学等や公的研究機関の知財を研究開発活動に活用したことがありますか。
(所属機関区分で3と4を選択した方のみ回答ください)

S印の付いている項目は報告書に記載します。

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

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

調査報告書の送付

1 希望する 2 希望しない

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NISTEP定基調査(バージョン)附属グループ(用)

Part I 大学・公的研究機関における研究人材の状況

研究者を目指す若手人材の育成の状況
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-01 我が国の大学では、学部学生に社会的問題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。

分 不
か 十
ら 分
な 0 1 2 3 4 5 6 十

例: アドヴァンシング(発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの魅力を醸成できるカリキュラム等
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問1-02 我が国の大学では、博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見出し、最後までやり抜くことができるよう指導が十分に行われていると思いますか。

分 不
か 十
ら 分
な 0 1 2 3 4 5 6 十

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

大学・公的研究機関における研究人材の状況について

問1-03 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見を自由に御書ぎください(必須項目ではありません)。

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NISTEP定基調査(バージョン)附属グループ(用)

Part II 研究環境及び研究資金の状況

知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-01 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。

分 不
か 十
ら 分
な 0 1 2 3 4 5 6 十

知的基盤: 計量標準、生物遺伝資源、関連するデータベース等
研究情報基盤: 論文等の研究情報へのアクセス、研究情報へのプラットフォーム、情報システム管理のプラットフォームによる集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-02 公的研究機関が保有する最先端の大規模専用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金等)はどうか。

分 不
か 十
ら 分
な 0 1 2 3 4 5 6 十

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-03 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。

分 不
か 十
ら 分
な 0 1 2 3 4 5 6 十

ここでいう取組とは、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与をお答えください。
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

科学技術予算等の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問2-04	科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなっている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>2018年度の科学技術開発総費(当初)約3.8兆円 2018年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約3.9% 2019年度の科学技術開発総費(当初)のGDP比率 約0.7%</small>		
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
問2-05	政府の公費型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
研究奨励及び研究資金の状況について		
問2-06	研究奨励及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。	
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定点点案イノベーション戦略グループ用 Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況		
学術研究・基礎研究の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		
問3-01	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
問3-02	我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
問3-03	基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は、イノベーションに十分につながっていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
研究費マネジメントの状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		
問3-04	資金配分機関(IST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマでの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に際した機能を十分に果たしていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>例：資金配分機関の役割に際したDXプログラム・ディメンタリー等の目的、機動的(チャレンジング)な研究開発を奨励する評価の実施、客観的指標に立脚した研究開発目標の策定等</small>		
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		

問3-05	政府の公費型研究費その体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続的な支援を行うことが十分にできていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>例：専ら公費型研究費の偏重し、画期的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を認識しつつ発展させるステージング体制、中小企業技術革新制度(SBIR創設等)</small>		
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
問3-06	政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題意識に際しての学統・評面等にかかわる研究者の負担を軽減するよう取組が十分に行われていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について		
問3-07	学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。	
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定点点案イノベーション戦略グループ用 Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況		
産学官の知識移転や新たな価値創出の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		
問4-01	我が国の大学や公的機関は、民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分にしていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
問4-02	我が国の大学や公的機関と民間企業が、組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>例：課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的機関内への企業研究の設置等</small>		
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
問4-03	我が国の大学や公的機関の研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分にしていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
問4-04	我が国の大学や公的機関は、ベンチャー企業との設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分にしていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		
問4-05	我が国の大学や公的機関と民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出入・転入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</small>		

知的財産マネジメントの状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問4-06	我が国の大学や公的研究機関において、研究開発から得られた知的財産を活用するため、知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-07	我が国の大学や公的研究機関で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(キヤップファンド)が十分に確保されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
地方創生の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問4-08	我が国の大学や公的研究機関は、地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し、事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材等をお考え下さい。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-09	我が国の大学や公的研究機関は、地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
科学技術イノベーション人材の育成の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問4-10	我が国の大学は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分にに行っていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
例:グローバル化や超スマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-11	我が国の大学において、起業家精神を培った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-12	我が国の大学や公的研究機関で生み出された知的社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル変革の経営戦略を担う人材等をお考え下さい。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
イノベーションシステムの構築の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問4-13	イノベーションを進捗するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が十分に活用されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										

問4-14	科学技術をもとにしたベンチャー創業者への支援(リスキナー)の確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-15	科学技術の社会実装に際しての特許制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-16	金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、市場の創出・形成に対する取組が十分だと思いませんか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-17	産学官連携して、国際標準化機構(ISO)、国際標準通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするよう具体的な整備が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-18	急速に進化する人工知能技術やIoT技術(インターネッツ)を媒介して様々な情報がけいものような広がる技術)を活用し、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、基調の緩和、ルーラの整備等をお考え下さい。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
産学官連携とイノベーション政策の状況について										
問4-19	産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお書きください。(必須項目ではありません)									
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定常調査(イノベーション推進グループ用) Part V 大学改革と機能強化の状況										
大学経営の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問5-01	我が国の大学において、自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
例:組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分野横断的な研究への対応、国際的な教育研究連携の構築等										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問5-02	我が国の大学において、多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
例:寄付金収入の拡大、民間との共同研究・委託研究の拡大等										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										

<p>学長や執行部のリーダーシップの状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>大学改革と機能強化の状況について</p>		
<p>問6-03 我が国の大学における改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分(60%)に発揮されていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>大学改革と機能強化の状況について</p>		
<p>問6-04 大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEPや重点部会(イノベーション戦略グループ用) Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況</p>		
<p>社会との関係の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-01 研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>ここで取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>科学技術外交の状況</p>		
<p>問6-02 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>科学技術イノベーションと社会との関係について 多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>ここで取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係わる各種市民参画型会議等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>科学技術外交の状況</p>		
<p>問6-04 我が国において、グローバルニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>グローバルなニーズとして、エネルギー、資源、食料の確保、自然災害への対応等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>問6-05 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		

<p>問6-06 インクルーシブイノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>ここで取組として、科学技術協力、若手研究者や産業人材の育成への貢献等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>政策形成への助言の状況</p>		
<p>日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-07 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。(60%)</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>科学的助言として、自然災害、気候変動、超高齢化社会、サイバーセキュリティ等への対応に関して、日本学術会議や各種審議会、学会等が行う科学的助言をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>司令塔機能等の状況</p>		
<p>日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-08 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行つたための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>社会との関係深化と推進機能の強化の状況について</p>		
<p>問6-09 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		

問1 研究活動の基盤的経費を充実させるために行うべきこと

過去2回のNISTEP定点調査では継続して、日本の大学・公的研究機関における研究活動の基盤（基盤的経費、研究時間、研究支援人材等）に対する危機感が示されています。ここでは特に、大学・公的研究機関の研究活動の基盤的経費（機関の内部研究費等）について注目します。

問1-1 大学・公的研究機関の研究活動の基盤的経費を充実させるための取組

NISTEP 定点調査の自由記述では、研究活動の基盤を改善させるために運営費交付金等による安定的な支援を求め、意見が多くあります。他方、国立大学の運営費交付金や私立大学等経常費補助金は2004年度から2018年度までに、それぞれ1,444億円、109億円減少、国立研究開発法人の運営費交付金は2010年度から2018年度までに702億円減少し、ここ4年間間は横ばい傾向にあります。

今後、運営費交付金等の安定的確保以外で、基盤的経費を充実させるために大学・公的研究機関はどのような取組を進めるべきでしょうか。(A) 大学及び(B) 公的研究機関のそれぞれについて以下の選択肢から賛成及び反対と考える上位3位までの選択肢をそれぞれお答えください。該当がない場合は「該当なし」又は「その他」を選択してください。その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

※ここで基盤的経費とは、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経常的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、JST・AMED・NEDOからの研究資金等)は除きます。

※国立研究開発法人の運営費交付金は、財務省「予算及び財政投融资計画の説明」に記載されている一般会計当初予算額をもとに、単資金配分を行う3法人(JST・AMED・NEDO)を除いて集計を行いました。

(A) 大学の研究活動の基盤的経費を充実させる取組

(1) 賛成と考える上位3位までの選択肢

1位	2位	3位	その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

(2) 反対と考える上位3位までの選択肢

1位	2位	3位	その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

- ① 寄附金、資産運用、出資事業を通じて資金の確保を進めるべきである
- ② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じて資金の確保を進めるべきである
- ③ 学生納付金収入による資金の確保を進めるべきである(授業料の増加等)
- ④ 企業との組織的な連携を通じて資金の確保を進めるべきである(共同研究に教員の人件費を精算する、学外資源(人)や設備などの活用等)
- ⑤ 組織や人事体制の見直しを通じて資金の確保を進めるべきである(学部・研究科の改廃や学内センター・研究所の統廃合等)
- ⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じて資金の確保を進めるべきである
- ⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じて資金の確保を進めるべきである
- ⑧ 他大学等との統合等(一部統合も含む)を通じて資金の確保を進めるべきである(併合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
- ⑨ 他大学等との連携等(一法人複数大学方式、大学等連携推進法人等)を通じて資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
- ⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである
- ⑪ その他
- ⑫ わからない
- ⑬ 該当なし

※①～⑩の選択肢については、賛成及び反対のどちらか一方のみの回答で、賛成(反対)で選択したものは、反対(賛成)では選択できません。

(B) 公的研究機関の研究活動の基盤的経費を充実させる取組

(1) 賛成と考える上位3位までの選択肢

1位	2位	3位	その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

(2) 反対と考える上位3位までの選択肢

1位	2位	3位	その他を選択した場合、具体的な内容を記述してください。

- ① 寄附金、資産運用、出資事業を通じて資金の確保を進めるべきである
- ② 外部から獲得する資金(競争的資金等)の間接経費を通じて資金の確保を進めるべきである
- ③ 施設設備の利用料収入による資金の確保を進めるべきである(利用料の増加等)
- ④ 企業との組織的な連携を通じて資金の確保を進めるべきである(共同研究に職員の人件費を精算する、機関外資源(人)や設備などの活用等)
- ⑤ 組織や人事体制の見直しを通じて資金の確保を進めるべきである(部局・センター・研究所の統廃合等)
- ⑥ クロスポイント制度の活用や年俸制への移行による人件費の抑制を通じて資金の確保を進めるべきである
- ⑦ 事務運営の効率化や事務処理コストの削減を通じて資金の確保を進めるべきである
- ⑧ 他機関等との統合等(一部部局の統合も含む)を通じて資金の確保を進めるべきである(併合等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
- ⑨ 他機関等との連携等を通じて資金の確保を進めるべきである(連携等による人的・物的資源の有効活用、コスト削減、業務の効率化・合理化等)
- ⑩ (組織の基盤的経費の充実ではなく)個人で外部から獲得する資金(競争的資金等)・クラウドファンディング等による資金の確保を進めるべきである
- ⑪ その他
- ⑫ わからない
- ⑬ 該当なし

※①～⑩の選択肢については、賛成及び反対のどちらか一方のみの回答で、賛成(反対)で選択したものは、反対(賛成)では選択できません。

問1-2 研究活動の基盤的経費を充実させる取組を行う上で障害となる事項

問1-1で賛成とした大学・公的研究機関の研究活動の基盤的経費を充実させる取組を行う際に、障害となる事項について、ご自由にご意見をお書きください(必須項目ではありません)。(例:制度上の課題等)

--

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査へのご協力誠にありがとうございました。

同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人輿論科学協会までご返送ください。

回答者名簿 (敬称略、回答者グループ毎に氏名の五十音順で示している)

所属等	氏名
北陸先端科学技術大学院大学 学長	浅野 哲夫
長岡技術科学大学 学長	東 信彦
順天堂大学 学長	新井 一
大阪市立大学 理事長；学長	荒川 哲男
宮崎大学 学長	池ノ上 克
徳島文理大学 教務部長	石川 好文
宇都宮大学 学長	石田 朋靖
中部大学 学長	石原 修
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 理事	井本 敬二
岩手大学 学長	岩瀬 明
名古屋工業大学 学長	鶴飼 裕之
愛媛大学先端研究・学術推進機構 理事；副学長	宇野 英満
富山大学 学長	遠藤 俊郎
九州工業大学 学長	尾冢 祐二
京都産業大学 学長	大城 光正
琉球大学 学長	大城 肇
豊橋技術科学大学 学長	大西 隆
東北大学 総長	大野 英男
東京農工大学 学長	大野 弘幸
鶴見大学 学長	大山 喬史
会津大学 理事長；学長	岡 隆一
帯広畜産大学 学長	奥田 潔
広島大学 学長	越智 光夫
香川大学 学長	笥 善行
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 所長	桂 勲
早稲田大学 総長	鎌田 薫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 所長	川合 眞紀
大分大学 学長	北野 正剛
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 所長	喜連川 優
静岡大学 理事 (研究・社会産学連携担当)	木村 雅和
室蘭工業大学 学長	空閑 良壽
九州大学 総長	久保 千春
横浜市立大学 学長	窪田 吉信
大阪教育大学 学長	栗林 澄夫
長崎大学 学長	河野 茂
名古屋市立大学 学長	郡 健二郎
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 所長	小杉 信博
京都薬科大学 学長	後藤 直正
東京大学 総長	五神 真
秋田県立大学 理事長兼学長	小林 淳一
三重大学 学長	駒田 美弘
千葉工業大学 学長	小宮 一仁
山形大学 学長	小山 清人
浜松医科大学 学長	今野 弘之
高知大学 学長	櫻井 克年
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 施設長	佐々木 慎一
弘前大学 学長	佐藤 敬
山梨大学 学長	島田 眞路
城西大学 学長	白幡 晶
北見工業大学 学長	鈴木 聡一郎
新潟大学 学長	高橋 姿
和歌山大学 学長	瀧 寛和
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 所長	竹入 康彦
東京海洋大学 学長	竹内 俊郎
神戸大学 学長	武田 廣
福島県立医科大学 理事長；学長	竹之下 誠一
酪農学園大学 学長	竹花 一成
星薬科大学 学長	田中 隆治
札幌医科大学 理事長；学長	塚本 泰司
大阪府立大学 理事長	辻 洋
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 台長、副機構長	常田 佐久
東京学芸大学 学長	出口 利定

所屬等	氏名
鳥取大学 学長	豊島 良太
上智大学 学長	曄道 佳明
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 所長	徳宿 克夫
千葉大学 学長	徳久 剛史
甲南大学 学長	長坂 悦敬
筑波大学 学長	永田 恭介
久留米大学 理事長・学長	永田 見生
電気通信大学 理事	中野 和司
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 所長	中村 卓司
北海道大学 総長	名和 豊春
大阪大学 総長	西尾 章治郎
徳島大学 学長	野地 澄晴
総合研究大学院大学 学長	長谷川 眞理子
横浜国立大学 学長	長谷部 勇一
慶應義塾大学 塾長	長谷山 彰
島根大学 学長	服部 泰直
信州大学 学長	濱田 州博
熊本大学 学長	原田 信志
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 所長	樋口 知之
群馬大学 学長	平塚 浩士
龍谷大学短期大学部 副学長（研究担当）	藤原 直仁
山口大学 副学長	堀 憲次
鹿児島大学 学長	前田 芳貴
岡山大学 学長	榎野 博史
東京工業大学 学長	益 一哉
同志社大学 学長	松岡 敬
東京慈恵会医科大学 学長	松藤 千弥
東京理科大学 学長	松本 洋一郎
福井大学 学長	眞弓 光文
茨城大学 学長	三村 信男
佐賀大学 学長	宮崎 耕治
芝浦工業大学 学長	村上 雅人
お茶の水女子大学 学長	室伏 きみ子
京都工芸繊維大学 学長	森迫 清貴
岐阜大学 学長	森脇 久隆
東京電機大学 学長	安田 浩
京都大学 総長	山極 壽一
埼玉大学 学長	山口 宏樹
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構加速器研究施設 施設長	山口 誠哉
金沢大学 学長	山崎 光悦
東海大学 学長	山田 清志
昭和薬科大学 学長	山本 恵子
秋田大学 学長	山本 文雄
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 所長	山本 正幸
奈良先端科学技術大学院大学 学長	横矢 直和
旭川医科大学 学長	吉田 晃敏
慶應義塾大学 常任理事	青山 藤詞郎
宮崎大学 I R 推進センター センター長	明石 良
島根大学 理事（学術研究・地域連携担当）；副学長	秋重 幸邦
城西大学経営学部 経営学部長	新井 浅浩
奈良先端科学技術大学院大学研究推進機構研究推進部門 部門長	飯田 元
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 副台長企画（財務）担当	井口 聖
宇都宮大学学術研究部 部長	池田 幸
大阪大学産学共創本部 特任学術政策研究員	池田 雅夫
徳島文理大学教務部 部長	石川 好文
愛媛大学研究支援部研究支援課 課長	石田 昭夫
東京海洋大学学術研究院 副学長；教授；産学・地域連携推進機構長；三陸サテライト長	和泉 充
和歌山大学産学連携イノベーションセンター センター長	伊東 千尋
千葉大学工学研究院 副理事（研究推進）；教授	伊藤 智義
徳島大学研究支援・産官学連携センター 副センター長・准教授	井内 健介
帯広畜産大学 理事；副学長（研究・国際連携担当）	井上 昇
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 研究戦略室 特任教授	今井 和雄

所属等	氏名
東京慈恵会医科大学法人事務局経営企画部 部長	植松 美知男
徳島大学インスティテューショナル・リサーチ室 学長補佐；室長	大家 隆弘
浜松医科大学研究協力課 課長	太田 正人
琉球大学研究推進課 課長	大塚 克威
滋賀医科大学 理事（研究・企画・評価等担当）	小笠原 一誠
北里大学 常任理事	緒方 武比古
秋田大学 理事（研究・産学連携・国際交流・国際戦略担当）	小川 信明
神戸大学 理事（研究・産学連携担当）；副学長；学術・産業イノベーション創造本部長	小川 真人
九州大学企画部 部長	小代 哲也
千葉工業大学研究支援部 部長	小野寺 茂則
札幌医科大学事務局研究支援課 課長	笠井 浩
浜松医科大学総務課 課長	葛山 雅弘
筑波大学国際産学連携本部 副学長・理事（産学連携担当）	金保 安則
横浜国立大学研究推進機構 教授；産学官連携推進部門長	金子 直哉
長岡技術科学大学 理事；副学長	鎌土 重晴
東京医科歯科大学統合研究機構事務部 事務長	上村 七奈
東京理科大学研究推進部 部長	亀山 亜土
大阪府立大学生命環境科学研究科 研究科長	川口 剛司
横浜市立大学企画財務課 企画調整担当係長	川崎 貢市
東京電機大学研究推進社会連携センター研究推進部 課長	川瀬 清志
東北大学総長室 主任経営企画スタッフ	菊田 克也
筑波大学 副学長（研究担当）	木越 英夫
お茶の水女子大学知的財産センター 講師	北岡 タマ子
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 運営企画本部 U R A ステーション 上席 U R A	北村 浩三
静岡大学イノベーション社会連携推進機構 研究・社会産学連携担当理事；副学長	木村 雅和
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 リサーチ・アドミ ニストラーター室 主任 U R A	来栖 光彦
東京大学研究推進部 部長	桑田 悟
室蘭工業大学経営企画課 課長	郷路 健二
弘前大学 理事（研究担当）；副学長	郡 千寿子
秋田大学 理事（総務・情報・病院経営担当）	近藤 克幸
東京農工大学研究推進部 部長	齋藤 徳彦
東京電機大学研究推進社会連携センター産学官交流センター 課長	齋藤 裕也
芝浦工業大学研究推進室、S I T総合研究所 室長、教授	坂井 直道
茨城大学大学戦略・I R室 室長	佐川 泰弘
大阪市立大学 理事；副学長	櫻木 弘之
富山大学研究推進機構 研究戦略室長	柴柳 敏哉
昭和大学産学官連携室	昭和大学産学官連携室
名古屋工業大学 U R A オフィス 参事	白木 邦明
宮崎大学 理事；副学長（研究・企画担当）	水光 正仁
千葉大学 理事（研究担当）；教授	関 実
旭川医科大学医学部 副学長	高井 章
高知大学法人企画課 課長	高野 智志
秋田県立大学企画・広報本部 副理事長；事務局長；部長	高橋 誠記
大阪府立大学高等教育推進機構 副学長；教育推進本部長；教授	高橋 哲也
山形大学企画部 部長	高橋 正敏
札幌医科大学事務局経営企画課 課長	高山 圭一
岡山大学 研究担当理事・副学長	竹内 大二
酪農学園大学学務部研究支援課 主任主事	玉田 哲也
岩手大学学術研究推進部 研究推進課長	千々松 範朗
星薬科大学総務部 課長補佐	塚田 智也
順天堂大学情報戦略 I R 推進室 部長	土田 博文
京都工芸繊維大学 理事；副学長	堤 直人
北陸先端科学技術大学院大学産学官連携本部 本部長	寺野 稔
佐賀大学総務部 次長 兼 企画評価課長	寺町 孝章
佐賀大学 理事（研究・社会貢献担当）	寺本 憲功
東京海洋大学学術研究院 理事；副学長	東海 正
東京理科大学事務総局 学務部 部長	東甫 伸一
東海大学教育支援センター 所長	利根川 昭
鹿児島大学法文学部 学長補佐	梶尾 達哉
山形大学エンロールメント・マネジメント部 部長	長岡 祐治

所属等	氏名
滋賀医科大学研究推進課 課長	中島 賢也
名古屋大学学術研究・産学官連携推進本部 リサーチアドミニストレーター	長島 正明
電気通信大学学術国際部 部長	中田 嘉範
東京慈恵会医科大学教育センター・教育IR部門 教授	中村 真理子
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 放射線科学センター センター長	波戸 芳仁
北海道大学 理事；副学長	西井 準治
芝浦工業大学SIT総合研究所 所長	西川 宏之
大分大学 理事（研究・社会連携・国際担当）	西園 晃
琉球大学 研究・企画戦略担当理事；副学長	西田 睦
三重大学 副学長（社会連携担当）；教授	西村 副弘
岐阜大学研究推進・社会連携機構 理事（学術研究・情報担当）	野々村 修一
室蘭工業大学研究協力課 課長	橋本 明子
山梨大学URAセンター センター長	服部 康弘
群馬大学企画戦略室 室長（副学長）	花屋 実
山梨大学研究推進・社会連携機構 理事（学術研究担当）；副学長	早川 正幸
星薬科大学総務部 部長	林 明夫
産業医科大学 学長	東 敏昭
城西大学薬学部 教授	日比野 康英
熊本大学国際先端科学技術研究機構 機構長；シニアURA	檜山 隆
新潟大学研究企画推進部 部長	平井 敏彦
北里大学研究支援センター事務室 課長補佐	平川 洋二
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構立川共通事務部研究推進課共同利用係長	平山 均
岐阜大学 理事（企画・評価・基金担当）	福井 博一
長崎大学 理事（総務担当）・副学長（評価担当）	福永 博俊
名古屋大学大学院工学研究科 副総長；教授	藤巻 朗
九州大学学術研究・産学官連携本部 副理事、本部長補佐	古川 勝彦
名古屋大学生命農学研究科 副総長	前島 正義
鶴見大学歯学部 教授	前田 伸子
旭川医科大学研究支援課 課長	松井 敏
奈良女子大学学長調査戦略室 副室長	松岡 由貴
香川大学研究戦略室 副室長	松木 則夫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 特任准教授	丸山 めぐみ
神戸大学 理事（企画評価・人事担当）；総括副学長	水谷 文俊
東京工業大学 理事；副学長（教育・国際担当）	水本 哲弥
京都大学 プロボスト；理事・副学長	湊 長博
上智大学学術情報局 局長	宮井 泰之
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 統計科学技術センター情報資源室 技術職員	宮園 法明
鹿児島大学医歯学総合研究科 学長補佐；教授	宮田 篤郎
金沢大学 理事（総務・改革・研究担当）・副学長	向 智里
久留米大学総合企画部 部長	牟田 馨
早稲田大学研究戦略センター 所長	棟近 雅彦
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 副所長	室賀 健夫
電気通信大学研究戦略統括室 統括URA（特任教授）	森倉 晋
お茶の水女子大学 理事；副学長	森田 育男
福島県立医科大学 理事；副学長（研究担当）	安村 誠司
山口大学学術研究部 部長	矢野 亨
東海大学グローバル推進室 本部長	山口 滋
福井大学総合戦略部門研究推進課 課長	山口 光男
総合研究大学院大学総合企画課 課長	山下 勝弘
同志社大学研究開発推進機構 機構長	横川 隆一
名古屋市立大学学術課 課長	吉井 一浩
鶴見大学教育研究支援センター 課長	芳崎 やよい
東京工業大学 理事；副学長（研究担当）	渡辺 治
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 副台長（総務担当）	渡部 潤一
上智大学学術情報局研究推進センター センター事務長	渡邊 真実
東京医科歯科大学 理事（産学官連携・研究展開担当）；副学長	渡邊 守
東京大学大学院工学系研究科化学生命工学専攻 フッ素有機化学研究室 特任准教授	相川 光介
東京理科大学理工学部 先端化学科 助教	相見 晃久
大阪大学核物理研究センター 教授	青井 考
東京医科歯科大学歯学部 教授	青木 和広

所属等	氏名
大阪府立大学生命環境科学研究科 教授	青木 考
東京理科大学薬学部 生命創薬科学科 教授	青木 伸
京都大学基礎物理学研究所 教授	青木 慎也
東北医科薬科大学薬学部 助教	青木 空真
北海道大学大学院情報科学研究科 助教	青木 直史
金沢大学理工研究域 数物科学系 准教授	青木 真由美
岐阜大学医学部 准教授	青木 光広
福島県立医科大学ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 助手	粟生木 美徳
名古屋市立大学システム自然科学研究科 准教授	青柳 忍
北陸先端科学技術大学院大学情報科学系 教授	赤木 正人
横浜市立大学大学院生命医科学研究科 准教授	明石 知子
富山大学薬学部 助教	赤沼 伸乙
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 教授	秋澤 淳
千葉大学大学院薬学研究院 教授	秋田 英万
香川大学農学部 教授	秋光 和也
東京理科大学薬学部 生命創薬科学科 教授	秋本 和憲
岐阜大学医学部 教授	秋山 治彦
茨城大学工学部 准教授	吾郷 友宏
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 助教	浅岡 聡
千葉大学大学院理学研究科 講師	朝川 毅守
弘前大学大学院医学研究科 神経解剖・細胞組織学講座 講師	浅野 義哉
岐阜大学工学部 助教	朝原 誠
大阪大学蛋白質研究所 助教	朝比奈 雄也
札幌医科大学保健医療学部 講師	浅利 剛史
信州大学医学部 皮膚科学 助教	芦田 敦子
崇城大学工学部 建築学科 教授	東 康二
東京医科歯科大学歯学部 教授	東 みゆき
東北大学工学部・工学研究科 機械機能創成専攻 教授	足立 幸志
近畿大学建築学部 准教授	安福 勝
新潟大学大学院自然科学研究科 教授	安部 隆
姫路獨協大学薬学部 教授	阿部 肇
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 准教授	阿部 仁
山形大学大学院理工学研究科 教授	阿部 宏之
広島大学大学院医歯薬保健学研究科 医歯薬学専攻 歯学講座 先端歯科補綴学研究室 准教授	阿部 泰彦
北見工業大学工学部 教授	阿部 良夫
ゆのもと記念病院整形外科 医師	横松 昌彦
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	天知 誠吾
慶應義塾大学理工学部 教授	天野 英晴
北海道大学歯学部・歯学研究科 教授	網塚 憲生
富山大学工学部 准教授	飴井 賢治
京都大学フィールド科学教育研究センター 教授	荒井 修亮
香川大学医学部 准教授	新井 明治
名古屋大学未来材料・システム研究所 助教	洗平 昌晃
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 准教授	荒川 豊
名古屋大学大学院情報学研究科 教授	有田 隆也
北海道大学大学院情報科学研究科 准教授	有田 正志
新潟大学工学部 助教	有波 裕貴
大阪府立大学工学部 准教授	有吉 欽吾
東北大学工学部・工学研究科 助教	安藤 大輔
崇城大学薬学部 教授	安楽 誠
信州大学工学部 機械システム工学科 准教授	飯尾 昭一郎
新潟大学工学部 教授	飯島 淳彦
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 再生増殖制御学分野 助教	飯田 敦夫
東京理科大学基礎工学部 材料工学科 教授	飯田 努
千葉大学看護学部 講師	飯野 理恵
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 准教授	伊王野 大介
麻布大学獣医学部 獣医学科 講師	五十嵐 寛高
九州大学先端物質化学研究所 助教	井川 和宣
久留米大学医学部泌尿器科 教授	井川 肇
東京大学大学院情報理工学系研究科 講師	池内 真志
九州大学味覚・嗅覚センサ研究開発センター 学術研究員	池沢 聡
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 数理・推論研究系 教授	池田 思朗

所属等	氏名
広島大学大学院先端物質科学研究科 助教	池田 丈
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター 厚岸臨海実験所 准教授	伊佐田 智規
横浜国立大学大学院環境情報研究院・環境情報学府 助教	伊里 友一朗
琉球大学農学部 准教授	石井 貴広
東北大学大学院医学系研究科 免疫学分野 教授	石井 直人
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	石井 裕剛
京都大学工学研究科 電子工学専攻 助教	石井 良太
筑波大学生命環境系 助教	石川 香
静岡大学情報学部 助教	石川 翔吾
新潟大学理学部 物理学科 准教授	石川 文洋
東京農業大学応用生物科学部 准教授	石川 森夫
横浜市立大学医学部 医学研究科循環制御医学 教授 (横浜市立大学医学群長を兼務)	石川 義弘
弘前大学農学生命科学部 教授	石川 隆二
高知大学自然科学系 理学部門 助教	石黒 克也
山形大学理学部 助教	石崎 学
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 准教授	石田 万里
広島大学総合科学研究科 教授	石田 敦彦
徳島大学大学院医歯薬学研究部 教授	石田 竜弘
北海道大学農学部 准教授	石塚 敏
長崎大学工学部・工学研究科 准教授	石塚 洋一
北海道大学大学院獣医学研究院 教授	石塚 真由美
東海大学健康科学部 教授	石野 知子
東京歯科大学歯学部 教授	石原 和幸
東北大学多元物質科学研究所 助教	石原 真吾
熊本大学理学部 助教	石丸 聡子
富山大学大学院医学薬学研究部 助教	石本 哲也
秋田県立大学システム科学技術学部 機械知能システム学科 准教授	石本 志高
神戸大学医学部・医学研究科 助教	伊集院 壮
佐賀大学大学院工学系研究科 機械システム工学専攻 准教授	泉 清高
九州大学生体防御医学研究所 准教授	和泉 自泰
京都大学フィールド科学教育研究センター 准教授	伊勢 武史
大阪市立大学医学部 寄生虫学 講師	五十棲 理恵
京都大学基礎物理学研究所 准教授	板垣 直之
昭和大学薬学部 生物化学 教授	板部 洋之
京都大学大学院理学研究科 物理学・宇宙物理学専攻 准教授	市川 温子
信州大学理学部 教授	市野 隆雄
九州大学応用力学研究所 教授	出射 浩
日本大学生物資源科学部 海洋生物資源科学科 准教授	糸井 史朗
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 准教授	伊藤 篤史
宮崎大学農学部 森林緑地環境科学科 教授	伊藤 哲
名古屋工業大学工学部 教授	伊藤 孝行
昭和薬科大学薬学部 教授	伊藤 俊将
熊本大学くまもと水循環・減災研究教育センター 助教	伊藤 紘晃
神戸大学農学部・大学院農学研究科 教授	伊藤 博通
名古屋大学医学部 神経遺伝情報学 特任講師	伊藤 美佳子
北里大学理学部 准教授	伊藤 道彦
鹿児島大学大学院理工学研究科 教授	伊東 祐二
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 データ科学研究系 教授；医療健康データ科学研究センター長	伊藤 陽一
秋田県立大学システム科学技術学部 電子情報システム学科 助教	伊東 良太
岐阜大学応用生物科学部 助教	稲垣 瑞穂
埼玉大学工学部 助教	稲田 優貴
東海大学情報理工学部 教授	稲葉 毅
新潟大学脳研究所 特任助教	稲葉 洋芳
大阪府立大学生命環境科学域応用生命科学類 教授	乾 隆
茨城大学理工学研究科 教授	乾 正知
城西大学理学部数学科 准教授	井沼 学
山梨大学大学院総合研究部医学域臨床検査医学 教授	井上 克枝
高知大学医療学系 教授	井上 啓史
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 准教授	猪上 淳
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 特任准教授	井上 毅
福島県立医科大学医学部 准教授	井上 直和

所属等	氏名
東京農業大学応用生物科学部 助教	井上 博文
東京電機大学未来科学部 助教	井上 淳
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 バイオメカニクス分野 准教授	井上 康博
東京工業大学理学院 特任准教授	井上 遼太郎
鳥取大学大学院工学研究科 教授	伊福 伸介
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 教授	今井 祐記
岡山理科大学理学部 応用物理学科 准教授	今井 剛樹
香川大学医学部 講師	今大路 治之
九州工業大学大学院工学研究院 電気電子工学研究系 助教	今給黎 明大
大阪大学歯学部・大学院歯学研究科 教授	今里 聡
京都大学 i P S 細胞研究所 特定拠点助教	今村 恵子
東京大学医科学研究所 教授	井元 清哉
山形大学大学院医学系研究科先進的医科学専攻 プロジェクト教員 (教授)	岩井 岳夫
大阪府立大学生命環境科学部 助教	岩崎 忠
岐阜大学医学部 助教	岩下 拓司
千葉工業大学社会システム科学部 教授	岩下 基
大阪府立大学総合リハビリテーション学研究科 准教授	岩田 晃
東京医科歯科大学大学院国際環境寄生虫病学分野 教授	岩永 史朗
福井大学医学系部門医学領域 分子生理学分野 助教	岩本 真幸
金沢医科大学総合医学研究所・生命科学研究領域 教授	岩脇 隆夫
日本大学生物資源科学部 応用生物科学科 教授	上田 賢志
大阪府立大学生命環境科学域 助教	上田 昇平
筑波大学生命環境系 教授	植田 宏昭
京都大学生存圏研究所 助教	上田 義勝
横浜国立大学大学院工学研究院 機能の創生部門 准教授	上野 和英
酪農学園大学農食環境学群 准教授	上野 敬司
山口大学大学院創成科学研究科 准教授	上野 秀一
名古屋大学工学研究科 助教	上野 智永
北海道大学水産学部 准教授	上野 洋路
横浜国立大学医学部 医学研究科臓器再生医学 助教	上野 康晴
崇城大学情報学部 助教	植村 匠
大阪府立大学生命環境科学部 准教授	植山 雅仁
熊本大学工学部 学部長；大学院自然科学研究科長；大学院先端科学研究部長；教授	宇佐川 毅
日本大学生産工学部 教授	鶴澤 正美
首都大学東京システムデザイン学部 航空宇宙システム工学科 教授	牛尾 知雄
名古屋大学未来材料・システム研究所 教授	宇治原 徹
新潟大学理学部 教授	内海 利男
東京農大学生命科学部 分子微生物学科 教授	内野 昌孝
東京大学宇宙線研究所 重力波観測研究施設 准教授	内山 隆
東京農業大学国際食料情報学部 国際バイオビジネス学科 教授	内山 智裕
千葉工業大学創造工学部 都市環境工学科 教授	内海 秀幸
大阪府立大学大学院工学研究科 知能情報工学分野 助教	生方 誠希
東京医科大学医学科 高齢総合医学 准教授	馬原 孝彦
名古屋市立大学薬学部 准教授	梅澤 直樹
名古屋大学宇宙地球環境研究所 准教授	梅田 隆行
甲南大学理工学部 教授	梅津 郁朗
奈良女子大学大学院 自然科学系 准教授	浦 康之
大阪薬科大学薬学部 教授	浦田 秀仁
大阪大学サイバーメディアセンター 准教授	浦西 友樹
島根大学医学部 教授	浦野 健
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 コンテンツ科学研究系 教授	越前 功
筑波大学つくば機能植物イノベーション研究センター センター長；教授	江面 浩
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 生体恒常性発達研究部門 助教	江藤 圭
名古屋大学大学院情報学研究科 助教	榎堀 優
順天堂大学保健看護学部 講師	榎本 佳子
東京大学環境安全研究センター 准教授	江幡 正悟
愛媛大学大学院理工学研究科 情報工学コース 特任講師	遠藤 慶一
酪農学園大学獣医学群 教授	遠藤 大二
東京工業大学理学院 教授	遠藤 久顕
産業医科大学医学部 分子生物学 教授	遠藤 元蒼
広島大学大学院医歯薬保健学研究科 助教	應原 一久
愛知学院大学薬学部 准教授	大井 義明

所属等	氏名
室蘭工業大学もの創造系領域 助教	大石 義彦
広島大学大学院医歯薬保健学研究科分子病理学 准教授	大上 直秀
九州大学病院 消化管外科 講師	大内田 研宙
工学院大学建築学部 建築デザイン学科 准教授	大内田 史郎
日本大学生産工学部 准教授	大江 秋津
昭和大学保健医療学部 准教授	大木 友美
近畿大学産業理工学部 教授	大木 優
九州大学芸術工学部・大学院芸術工学研究院・芸術工学府 助教	大草 孝介
東京大学農学部・農学生命科学研究科 准教授	大久保 範聡
佐賀大学大学院工学系研究科 准教授	大島 孝仁
鶴見大学歯学部 口腔微生物学講座 学内教授	大島 朋子
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	大島 浩子
徳島大学大学院医歯薬学研究部 口腔科学部門 臨床歯学系 顎機能咬合再建学分野 准教授	大島 正充
筑波大学計算科学研究センター 教授	大須賀 健
名古屋大学理学部・理学研究科 教授	大隅 圭太
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 教授	太田 淳
北里大学医学部 准教授	太田 博樹
千葉大学工学部・大学院工学研究科 准教授	太田 匡則
順天堂大学医療看護学部 准教授	太田 康江
大分大学理工学部 准教授	大竹 哲史
新潟大学農学部 助教	大谷 真広
東京工業大学生命理工学院 教授；副学院長；バイオ研究基盤支援総合センター長；技術部バイオ部門長	太田 啓之
北見工業大学工学部 教授	大津 直史
龍谷大学理工学部 教授	大津 広敬
早稲田大学先進理工学部 物理学科 助教	大塚 啓
東京工業大学物質理工学院 応用化学系 教授	大塚 英幸
名古屋大学宇宙地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
熊本大学大学院生命科学研究部（薬学系） 教授	大塚 雅巳
近畿大学理工学部 機械工学科 准教授	大坪 義一
産業医科大学医学部 准教授	大津山 彰
京都大学大学院情報学研究科 教授	大手 信人
日本大学理工学部 電気工学科 教授	大貫 進一郎
久留米大学医学部 生物学 准教授	大沼 雅明
東京医科大学医学科 分子病理学 講師	大野 慎一郎
鹿児島大学工学部 助教	大野 裕史
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 教授	大野 睦人
新潟大学歯学部 教授	大峽 淳
日本大学歯学部 解剖学第I講座 助教	大橋 晶子
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 教授	大橋 永芳
金沢大学理工研究域 物質科学系 助教	大橋 竜太郎
札幌医科大学保健医療学部 学部長；教授	大日向 輝美
東京医科大学医学科 呼吸器・甲状腺外科学 教授	大平 達夫
和歌山大学システム工学部 准教授	大平 雅雄
東京理科大学理工学部 建築学科 教授	大宮 喜文
北海道大学医学部 講師	大村 優
京都大学生存圏研究所 教授	大村 善治
大阪大学蛋白質研究所 准教授	大森 義裕
東北大学工学研究科 助教	大脇 大
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 准教授	岡 祐二
近畿大学工学部 ロボティクス学科 教授	岡 正人
弘前大学理工学部 教授	岡崎 雅明
東北大学加齢医学研究所 教授	小笠原 康悦
長岡技術科学大学工学部 教授	小笠原 渉
京都大学医学部・医学研究科 准教授	岡島 英明
北里大学獣医学部 動物生態学 准教授	岡田 あゆみ
岡山大学大学院環境生命科学研究科 助教	岡田 賢祐
信州大学工学部 物質工学科 准教授	岡田 友彦
京都大学学術情報センター 教授	緒方 広明
鳥取大学医学部 生命科学科 教授	岡田 太
大阪大学微生物病研究所 教授	岡田 雅人
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 准教授	岡田 欣晃

所属等	氏名
日本大学松戸歯学部 教授	小方 頼昌
神奈川大学 工学部物質生命化学科 教授	岡田 正弘
徳島大学大学院社会産業理工学研究部 助教	岡村 康弘
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 メゾスコピック計測研究センター 教授	岡本 裕巳
大阪府立大学看護学部 准教授	岡本 双美子
福島県立医科大学会津医療センター 耳鼻咽喉科学講座 教授	小川 洋
東京大学国際高等研究所サステイナビリティ学連携研究機構 教授	沖 大幹
広島大学大学院工学研究科化学工学専攻 准教授	萩 崇
大阪大学大学院工学研究科 教授	萩 博次
日本大学生物資源科学部 応用生物科学科 助教	沖 嘉尚
名古屋市立大学システム自然科学研究科 講師	奥津 光晴
徳島大学薬学部 准教授	奥平 桂一郎
岡山大学大学院自然科学研究科 助教	御輿 真徳
愛知学院大学歯学部 有床義歯学講座 教授	尾澤 昌悟
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 教授	小田 啓二
神戸大学大学院理学研究科 准教授	越智 敦彦
東北大学大学院医学系研究科 生物化学分野 助教	落合 恭子
広島大学大学院先端物質科学研究科 教授	鬼丸 孝博
千葉工業大学社会システム科学部 助教	小野 浩之
東海大学農学部 バイオサイエンス学科 教授	小野 政輝
工学院大学建築学部 建築学科 教授	小野里 憲一
新潟大学脳研究所 教授	小野寺 理
秋田大学大学院国際資源学研究科 准教授	オブラクタ スティーブン
福島県立医科大学ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 教授	織内 昇
東北大学材料科学高等研究所/金属材料研究所 教授	折茂 慎一
北海道大学電子科学研究所 准教授	海住 英生
信州大学学術研究院農学系 教授	鏡味 裕
東北大学多元物質科学研究所 教授；物質・デバイス領域共同研究拠点専門委員会委員長	垣花 真人
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 准教授	角五 彰
慶應義塾大学医学部 准教授	掛川 涉
京都大学薬学部・薬学研究科 教授	掛谷 秀昭
北海道大学低温科学研究所 准教授	笠原 康裕
東京大学物性研究所 助教	笠松 秀輔
東京大学宇宙線研究所 所長；教授	梶田 隆章
近畿大学工学部 情報学科 講師	加島 智子
日本大学生産工学部 応用分子化学科 教授	柏田 歩
近畿大学工学部 情報学科 准教授	片岡 隆之
神戸大学学術・産業イノベーション創造本部 学術研究員（教授相当）	片岡 徹
島根大学総合理工学部 助教	片岡 祐介
甲南大学理工学部 准教授	片桐 幸輔
熊本大学薬学部 薬物活性学 教授	香月 博志
鳥取大学大学院医学系研究科 准教授	香月 康宏
東京大学医学部・医学系研究科 分子病理学 助教	勝野 蓉子
岡山大学資源植物科学研究所 教授	且原 真木
三重大学工学部・工学研究科 准教授	勝又 英之
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 教授	勝見 武
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 准教授	加藤 徹
東北大学多元物質科学研究所 准教授	加藤 英樹
大阪府立大学高等教育推進機構 教授	加藤 幹男
徳島文理大学香川薬学部 教授	加藤 善久
お茶の水女子大学基幹研究院 教授	加藤 美砂子
京都大学薬学部・薬学研究科 助教	加藤 洋平
広島大学大学院先端物質科学研究科 教授	角屋 豊
北里大学看護学部 准教授	香取 洋子
信州大学繊維学部 准教授	金井 博幸
慶應義塾大学薬学部 教授/薬学部長	金澤 秀子
日本大学医学部 医学科 教授	兼坂 佳孝
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 教授	金子 達雄
慶應義塾大学医学部 リハビリテーション医学教室 特任准教授	金子 文成
大阪市立大学工学研究科 教授	兼子 佳久

所属等	氏名
名古屋市立大学大学院医学研究科 再生医学分野 准教授	金子 奈穂子
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 教授	金子 昌信
東北大学歯学部・歯学研究科 准教授	金高 弘恭
静岡大学情報学部 准教授	狩野 芳伸
筑波大学数理物質系 准教授	加納 英明
琉球大学大学院医学研究科麻酔科学講座 助教	神里 興太
琉球大学工学部 准教授	神谷 大介
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	神谷 裕一
愛知学院大学歯学部 歯周病学講座 助教	神谷 洋介
東京農工大学大学院工学研究院 教授	神谷 秀博
大分大学医学部 助教	神山 長慶
酪農学園大学農食環境学群 講師	亀岡 笑
東北大学電気通信研究所 准教授	亀田 卓
千葉工業大学先進工学部 生命科学科 教授	河合 剛太
名古屋大学大学院情報学研究科 准教授	川合 伸幸
広島大学医歯薬保健学研究科 准教授	河合 秀彦
東北医科薬科大学医学部 教授	河合 佳子
京都大学医学部・医学研究科 教授	川上 浩司
順天堂大学保健看護学部 教授	川口 千鶴
徳島大学大学院社会産業理工学研究部 准教授	河口 洋一
佐賀大学医学部 助教	川久保 善智
富山大学大学院理工学研究部 准教授	川崎 一雄
近畿大学農学部 教授	川崎 努
北里大学理学部 物理学科 教授	川崎 健夫
群馬大学理工学府知能機械創製部門 准教授	川島 久宜
秋田県立大学システム科学技術学部 経営システム工学科 准教授	川島 洋人
大阪市立大学大学院医学研究科 肝胆膵病態内科学 教授	河田 則文
静岡大学工学部 教授	川田 善正
大阪府立大学理学部・理学系研究科 准教授	川西 優喜
近畿大学薬学部 教授	川畑 篤史
山口大学大学院創成科学研究科 教授	川俣 純
東京大学大気海洋研究所 国際沿岸海洋研究センター センター長；教授	河村 知彦
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 再生免疫学分野 教授	河本 宏
中部大学生命健康科学部 准教授	川本 善之
中部大学工学部宇宙航空理工学科 教授	荻田 丈士
東海大学健康学部 准教授	萱野 和恵
東北大学大学院歯学研究科 教授	萱野 太郎
北里大学海洋生命科学部 学部長	萱野 信弘
京都大学大学院生命科学研究科 准教授	神戸 大朋
早稲田大学理工学術院 電気・情報生命工学科 教授	木賀 大介
茨城大学農学部 助教	菊田 真吾
和歌山大学システム工学部 助教	菊地 邦友
千葉大学大学院園芸学研究科 准教授	菊池 真司
東北大学薬学部・薬学研究科 准教授	菊池 晴久
佐賀大学医学部 講師	菊池 泰弘
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所都市防災研究コア 准教授	吉敷 祥一
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 放射線科学センター 助教	岸本 祐二
東北大学大学院理学研究科・理学部 准教授	岸本 直樹
東京工業大学情報理工学院 情報工学系 准教授	吉瀬 謙二
九州大学応用力学研究所 准教授	木田 新一郎
京都大学大学院理学研究科 教授；副プロボスト；理事補（研究担当）；理事補（戦略調整担当）	北川 宏
名古屋大学理学部・理学研究科 准教授	北口 雅暁
東京海洋大学船舶海洋オペレーションセンター 特任教授	北里 洋
茨城大学理学部 教授	北出 理
北海道大学大学院生命科学院・先端生命科学研究院 助教	北村 朗
東京理科大学生命医科学研究所 教授；研究科長	北村 大介
甲南大学知能情報学部 教授	北村 達也
北海道大学遺伝子病制御研究所 免疫機能学分野 准教授	北村 秀光
神戸大学大学院工学研究科 助教	北山 雄己哉
東京大学医学部・生体構造学 教授	吉川 雅英
大分大学理工学部 准教授	衣本 太郎

所属等	氏名
弘前大学大学院医学研究科 統合機能生理学講座 准教授	木下 正治
北海道大学薬学部・薬学研究院 教授	木原 章雄
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 構造遺伝学研究センター細胞建築研究室 特任助教	木村 健二
城西大学薬学部 准教授	木村 聡一郎
東北大学多元物質科学研究所 教授	木村 宏之
城西大学薬学部 准教授	木村 光利
信州大学繊維学部 教授	木村 睦
龍谷大学理工学部 電子情報学科 教授	木村 睦
琉球大学大学院医学研究科 人体解剖学講座 准教授	木村 亮介
名古屋大学医学部 分子病原細菌学 准教授	木村 幸司
芝浦工業大学工学部 通信情報学群情報工学科 教授	木村 昌臣
長崎大学大学院工学研究科 電気・情報科学部門 教授	喜安 小弥
神戸大学先端融合研究環 助教	清杉 孝司
鳥取大学大学院工学研究科 准教授	櫛田 大輔
日本大学生産工学部 電気電子工学科 准教授	工藤 祐輔
岩手大学農学部 准教授	國崎 貴嗣
徳島文理大学理工学部 教授	國本 崇
甲南大学理工学部 教授	久原 篤
東京工業大学科学技術創成研究院 先導原子力研究所 助教	グバレビッチ・アンナ
高知大学医療学系 講師	久保 亨
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 研究総主幹；教授	久保 義弘
熊本大学工学部・大学院先端科学研究部（工学系） 准教授	久保田 章亀
名古屋市立大学看護学部 健康科学領域 臨床生理学 教授	窪田 泰江
大阪大学大学院歯学研究科 准教授	久保庭 雅恵
東北大学大学院環境科学研究科 助教	熊谷 将吾
山梨大学工学部 教授	熊田 伸弘
佐賀大学医学部 教授	倉岡 晃夫
北海道大学大学院地球環境科学研究院・大学院環境科学院 准教授	藏崎 正明
九州大学大学院システム情報科学研究所 同僚 教授	倉爪 亮
富山大学理学部 教授	倉光 英樹
大阪医科大学研究支援センター 講師	栗生 俊彦
弘前大学農学生命科学部 助教	栗田 大輔
岡山大学大学院自然科学研究科 准教授	栗林 稔
琉球大学理学部 助教	栗原 晴子
東北大学大学院医工学研究科 教授	厨川 常元
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域 助教	黒木 俊介
北里大学医療衛生学部 助教	黒崎 祥史
山梨大学生命環境学部 学部長	黒澤 尋
東京大学大気海洋研究所 准教授	黒田 潤一郎
名古屋大学未来材料・システム研究所 准教授	榎原 真人
東京工業大学情報理工学院 助教	櫻 惇志
東京工業大学科学技術創成研究院化学生命科学研究科 助教	小池 隆司
同志社大学生命医科学部 医工学科 教授	小泉 範子
大阪大学大学院工学研究科 材料エネルギー理工学講座 材料設計・プロセス工学領域 教授	小泉 雄一郎
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 アーキテクチャ科学系 准教授	鯉淵 道紘
旭川医科大学医学部 解剖学講座 准教授	甲賀 大輔
信州大学繊維学部 准教授	高坂 泰弘
東北大学金属材料研究所 助教	高坂 亘
日本大学松戸歯学部 助教	河野 哲朗
京都薬科大学薬学部 助教	河淵 真治
東京大学医科学研究所 准教授	合山 進
山口大学大学院創成科学研究科農学系学域 助教	肥塚 崇男
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	郡 宏
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座 教授	小風 暁
城西大学理学部数学科 教授	小木曾 岳義
産業医科大学医学部 助教	國分 啓司
千葉大学薬学部・薬学研究院 創成薬学研究部門 助教	小暮 紀行
徳島大学大学院医歯薬学研究部（薬学域） 衛生薬学分野 教授	小暮 健太郎
鹿児島大学歯学総合研究科・医学部・歯学部（附属病院） 教授	小賤 健一郎
お茶の水女子大学基幹研究院自然科学系 助教	小崎 美希

所属等	氏名
岐阜薬科大学生命薬学大講座 感染制御学研究室 准教授	腰塚 哲朗
早稲田大学教育・総合科学学術院 教授	小柴 健史
横浜国立大学工学研究院 教授	児嶋 長次郎
熊本大学理学部・大学院先端科学研究部 准教授	小島 知子
神戸大学大学院保健学研究科 助教	小瀧 将裕
日本大学工学部 生命応用化学科 准教授	児玉 大輔
島根大学生物資源科学部 生物科学科 准教授	児玉 有紀
豊橋技術科学大学大学院工学研究科電気・電子情報工学系 助教	後藤 太一
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 助教	後藤 拓也
大阪大学蛋白質研究所 教授	後藤 祐児
徳島文理大学理工学部 准教授	小林 郁典
弘前大学農学生命科学部 准教授	小林 一也
岩手大学農学部 助教	小林 沙織
山口大学大学院創成科学研究科 教授	小林 淳
茨城大学工学部 助教	小林 純也
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 細胞生物学研究部門 助教	小林 妙子
徳島文理大学香川薬学部 講師	小林 隆信
広島大学医学部 教授	小林 敏生
岐阜大学工学部 准教授	小林 信介
札幌医科大学医学部 衛生学講座 教授；副医学部長	小林 宣道
鹿児島大学学術研究院理工学域理学系 准教授	小林 励司
鹿児島大学共同獣医学部 教授	小原 恭子
北里大学海洋生命科学部 准教授	小檜山 篤志
神戸大学大学院保健学研究科 准教授	駒井 浩一郎
鹿児島大学水産学部 教授	小松 正治
東京大学大学院工学系研究科原子力国際専攻 准教授	小宮山 涼一
北里大学薬学部 微生物薬品製造学教室 講師	小山 信裕
京都大学学術情報メディアセンター 教授	小山田 耕二
京都大学大学院理学研究科 地球惑星科学専攻 助教	根田 昌典
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	近藤 悟
大阪府立大学生命環境科学部 助教	近藤 友宏
長崎大学水産学部 准教授	近藤 能子
大阪大学大学院生命機能研究科 研究科長；教授	近藤 滋
群馬大学医学部 講師	今野 歩
琉球大学農学部 准教授	金野 俊洋
東北大学大学院情報科学研究科 准教授	昆陽 雅司
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 准教授	西前 出
信州大学農学部 准教授	斎藤 勝晴
東京工業大学環境・社会理工学院 融合理工学系 助教	斎藤 健太郎
埼玉大学工学部 教授	齋藤 伸吾
東京理科大学理学部 応用物理学科 教授	齋藤 智彦
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 教授	齋藤 睦
上智大学理工学部 教授；研究推進センター長	齋藤 玉緒
近畿大学農学部 准教授	財満 信宏
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 助教	酒井 平祐
鹿児島大学農学部 教授；学長補佐	境 雅夫
北里大学医学部 教授	堺 隆一
千葉大学看護学研究科 附属専門職連携教育研究センター 教授；センター長	酒井 郁子
京都大学化学研究所 助教	榎原 圭太
早稲田大学創造理工学部 社会環境工学科 教授	榎原 豊
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域神経変性病態学分野 教授	坂口 末廣
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 事務部門長；特任教授	阪口 薫雄
鳥取大学大学院工学研究科 教授	坂口 裕樹
岡山大学医学部 教授	阪口 政清
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	阪倉 良孝
徳島大学大学院医歯薬学研究部 生化学分野 准教授	坂根 亜由子
岡山大学資源植物科学研究所 教授	坂本 亘
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 放射光科学第二研究系 准教授	佐賀山 基
近畿大学工学部建築学科 准教授	崎野 良比呂
東北大学東北メディカルメガバンク機構 准教授	櫻井 美佳
順天堂大学医療看護学部 教授	櫻井 しのぶ
島根大学総合理工学部 准教授	笹井 亮

所属等	氏名
東京工業大学科学技術創成研究院フロンティア材料研究所 准教授	笹川 崇男
北里大学理学部 講師	佐々木 伸
群馬大学生体調節研究所 准教授	佐々木 努
岩手大学理工学部 准教授	佐々木 誠
九州大学応用力学研究所 助教	佐々木 真
東京大学大学院数理科学研究科 准教授	佐々田 慎子
東北大学薬学部・薬学研究科 助教	笹野 裕介
秋田県立大学生物資源科学部 アグリビジネス学科 助教	佐藤 勝祥
香川大学工学部 講師	佐藤 敬子
群馬大学生体調節研究所 教授	佐藤 健
熊本大学薬学部 生命分析化学 助教	佐藤 卓史
秋田県立大学生物資源科学部 准教授	佐藤 孝
千葉大学大学院理学研究院 教授	佐藤 利典
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター センター長	佐藤 冬樹
九州大学大学院農学研究院 教授	佐藤 匡央
昭和大学保健医療学部 理学療法学科 教授	佐藤 満
京都大学理学部 助教	佐藤 康彦
宇都宮大学農学部 講師	佐藤 祐介
広島大学総合科学研究科 准教授	佐藤 明子
広島大学原爆放射線医科学研究所 計量生物研究分野 准教授	佐藤 健一
山口大学共同獣医学部 教授	佐藤 晃一
北里大学医学部 講師	佐藤 雅
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 教授；エレクトロニクス先端融合研究所所長	澤田 和明
山梨大学大学院総合研究部 医学域泌尿器科学講座 講師	澤田 智史
岡山大学薬学部 教授	澤田 大介
山梨大学大学院総合研究部 生命環境学域 助教	志浦 寛相
東北大学電気通信研究所 教授	塩入 諭
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 助教	塩見 こずえ
東北大学大学院工学研究科 教授	珠玖 仁
鹿児島大学学術研究院理工学域理学系 助教	重田 出
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 特任准教授	重信 秀治
鶴見大学歯学部 クラウンブリッジ補綴学講座 講師	重本 修伺
札幌医科大学医学部 神経科学講座 助教	篠崎 淳
岩手大学理工学部 応用化学科 准教授	芝崎 祐二
山口大学大学院医学系研究科 ゲノム・機能分子解析学分野 講師	柴田 健輔
昭和大学歯学部 歯科理工学講座 講師	柴田 陽
東京大学物性研究所 教授	柴山 充弘
秋田大学大学院国際資源学研究科 教授	柴山 敦
東京歯科大学歯学部 教授	澁川 義幸
九州産業大学理工学部情報科学科 講師	渋田 敬史
大阪府立大学生命環境科学部 准教授	渋谷 俊夫
大阪大学核物理研究センター 准教授	嶋 達志
三重大学大学院医学系研究科 分子病態学分野 教授	島岡 要
九州大学大学院システム情報科学研究院 准教授	島田 敬士
東京大学農学部・農学生命科学研究科 教授	嶋田 透
三重大学医学系研究科 統合薬理学 講師	島田 康人
横浜市立大学国際総合科学部 理学系生命環境コース 教授	嶋田 幸久
東海大学医学部 助教	島本 さと子
鹿児島大学農学部 准教授	清水 圭一
大阪大学レーザー科学研究所 助教	清水 俊彦
慶應義塾大学理工学部 物理情報工学科 准教授	清水 智子
九州大学大学院農学研究院 准教授	清水 邦義
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 助教	志村 和也
中部大学生命健康科学部 教授	下内 章人
大阪大学サイバーメディアセンター センター長；教授	下條 真司
北海道大学低温科学研究所 助教	下山 宏
広島大学大学院医歯薬保健学研究科 医歯薬学専攻（歯） 生体分子機能学 教授	宿南 知佐
熊本大学大学院生命科学研究部（薬学系） 准教授	首藤 剛
信州大学理学部 理学科化学コース 准教授	庄子 卓
徳島文理大学薬学部 助教	庄司 正樹
東京大学医科学研究所 助教	城村 由和
東北大学加齢医学研究所 准教授	白石 泰之

所属等	氏名
東北大学未来科学技術共同研究センター 特任教授	白井 泰雪
群馬大学大学院医学系研究科 教授	白尾 智明
東北大学大学院農学研究所 生物産業創成科学専攻 准教授	白川 仁
東北大学加齢医学研究所 助教	白川 龍太郎
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座 講師	白澤 貴子
東京大学分子細胞生物学研究所 教授	白髭 克彦
東京理科大学基礎工学部生物工学科 准教授	白石 充典
大阪大学核物理研究センター 助教	白鳥 昂太郎
電気通信大学情報理工学研究所 教授	新 誠一
東京大学定量生命科学研究所 免疫・感染制御研究分野 教授	新藏 礼子
名古屋大学大学院医学系研究科 助教	新城 恵子
東北大学材料科学高等研究所 教授	水藤 寛
筑波大学数理物質系 教授	末木 啓介
大阪大学微生物病研究所 准教授	末永 忠広
徳島文理大学薬学部 講師	末永 みどり
東京女子医科大学医学部 生理学講座（分子細胞生理学分野） 助教	末廣 勇司
九州大学応用力学研究所 助教	末吉 誠
千葉工業大学工学部 機械電子創成工学科 准教授	菅 洋志
富山大学工学部 助教	須加 実
東京農工大学生物産業学部 自然資源経営学科 准教授	菅原 優
奈良女子大学理学部 准教授	杉浦 真由美
新潟大学大学院自然科学研究科 准教授	杉本 華幸
静岡大学情報学部 教授	杉山 岳弘
東京理科大学理工学部 電気電子情報工学科 教授	杉山 睦
広島大学大学院工学研究科 教授	菅田 淳
筑波大学つくば機能植物イノベーション研究センター 准教授	寿崎 拓哉
東京大学大学院新領域創成科学研究科 メディカル情報生命専攻 特任准教授	鈴木 絢子
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 教授	鈴木 一博
信州大学農学部 助教	鈴木 俊介
山口大学大学院理工学研究科 准教授	鈴木 祐麻
芝浦工業大学システム理工学部 教授	鈴木 達夫
広島大学薬学部 助教	鈴木 哲矢
東北大学医学部 ラジオアイソトープセンター 講師	鈴木 未来子
城西大学理学部化学科 助教	鈴木 光明
長崎大学熱帯医学研究所 准教授	鈴木 基
山梨大学生命環境学部 准教授	鈴木 保任
大阪府立大学大学院工学研究科 電気情報システム工学分野 准教授	薄 良彦
茨城大学農学部 教授；研究・産学官連携機構副機構長	鈴木 義人
山口大学大学院創成科学研究科農学系学域 准教授	鈴木 賢士
徳島文理大学薬学部 准教授	角 大悟
東海大学医学部 准教授	隅山 香織
九州大学生体防御医学研究所 教授	須山 幹太
鳥取大学農学部・共同獣医学科 准教授	寸田 祐嗣
京都産業大学理学部 教授	瀬川 耕司
東京理科大学基礎工学部 生物工学科 准教授	瀬木 恵里
城西大学薬学部 教授	関 俊暢
近畿大学薬学部 准教授	関口 富美子
横浜国立大学大学院理工学府 数物・電子情報系理工学専攻 准教授	関口 康爾
東北大学加齢医学研究所 助教	関根 弘樹
東京理科大学基礎工学部 電子応用工学科 助教	関根 遼太郎
芝浦工業大学工学部 准教授	芹澤 愛
東京工業大学環境・社会理工学院 イノベーション科学系 准教授	仙石 慎太郎
琉球大学工学部 教授	千住 智信
広島大学大学院工学研究科 准教授	造賀 芳文
東京農工大学生物産業学部 北方圏農学科 教授	相馬 幸作
近畿大学理工学部 応用化学科 講師	副島 哲朗
宮崎大学農学部 獣医学科 助教	園田 紘子
東京医科歯科大学医学部 腎臓内科学分野 准教授	蘇原 映誠
京都大学大学院農学研究所 応用生物科学専攻 教授	大門 高明
徳島大学大学院社会産業理工学研究部 教授	高岩 昌弘
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター 天塩研究林 准教授	高木 健太郎
広島大学理学研究科 助教	高木 隆吉
旭川医科大学医学部 脳機能工学研究センター センター長；教授	高草木 薫

所属等	氏名
北海道大学触媒科学研究所 准教授	高草木 達
東北大学大学院農学研究科 国際開発学分野 准教授	高篠 仁奈
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 准教授	高島 英造
大阪大学大学院医学系研究科 医化学教室 教授	高島 成二
長崎大学環境科学部 助教	高巢 裕之
岡山大学薬学部 准教授	高杉 展正
京都薬科大学薬学部 教授	高田 和幸
大阪大学大学院理学研究科 生物科学専攻 助教	高田 忍
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 助教	高田 卓
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 准教授	高田 敏恵
九州大学芸術工学研究院 准教授	高田 正幸
千葉大学大学院理学研究院 助教	高野 和儀
東海大学工学部 動力機械工学科 准教授	高橋 俊
京都大学 i P S 細胞研究所 教授	高橋 淳
千葉大学真菌医学研究センター 准教授	高橋 弘喜
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 講師	高橋 宏隆
信州大学理学部 助教	高橋 史樹
東京農業大学生物産業学部 海洋水産学科 准教授	高橋 潤
札幌医科大学医学部 医化学講座 教授	高橋 素子
同志社大学理工学部 准教授	高橋 康人
九州大学カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 准教授	高橋 幸奈
秋田大学大学院国際資源学研究科 助教	高橋 亮平
早稲田大学情報生産システム研究科 准教授	高畑 清人
熊本大学工学部・大学院先端科学研究部 准教授	高藤 誠
日本大学薬学部 薬学科 専任講師	高宮 知子
金沢大学医薬保健研究域医学系 教授	篁 俊成
近畿大学医学部免疫学 講師	高村 史記
東海大学情報通信学部 教授	高山 佳久
群馬大学医学部 准教授	滝沢 琢己
東京大学宇宙線研究所 教授	瀧田 正人
慶應義塾大学看護医療学部 助教	瀧田 結香
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 教授	田口 久貴
総合研究大学院大学先端科学研究科 助教	宅野 将平
同志社大学理工学部 機械システム工学科 教授	多久和 英樹
杏林大学医学部 法医学教室 助教	武市 敏明
弘前大学理工学部物質創成化学科 教授	竹内 太介
城西大学薬学部 准教授	武内 智春
大阪大学歯学部・大学院歯学研究科 助教	竹内 洋輝
京都大学大学院農学研究科 地域環境科学専攻 助教	竹内 祐子
東京大学生産技術研究所 教授	竹内 涉
東京大学大学院工学系研究科物理工学専攻 助教	武田 俊太郎
東北大学工学部・工学研究科 准教授	竹田 陽一
大阪大学歯学部附属病院 講師	竹立 匡秀
新潟大学医学部 解剖学第二教室 教授	竹林 浩秀
近畿大学理工学部 教授	竹原 幸生
京都大学数理解析研究所 准教授	竹広 真一
東京女子医科大学医学部 総合研究所 准教授	竹宮 孝子
埼玉大学大学院理工学研究科 教授	田代 信
山形大学大学院理工学研究科 准教授	多田隈 理一郎
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 特任准教授	立花 雅史
東京農業大学地域環境科学部 森林総合科学科 准教授	橘 隆一
順天堂大学医療看護学部 准教授	立石 彩美
名古屋市立大学看護学部 助教	田中 泉香
東北大学大学院情報科学研究科 教授	田中 和之
長岡技術科学大学工学部 准教授	田中 久仁彦
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 教授	田中 謙治
京都薬科大学病態薬科学系薬理学分野 教授	田中 智之
広島大学工学部 准教授	田中 智行
日本大学工学部 専任講師	田中 三郎
京都大学防災研究所 水資源環境研究センター 教授	田中 茂信
愛媛大学医学部 教授	田中 潤也
東京医科歯科大学医学部 分子腫瘍医学分野 教授	田中 真二
熊本大学発生医学研究所 助教	田中 翼

所属等	氏名
鹿児島大学共同獣医学部 教授	田仲 哲也
信州大学大学院医学系研究科 代謝制御学 准教授	田中 直樹
岡山大学異分野基礎科学研究所 教授	田中 秀樹
京都大学複合原子力科学研究所 准教授	田中 浩基
東京大学地震研究所 高エネルギー素粒子地球物理学研究センター 教授	田中 宏幸
名古屋大学環境医学研究所 助教	田中 都
名古屋市立大学大学院医学研究科 ウイルス学分野 教授	田中 靖人
東京農業大学地域環境科学部 造園科学科 助教	田中 聡
名古屋大学物質科学国際研究センター 助教	田中 慎二
東北大学大学院工学研究科 准教授	田邊 匡生
日本大学歯学部 生化学講座 准教授	田邊 奈津子
総合研究大学院大学先端科学研究科 准教授	田邊 秀之
新潟大学大学院自然科学研究科 研究科長；教授	田邊 裕治
岡山大学資源植物科学研究所 准教授	谷 明生
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 助教	谷口 七重
九州大学薬学部・薬学研究院・薬学府 准教授	谷口 陽祐
高知大学医療学系 助教	谷口 義典
広島大学原爆放射線医科学研究所 放射線医療開発研究分野 助教	谷本 圭司
日本大学松戸歯学部 准教授	谷本 安浩
大分大学理工学部 教授	田上 公俊
広島大学大学院医歯薬保健学研究院（薬学分野） 教授	田原 栄俊
信州大学医学部 分子細胞生理学 教授	田淵 克彦
香川大学農学部 教授	田淵 光昭
東京農工大学農学部 講師	天竺桂 弘子
北海道大学工学部・大学院工学研究院・大学院工学院 准教授	田部 豊
新潟大学歯学部 研究准教授	多部田 康一
東京医科歯科大学生体材料工学研究所 准教授	田村 篤志
昭和薬科大学薬学部 教授	田村 修
鳥取大学農学部 学部長；教授	田村 文男
徳島大学大学院医歯薬学研究部（薬科学部門） 助教	田良島 典子
大阪大学サイバーメディアセンター 助教	樽谷 優弥
芝浦工業大学工学部 機械学群機械工学科 准教授	丹下 学
近畿大学理工学部 理学科 物理学コース 准教授	段下 一平
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 准教授	近添 淳一
京都産業大学総合生命科学部 准教授	千葉 志信
福井大学医学部 准教授	千原 一泰
高知大学自然科学系 理工学部門 教授	津江 保彦
奈良先端科学技術大学院大学先端科学技術研究科 教授	塚崎 智也
新潟大学脳研究所 助教	塚野 浩明
東京工業大学先端原子力研究所 准教授	塚原 剛彦
北海道大学大学院農学研究院 助教	津釜 大侑
東京海洋大学学術研究院 教授	塚本 達郎
徳島大学大学院医歯薬学研究部 助教	辻 大輔
琉球大学農学部 教授	辻 瑞樹
新潟大学歯学部 准教授	辻村 恭憲
法政大学生命科学部 応用植物科学科 教授	津田 新哉
中部大学応用生物学部 教授	津田 孝範
筑波大学遺伝子実験センター 助教	津田 麻衣
名古屋大学農学部・生命農学研究科 教授	土川 寛
九州大学生体防御医学研究所 助教	土本 大介
昭和薬科大学薬学部 講師	土屋 幸弘
東北大学大学院環境科学研究科 教授	土屋 範芳
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 名誉教授	堤 康央
東京電機大学情報環境学部 助教	堤 智昭
群馬大学大学院理工学府 教授	角田 欣一
愛媛大学理学部 教授	鏑本 武久
大阪府立大学理学部・理学系研究科 助教	津留崎 陽大
宮崎大学工学部 教授	ティティ ブイン
東京電機大学未来科学部 教授	鉄谷 信二
会津大学コンピュータ理工学部 教授	出村 裕英
埼玉大学大学院理工学研究科 特別研究員	寺井 琢也
新潟大学工学部 化学システム工学科 助教	寺口 昌宏
名古屋市立大学芸術工学部 助教	寺嶋 利治

所屬等	氏名
埼玉大学理工学研究科・理学部 准教授	寺田 幸功
徳島大学歯学部 講師	寺町 順平
愛媛大学大学院農学研究科 准教授	当真 要
大阪大学レーザー科学研究所 講師	時田 茂樹
京都大学化学研究所 教授	時任 宣博
佐賀大学農学部 准教授	徳田 誠
東京大学物性研究所 准教授	徳永 将史
名古屋大学宇宙地球環境研究所 教授	徳丸 宗利
室蘭工業大学くらし環境系領域 准教授	徳樂 清孝
広島大学大学院総合科学研究科 教授	戸田 昭彦
鶴見大学歯学部 学内講師	戸田 (徳山) 麗子
千葉大学薬学部・薬学研究院 講師	殿城 亜矢子
東京電機大学システムデザイン工学部 教授	土肥 紳一
東京大学理学部・理学系研究科 助教	富岡 征大
会津大学コンピュータ理工学部 准教授	富岡 洋一
東京大学大学院新領域創成科学研究科 准教授	富田 野乃
松林堂薬局 薬剤師	富永 英之
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 教授	富永 洋一
徳島文理大学神経科学研究所 教授	富永 貴志
九州大学芸術工学部 教授	富松 潔
北海道大学触媒科学研究所 助教	鳥屋尾 隆
名古屋大学医学部 生体反応病理学 教授	豊國 伸哉
三重大学大学院工学研究科 教授	鳥飼 直也
奈良先端科学技術大学院大学先端科学技術研究科バイオサイエンス領域 助教	鳥山 道則
愛媛大学理学部 教授	内藤 俊雄
近畿大学薬学部 准教授	長井 紀章
北陸先端科学技術大学院大学先端科学技術研究科 知識科学系 副学長；留学支援センター長；教授	永井 由佳里
京都大学こころの未来研究センター 特定講師	中井 隆介
九州工業大学工学部 教授	中尾 基
東京農工大学農学部 准教授	永岡 謙太郎
岐阜大学応用生物科学部 教授	長岡 利
日本大学理工学部 電子工学科 教授	中川 活二
長崎大学環境科学部 教授	中川 啓
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 助教	中川 俊徳
九州工業大学大学院情報工学研究科 システム創成情報工学研究系 准教授	中荻 隆
愛知学院大学薬学部 講師	中島 健一
関東学院大学理工学部 数物学系 准教授	中嶋 大
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 准教授	中嶋 琢也
大阪府立大学大学院理学系研究科 准教授	中瀬 生彦
鳥取大学医学部 保健学科 助教	仲宗根 眞恵
大阪大学高等共創研究院 教授	中田 慎一郎
東京工業大学物質理工学院 材料系 准教授	中田 伸生
甲南大学知能情報学部 准教授	永田 亮
大阪大学産業科学研究所 教授	中谷 和彦
昭和大学薬学部 社会健康薬学講座衛生薬学部 准教授	中谷 良人
東京理科大学 基礎工学部 材料工学科 講師	中西 貴之
大阪市立大学工学部 准教授	中西 猛
九州大学医学部・医学研究院・臨床医学部門 教授	中西 洋一
京都大学フィールド科学教育研究センター 瀬戸臨海実験所 助教	中野 智之
北海道大学獣医学部・獣医学研究院 准教授	永野 昌志
徳島文理大学薬学部 教授；学科長	永浜 政博
東京電機大学理工学部 生命理工学系 教授	長原 礼宗
北里大学薬学部 薬品製造化学教室 教授	長光 亨
奈良先端科学技術大学院大学データ駆動型科学創造センター 教授	中村 哲
九州大学大学院システム情報科学研究院電気システム工学部門 准教授	中村 大輔
熊本大学大学院先端機構 准教授	中村 照也
久留米大学医学部 内科学講座（消化器内科部門） 講師	中村 徹
山口大学大学院医学系研究科医学専攻 器官解剖学講座 教授	中村 教泰
山口大学医学部附属病院 第三内科 助教	中邑 幸伸
東京慈恵会医科大学薬理学講座 講師	中村 行宏
豊橋技術科学大学機械工学系 教授	中村 祐二
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 超伝導低温工学センター 教授	中本 建志

所属等	氏名
京都産業大学情報理工学部 准教授	永谷 直久
島根大学医学部 准教授	中山 健太郎
東京大学宇宙線研究所附属神岡宇宙素粒子研究施設 准教授	中山 祥英
千葉大学大学院看護学研究科 教授	中山 登志子
大阪府立大学看護学部 教授	中山 美由紀
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 准教授	中山 泰宗
京都薬科大学薬学部 教授	中山 祐治
久留米大学医学部 内科学講座腎臓内科部門 助教	中山 陽介
山口大学工学部 教授	中山 雅晴
東京農業大学国際食料情報学部 国際農業開発学科 教授；大学院農学研究科長；副学長	夏秋 啓子
九州工業大学大学院生命体工学研究科 副研究科長；教授	夏目 季代久
山形大学理学部 教授	並河 英紀
愛媛大学医学部 准教授	鍋加 浩明
東京医科歯科大学医学部 皮膚科学分野 准教授	並木 剛
電気通信大学情報理工学研究科 教授	成見 哲
九州大学大学院農学研究院 教授	南石 晃明
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 進化多様性生物学領域 教授	新美 輝幸
京都産業大学情報理工学部 学部長	新實 治男
大阪大学大学院理学研究科 物理学専攻 准教授	新見 康洋
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 系統生物研究センター原核生物遺伝研究室 教授	仁木 宏典
名古屋大学農学部・生命農学研究科 助教	西内 俊策
近畿大学医学部ゲノム生物学 教授	西尾 和人
宮崎大学工学部 教授	西岡 賢祐
山口大学共同獣医学部 教授	西垣 一男
長崎大学工学部・工学研究科 准教授	西川 貴文
東京理科大学薬学部薬学科 教授	西川 元也
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 准教授	西口 創
徳島大学疾患酵素学研究センター 免疫病態研究部門 助教	西嶋 仁
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授	西田 崇
名古屋大学大学院情報学研究科 情報システム学専攻 准教授	西田 直樹
東京医科歯科大学難治疾患研究所 発生再生生物学分野 教授	仁科 博史
熊本大学発生医学研究所 所長；教授	西中村 隆一
九州大学大学院総合理工学研究院・総合理工学府 准教授	西堀 麻衣子
東京大学大学院 農学生命科学研究科 応用生命工学専攻 講師	西村 慎一
北海道大学大学院生命科学院・先端生命科学研究院 教授	西村 紳一郎
和歌山大学システム工学部 助教	西村 竜一
京都大学霊長類研究所 准教授	西村 剛
佐賀大学大学院工学系研究科 電気電子工学専攻 准教授	西山 英輔
名古屋大学工学研究科 元教授・非常勤講師	西山 久雄
筑波大学生命環境系 准教授	丹羽 隆介
静岡大学工学部 准教授	庭山 雅嗣
新潟大学医学部 生理学第二教室 准教授	任 晝晃
宮崎大学工学部 助教	糠澤 桂
東海大学工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 講師	沼田 大樹
岡山大学大学院環境生命科学研究科 准教授	能年 義輝
大阪大学産業科学研究所 自然材料機能化分野 教授	能木 雅也
慶應義塾大学薬学部 准教授	野口 耕司
北海道大学農学研究院生物環境工学分野 副研究科長・教授	野口 伸
琉球大学大学院医学研究科 再生医学講座 教授	野口 洋文
東京農業大学農学部 農学科 助教	野口 有里紗
秋田県立大学生物資源科学部 助教	野下 浩二
山口大学理学部 講師	野崎 隆之
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 実験圃場 准教授	野々村 賢一
東京医科歯科大学難治疾患研究所 幹細胞制御分野 准教授	信久 幾夫
名古屋大学大学院工学研究科化学システム工学専攻 教授	則永 行庸
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	袴田 昌高
九州大学大学院総合理工学研究院・総合理工学府 教授	萩島 理
千葉大学大学院理学研究院 准教授	萩原 学
京都大学大学院エネルギー科学研究科 教授	萩原 理加
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 データ科学研究系 准教授	朴 堯星

所属等	氏名
京大大学生存圏研究所 教授	橋口 浩之
日本大学薬学部 准教授	橋崎 要
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究所 教授	橋本 篤
東北大学金属材料研究所 助教	橋本 頭一郎
名古屋工業大学工学部 教授	橋本 忍
福島県立医科大学医学部 助教	橋本 仁志
高知大学理学部 教授	橋本 善孝
早稲田大学創造理工学部 経営システム工学科 准教授	蓮池 隆
九州工業大学大学院生命体工学研究科 准教授	長谷川 一徳
中部大学応用生物学部 准教授	長谷川 浩一
広島大学総合科学研究科 助教	長谷川 巧
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 教授	長谷部 光泰
日本大学理工学部 建築学科 教授	秦 一平
東京工業大学生命理工学院 准教授	秦 猛志
北海道大学大学院医学研究科 生化学分野医化学教室 教授	畠山 鎮次
奈良先端科学技術大学院大学研究推進機構 研究推進部門 特任准教授	畑中 美穂
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 所長/教授	初澤 毅
大阪大学産業科学研究科 ナノ機能材料デバイス研究分野 助教	服部 梓
京都大学大学院生命科学研究所 助教	服部 佑佳子
東京大学大学院工学系研究科 社会基盤専攻 教授	羽藤 英二
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 教授	花垣 和則
慶應義塾大学薬学部 助教	花屋 賢悟
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 准教授	塙 大
東京大学大学院薬学系研究科 特任研究員	馬場 敦
東京大学地震研究所 助教	馬場 聖至
京大大学生存圏研究所 助教	馬場 啓一
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	馬場 智久
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	浜 孝之
室蘭工業大学くらし環境系領域 教授	濱 幸雄
徳島大学歯学部 教授	浜田 賢一
鶴見大学歯学部 教授	早川 徹
佐賀大学農学部 教授	早川 洋一
長崎大学感染症共同研究拠点 准教授	早坂 大輔
京都大学霊長類研究所 助教	林 美里
愛媛大学大学院理工学研究科 応用化学コース 准教授	林 実
奈良女子大学理学部 学部長;教授	林井 久樹
東京工業大学科学技術創成研究院 教授	林崎 規託
日本薬科大学薬学部 薬学科有機医薬品化学分野 教授	原口 一広
名古屋市立大学看護学部 准教授	原沢 優子
琉球大学医学部 保健学科生体代謝学 教授	原嶋 奈々江
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 助教	原田 英典
日本大学工学部 生命応用化学科 教授	春木 満
東京女子大学現代教養学部数理科学科情報理学専攻 准教授	春名 太一
信州大学工学部 教授	半田 志郎
北里大学医療衛生学部 教授	半田 知也
静岡大学理学部 准教授	阪東 一毅
大阪大学医学系研究科 特任講師	東阪 和馬
京都産業大学理学部 准教授	東谷 章弘
大阪大学情報科学研究科 コンピュータサイエンス専攻 准教授	肥後 芳樹
広島大学総合科学研究科 准教授	彦坂 暁
筑波大学医学医療系 教授	久武 幸司
岐阜大学工学部 准教授	久武 信太郎
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 准教授	土方 誠
東京慈恵会医科大学消化器・肝臓内科 助教	日高 章寿
愛媛大学社会連携推進機構 紙産業イノベーションセンター 講師	秀野 晃大
鳥取大学農学部 助教	美藤 友博
東京大学大学院医学系研究科・神経生化学分野 教授	尾藤 晴彦
京都大学複合原子力科学研究所 准教授	日野 正裕
金沢大学医薬保健研究域薬学系 准教授	檜井 栄一
龍谷大学理工学部 助教	兵藤 憲吾
京都大学学術情報メディアセンター 助教	平石 拓
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 機械工学センター 准教授	平木 雅彦

所属等	氏名
東北大学薬学部・薬学研究科 教授	平澤 典保
名古屋市立大学薬学部 教授	平嶋 尚英
東京工業大学工学院 助教	平田 慎之介
東北大学材料科学高等研究所 教授	平野 愛弓
香川大学医学部 教授	平野 勝也
東京大学薬学部・薬学系研究科 助教	平野 圭一
東京農業大学農学部 教授	平野 貴
千葉大学医学部・医学研究院 准教授	平原 潔
長崎大学熱帯医学研究所 教授	平山 謙二
同志社大学生命医科学部 医情報学科 教授	飛龍 志津子
北陸先端科学技術大学院大学情報科学系 准教授	廣川 直
横浜市立大学医学部 医学研究科分子細胞生物学 講師	廣瀬 智威
広島大学大学院先端物質科学研究科 准教授	廣田 隆一
同志社大学生命医科学部 助教	日和 悟
愛媛大学理学部 助教	福井 眞生子
北海道大学触媒科学研究所 教授	福岡 淳
東京大学大学院工学系研究科 准教授	福島 和樹
芝浦工業大学システム理工学部 准教授	福田 亜希子
大阪大学微生物病研究所 准教授	福原 崇介
九州大学歯学部・歯学研究院・歯学府 助教	藤井 秀介
九州大学経済学研究院 国際経済経営部門 准教授	藤井 秀道
福井大学医学系部門医学領域 耳鼻咽喉科・頭頸部外科学分野 教授	藤枝 重治
順天堂大学保健看護学部 准教授	藤尾 祐子
慶應義塾大学理工学部 応用化学科 専任講師	藤岡 沙都子
北海道大学電子科学研究所 助教	藤岡 正弥
工学院大学建築学部 まちづくり学科 助教	藤賀 雅人
福井大学学術研究院工学系部門 教授	藤垣 元治
琉球大学工学部 助教	藤川 正毅
九州大学マス・フォア・インダストリ研究所 教授	藤澤 克樹
岩手大学理工学部 物理・材料理工学科 教授	藤代 博之
京都産業大学総合生命科学部 研究助教	藤田 明子
名古屋大学農学部・生命農学研究科 教授	藤田 祐一
名古屋大学宇宙地球環境研究所 講師	藤波 初木
山口大学大学院医学系研究科保健学専攻 地域・老年看護学講座 准教授	藤村 一美
大阪薬科大学薬学部 病態生化学研究室 教授	藤森 功
茨城大学理学部 助教	藤谷 涉
大阪府立大学理学部 助教	藤原 大佑
千葉大学理学部数学・情報数理学科 助教	二木 昌宏
東京農工大学農学部 教授；大学院連合農学研究科研究科長	船田 良
東京大学薬学部・薬学系研究科 教授	船津 高志
香川大学工学部 教授	舟橋 正浩
同志社大学生命医科学部 医生命システム学科 准教授	舟本 聡
新潟大学工学部 助教	ブラムディタ ジョナス
筑波大学医学医療系 准教授	古川 宏
北里大学海洋生命科学部 助教	古川 史也
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 情報社会相関研究系 助教	古川 雅子
東北大学理学部・大学院理学研究科 地学専攻 准教授	古川 善博
東京理科大学理学部 応用化学科 准教授	古海 誓一
北里大学看護学部 助教	古屋 悦世
上智大学理工学部 准教授；音楽医科学研究センター長	古屋 晋一
東京医科歯科大学歯学部 助教	保坂 啓一
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	保坂 寛
秋田県立大学生物資源科学部 応用生物科学科 教授	徳坂 正博
神戸大学大学院医学研究科 内科学講座消化器内科学分野 助教	星 奈美子
千葉大学薬学部・薬学研究院 准教授	星野 美次
酪農学園大学農食環境学群 教授	星野 仏方
広島大学生物圏科学研究科 助教	星野 由美
大阪大学工学部・大学院工学研究科 助教	細井 卓治
東海大学情報通信学部 准教授	程島 奈緒
群馬大学生体調節研究所 准教授	堀居 拓郎
弘前大学理工学部 助教	堀内 一穂

所属等	氏名
京都大学工学研究科 電子工学専攻 特定助教	堀田 昌宏
富山大学都市デザイン学部 教授	堀田 裕弘
崇城大学情報学部 准教授	堀部 典子
北陸先端科学技術大学院大学情報社会基盤研究センター 准教授	本郷 研太
宮崎大学農学部 植物生産環境科学科 准教授	本勝 千歳
徳島大学歯学部 教授	誉田 栄一
日本大学歯学部 歯科放射線学講座 教授	本田 和也
愛知学院大学歯学部 口腔解剖学講座 教授	本田 雅規
芝浦工業大学工学部 電気電子学群 電子工学科 教授	本間 哲哉
鹿児島大学学術研究院 理工学域工学系 教授	本間 俊雄
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域 准教授	真坂 宣夫
富山大学理学部 准教授	前川 清人
宇都宮大学農学部 准教授	前田 勇
九州大学歯学部・歯学研究院・歯学府 教授	前田 英史
昭和大学薬学部 臨床薬学講座感染制御薬学部門 助教	前田 真之
琉球大学理学部 教授	眞榮平 孝裕
北里大学看護学部 教授	眞茅 みゆき
電気通信大学大学院情報理工学研究科 准教授	牧 昌次郎
東北大学大学院農学研究科 応用生命科学専攻 教授	牧野 周
東京大学定量生命科学研究科 助教	牧野 吉倫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 准教授	正岡 重行
鹿児島大学共同獣医学部 准教授	正谷 達膳
東北大学大学院医学系研究科 消化器病態学分野 教授	正宗 淳
大阪大学基礎工学部・大学院基礎工学研究科 教授	真島 和志
東京工業大学科学技術創成研究院 フロンティア材料研究所 教授	真島 豊
京都大学エネルギー理工学研究所 准教授	増田 開
川崎医科大学医学部 特任教授	増田 清士
近畿大学産業理工学部 准教授	益田 信也
名古屋大学環境医学研究所 准教授	増田 雄司
芝浦工業大学システム理工学部 教授	増田 幸宏
東京大学理学部・理学系研究科 教授	升本 順夫
千葉大学大学院理学院 助教	間瀬 圭一
東京電機大学システムデザイン工学部 助教	松井 加奈絵
山形大学理学部 教授	松井 淳
滋賀医科大学研究活動統括本部 研究戦略推進室 産学連携推進部門 部門長・特任教授	松浦 昌宏
鹿児島大学歯学部総合研究科・保健学研究科・医学部・歯学部（附属病院） 准教授	松尾 美樹
熊本大学血液内科学 教授	松岡 雅雄
中部大学工学部 都市建設工学科 教授	松尾 直規
岡山大学医学部 教授	松川 昭博
九州大学大学院総合理工学研究院・総合理工学府 大気海洋環境システム学専攻 准教授	松清 修一
近畿大学産業理工学部 准教授	松崎 隆哲
星薬科大学薬学部 助教	松澤 彰信
東京工業大学物質理工学院 材料系 教授	松下 伸広
徳島文理大学理工学部 教授	松田 和典
京都大学エネルギー理工学研究所 教授	松田 一成
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	松田 浩一
九州大学工学部・工学研究院・工学府 教授	松永 久生
京都大学工学部 マイクロエンジニアリング専攻 教授	松原 厚
神戸大学大学院システム情報学研究科 助教	松原 崇
大阪市立大学大学院医学研究科 機能細胞形態学 准教授	松原 勤
神戸大学理学部・大学院理学研究科 准教授	松原 亮介
島根大学生物資源科学部 教授	松本 真悟
星薬科大学薬学部 准教授	松本 貴之
慶應義塾大学理工学部 准教授	松本 緑
金沢大学がん進展制御研究所 教授	松本 邦夫
東京大学大学院農学生命科学研究科獣医学専攻 助教	松脇 貴志
神戸大学大学院システム情報学研究科 教授	的場 修
大阪府立大学理学部・理学系研究科 教授	丸田 辰哉
横浜市立大学国際総合科学部 助教	丸山 大輔
広島大学学術室 特任教授	圓山 裕
新潟大学理学部 助教	三浦 智明

所属等	氏名
九州大学工学研究院 化学工学部門 教授	三浦 佳子
神戸大学大学院工学研究科 准教授	三木 朋広
東京電機大学情報環境学部 准教授	見正 秀彦
東海大学工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 教授	水書 稔治
富山大学大学院医学薬学研究部(薬学) 教授	水口 峰之
東海大学情報理工学部 准教授	水谷 賢史
新潟大学医学部 解剖学第三教室 助教	水谷 祐輔
九州大学農学部・農学研究院・生物資源環境科学府 助教	水野谷 航
東北医科薬科大学薬学部 教授	溝口 広一
三重大学工学部・工学研究科 助教	溝田 功
東京大学生産技術研究所 助教	美谷 周二朗
東京女子医科大学医学部 生理学(分子細胞生理学分野) 教授; 講座主任	三谷 昌平
新潟大学農学部 応用生物化学科 教授	三ツ井 敏明
静岡大学理学部 講師	三井 雄太
昭和大学保健医療学部 講師	三橋 幸聖
北海道大学水産学部 助教	美野 さやか
東北大学流体科学研究所 助教	宮内 優
北見工業大学工学部 助教	宮崎 健輔
会津大学コンピュータ理工学部 教授	宮崎 敏明
北海道大学低温科学研究所 助教	宮崎 雄三
高知大学自然科学系 農学部 准教授	宮崎 彰
大阪大学大学院生命機能研究科 助教	宮澤 清太
北海道大学大学院水産科学研究院 教授	宮下 和夫
酪農学園大学獣医学群 獣医保健看護学類 講師	宮庄 拓
旭川医科大学医学部 生理学講座 助教	宮園 貞治
筑波大学医学医療系 助教	宮寺 浩子
神戸大学農学部・大学院農学研究科 教授	宮野 隆
広島大学理学部 准教授	宮原 正明
東京電機大学システムデザイン工学部・情報環境学部 教授	宮保 憲治
信州大学理学部 物理科学科 教授	宮丸 文章
九州大学大学院医学研究院 准教授	宮本 敏浩
香川大学創造工学部 准教授	宮本 慎宏
東京工業大学工学院 電気電子系 教授	宮本 恭幸
昭和大学歯学部 口腔生化学講座 准教授	宮本 洋一
慶應義塾大学看護医療学部 教授	宮脇 美保子
徳島大学歯学部 准教授	三好 圭子
徳島文理大学理工学部 講師	三好 真千
神戸大学工学研究科 教授	向井 敏司
東京理科大学理学部 化学科 講師	武藤 雄一郎
京都産業大学情報理工学部 准教授	棟方 渚
岐阜大学工学部 教授; 学部長	村井 利昭
群馬大学理工学府 准教授	村岡 貴子
京都大学大学院農学研究科 食品生物科学専攻 准教授	村上 一馬
富山県立大学工学部 教授	村上 達也
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 教授	村上 洋一
東京工業大学工学院 准教授	村上 陽一
北海道大学遺伝子病制御研究所 所長; 教授	村上 正晃
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 助教	村川 秀樹
名古屋大学工学部・工学研究科 マイクロ・ナノシステム工学専攻 助教	村島 基之
北海道大学獣医学部・獣医学研究科 助教	村田 史郎
大阪大学大学院理学研究科 化学専攻 教授	村田 道雄
大阪大学情報科学研究科 情報ネットワーク学専攻 教授	村田 正幸
信州大学工学部 准教授	村松 寛之
北海道大学大学院情報科学研究科 教授	村山 明宏
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 染色体生化学研究室 准教授	村山 泰斗
京都大学大学院情報学研究科 助教	村脇 有吾
愛媛大学大学院医学系研究科 教授	茂木 正樹
名古屋大学宇宙地球環境研究所 教授	持田 陸宏
信州大学医学部附属病院 耳鼻いんこう科 講師	茂木 英明
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 准教授	元井 直樹
京都産業大学総合生命科学部 教授	本橋 健
千葉大学医学部・医学研究院 教授	本橋 新一郎

所属等	氏名
名古屋工業大学工学部 助教	本林 健太
東京大学理学部・理学系研究科 准教授	本原 顕太郎
崇城大学工学部 機械工学科 准教授	森 昭寿
富山大学大学院医学薬学研究部 教授	森 寿
龍谷大学理工学部 機械システム工学科 講師	森 正和
近畿大学薬学総合研究所 教授	森川 敏生
広島大学大学院理学研究科 助教	森下 文浩
工学院大学工学部 電気電子工学科 教授	森下 明平
東京海洋大学海洋工学部 准教授	盛田 元彰
千葉大学薬学部・薬学研究院 教授	森部 久仁一
産業医科大学医学部 第2解剖学 教授	森本 景之
名古屋大学大学院環境学研究所 講師	諸田 智克
千葉大学グローバルプロミネント研究基幹 教授	矢貝 史樹
慶應義塾大学看護医療学部 准教授	矢ヶ崎 香
名古屋市立大学薬学部 講師	矢木 宏和
神戸大学大学院システム情報学研究所 准教授	谷口 隆晴
旭川医科大学医学部 講師	矢澤 隆志
千葉工業大学工学部 応用化学科 准教授	矢沢 勇樹
東京工業大学科学技術創成研究院フロンティア材料研究所 助教	安井 伸太郎
岡山大学薬学部 助教	安井 典久
名古屋市立大学薬学部 講師	保嶋 智也
東海大学農学部 バイオサイエンス学科 教授	安田 伸
広島大学原爆放射線医科学研究所 線量測定評価研究分野 教授	保田 浩志
北海道大学歯学研究所・歯学部 准教授	安田 元昭
徳島大学大学院医歯薬学研究部 教授	安友 康二
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 准教授	安原 主馬
愛媛大学大学院理工学研究科 環境建設工学コース 教授	安原 英明
大阪府立大学大学院看護学研究科 助教	安本 理抄
弘前大学理工学部 教授	谷田貝 亜紀代
大阪大学大学院情報科学研究科 助教	矢内 直人
広島大学生物生産学部 准教授	矢中 規之
山梨大学工学部 教授	柳 博
広島大学医学部 助教	柳瀬 雄輝
川崎医療福祉大学診療放射線技術学科 准教授	矢納 陽
岐阜大学応用生物科学部 教授	矢部 富雄
大阪府立大学看護学部 講師	山内 加絵
茨城大学理学部 教授	山口 央
近畿大学農学部 講師	山口 公志
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 准教授	山口 拓実
名古屋大学工学部・工学研究科 マイクロ・ナノ機械理工学専攻 准教授	山口 浩樹
早稲田大学先進理工学部 応用化学科 教授	山口 潤一郎
東京大学大学院情報理工学系研究科 准教授	山崎 俊彦
日本大学理工学部 助教	山崎 政彦
岩手大学農学部・共同獣医学科 教授	山崎 真大
山梨大学生命環境学部 助教	山下 さやか
新潟大学農学部 農業生産科学科 准教授	山城 秀昭
東京電機大学未来科学部 教授	山田 あすか
名古屋市立大学看護学部 教授	山田 紀代美
九州大学薬学部・薬学研究院・薬学府 教授	山田 健一
大分大学医学部 准教授	山田 健太郎
東京農業大学国際食料情報学部 准教授	山田 崇裕
琉球大学理学部 准教授	山田 広幸
京都大学防災研究所 助教	山田 真澄
近畿大学建築学部 助教	山田 宮土理
千葉大学大学院工学研究科 共生応用化学専攻 助教	山田 泰弘
東京大学大学院工学部・工学系研究科 講師	山田 裕貴
北海道大学薬学部・薬学研究院 准教授	山田 勇磨
名古屋大学環境医学研究所 所長；教授	山中 宏二
日本大学薬学部 教授	山中 健三
東京工業大学大学院総合理工学研究科 環境・社会理工学院 教授	山中 浩明
宇都宮大学農学部 教授	山根 健治
京都大学農学研究科 准教授	山根 久代
広島大学薬学部 准教授	山野 幸子

所属等	氏名
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学部門 教授	山野 優子
静岡大学理学部 教授	山本 歩
中部大学工学部 電気システム工学科 准教授	山本 和男
鹿児島大学工学部 准教授	山元 和哉
東京大学医学部・医学系研究科 システム生理学 准教授	山本 希美子
東京工業大学科学技術創成研究院 化学生命科学研究所 教授	山元 公寿
東京大学大学院医学系研究科 健康科学・看護学専攻医療倫理学分野 助教	山本 圭一郎
京都大学エネルギー理工学研究所 助教	山本 聡
近畿大学工学部 情報学科 講師	山元 翔
横浜国立大学大学院環境情報研究院・環境情報学府 准教授	山本 伸次
愛知学院大学薬学部 製剤学講座 教授	山本 浩充
東北医科薬科大学薬学部 教授	山本 文彦
昭和大学歯学部 歯周病学講座 教授	山本 松男
北里大学獣医学部 獣医薬理学 教授	山脇 英之
北陸先端科学技術大学院大学知識科学系 准教授	由井 蘭 隆也
佐賀大学農学部 准教授	弓削 こづえ
群馬大学理工学府電子情報部門 准教授	弓仲 康史
京都大学霊長類研究所 所長；教授	湯本 貴和
中部大学工学部 都市建設工学科 講師	余川 弘至
大阪府立大学工学部 准教授	余越 伸彦
大阪大学大学院理学研究科 宇宙地球科学専攻 准教授	横田 勝一郎
山梨大学大学院総合研究部 医学域社会医学講座 准教授	横道 洋司
東京慈恵会医科大学医学部 内科学講座腎臓・高血圧内科 教授	横山 啓太郎
鹿児島大学水産学部 助教	横山 佐一郎
九州大学先端物質化学研究所 教授	横山 士吉
東京工業大学理学院 教授	横山 哲也
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 教授	横山 清子
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 准教授	吉岡 勇人
九州大学大学院システム情報科学研究院・同学府 助教	吉岡 宏晃
島根大学生物資源科学部 助教	吉岡 秀和
新潟大学農学部 生産環境科学科 准教授	吉川 夏樹
京都大学大学院情報学研究科 准教授	吉川 仁
岩手大学農学部 副学長（研究担当）；教授	吉川 信幸
長崎大学水産・環境科学総合研究科 准教授	吉田 朝美
東京慈恵会医科大学大学生化学講座 教授	吉田 清嗣
京都大学大学院理学研究科 助教	吉田 賢市
茨城大学農学部 准教授	吉田 貢士
東京医科歯科大学学生体材料工学研究所 准教授	吉田 優
福井大学工学部 機械工学専攻 講師	吉田 達哉
富山大学大学院医学薬学研究部 准教授	吉田 知之
秋田大学大学院理工学研究科 数理・電気電子情報学専攻電気電子工学コース 助教	吉田 征弘
京都大学 i P S 細胞研究所 准教授	吉田 善紀
岡山大学医歯薬学総合研究院・口腔生理学 教授	吉田 童介
愛知学院大学歯学部 口腔病理学講座 講師	吉田 和加
京都大学農学研究科 応用生命科学専攻 助教	吉永 直子
北海道大学薬学部・薬学研究院 助教	吉野 達彦
東京農工大学工学部 教授	吉野 知子
香川大学農学部 准教授	吉原 明秀
福井大学工学部 生物応用化学専攻 准教授	吉見 泰治
秋田大学大学院理工学研究科 附属革新材料研究センター 准教授	吉村 哲
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 助教	吉村 俊平
慶應義塾大学医学部 教授	吉村 昭彦
大阪市立大学工学部 助教	吉本 佳世
高知大学理工学部 教授	米村 俊昭
大阪薬科大学薬学部 助教	米山 弘樹
早稲田大学情報生産システム研究科 教授	李 義韻
岡山大学資源植物科学研究所 助教	力石 和英
崇城大学工学部 機械工学科 准教授	劉 陽
九州大学先端物質化学研究所 助教	龍崎 奏
広島大学生物生産学部 助教	若林 香織
弘前大学大学院医学研究科 脳神経病理学講座 教授	若林 孝一
近畿大学建築学部 教授	脇田 祥尚
福島県立医科大学医学部 教授	和栗 聡

所属等	氏名
岡山大学医学部 講師	和氣 秀徳
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	和田 実
東京大学大学院新領域創成科学研究科 助教	和田 良太
日本大学薬学部 助教	和田 平
東北医科薬科大学薬学部 准教授	渡邊 一弘
山口大学共同獣医学部 助教	渡邊 健太
大阪大学微生物病研究所 准教授	渡邊 すぎ子
京都産業大学理学部 教授	渡辺 達也
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 助教	渡邊 哲弘
京都大学大学院生命科学研究科 教授	渡邊 直樹
東北大学大学院環境科学研究科 准教授	渡邊 則昭
東京農業大学地域環境科学部 生産環境工学科 教授	渡邊 文雄
大阪大学大学院生命機能研究科 准教授	渡邊 正勝
東京海洋大学学術研究院 准教授	渡邊 大輔
北海道大学低温科学研究所 教授	渡部 直樹
佐賀大学大学院工学系研究科 先端融合工学専攻 教授	渡 孝則
芝浦工業大学工学部 電気工学科 教授	赤津 観
中京大学スポーツ科学部 スポーツ健康科学科 教授	荒牧 勇
東京大学大学院情報理工学系研究科 システム情報学専攻 教授	生田 幸士
摂南大学理工学部 建築学科 教授	池内 淳子
奈良先端科学技術大学院大学先端科学技術研究科 先端科学技術専攻 教授	池田 和司
立命館大学スポーツ健康科学部 学部長；教授	伊坂 忠夫
慶應義塾大学理工学部 機械工学科 准教授	石上 玄也
大阪大学大学院基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	石黒 浩
山形大学大学院有機材料システム研究科 高分子精密加工研究室 教授	伊藤 浩志
東京工業大学工学院 システム制御系 特任講師	糸山 克寿
愛知県心身障害者コロニー発達障害研究所 部長	乾 幸二
東京大学生産技術研究所 物質・環境系部門 教授	井上 博之
金沢工業大学革新複合材料研究開発センター 所長；教授	鶴澤 潔
東京大学生産技術研究所 革新的シミュレーション研究センター 准教授	梅野 宜崇
京都工芸繊維大学工芸科学部 生命物質科学域 教授	浦山 健治
京都大学高等研究院 物質-細胞統合システム拠点 特定拠点准教授	王 丹
東北大学大学院工学研究科 応用物理学専攻 准教授	大兼 幹彦
東京工業大学大学院物質理工学院 化学工学専攻 教授	大河内 美奈
筑波大学生命環境系 生物圏資源科学専攻 教授	大澤 良
東北大学未来科学技術共同研究センター 准教授	大野 和則
東北大学大学院情報科学研究科 知能ロボティクス学講座 教授	岡谷 貴之
早稲田大学理工学術院 教授	奥乃 博
お茶の水女子大学基幹研究院自然科学系、人間文化創成科学研究科 理学専攻 教授	奥村 剛
横浜国立大学大学院工学研究院 システムの創生部門 准教授	尾崎 伸吾
東京工業大学環境・社会理工学院 建築学系 教授	大佛 俊泰
東京大学大学院工学系研究科 電気系工学専攻 准教授	小関 泰之
北里大学東洋医学総合研究所 所長	小田口 浩
東京工業大学 名誉教授	小田 俊理
九州大学情報基盤研究開発センター 学際計算科学研究部門 教授	小野 謙二
京都大学化学研究所 材料機能化学研究系 教授	小野 輝男
神戸大学システム情報学研究科 システム科学専攻 教授	貝原 俊也
東京工業大学科学技術創成研究院 先端原子力研究所 教授	加藤 之貴
東京大学大学院工学系研究科 機械工学専攻 教授	金子 成彦
香川大学四国危機管理教育・研究・地域連携推進機構 地域強靱化研究センター センター長；特任教授；学長特別補佐	金田 義行
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 分子複合系科学研究室 教授	上久保 裕生
岡山大学大学院自然科学研究科 産業創成工学専攻知能機械システム学講座 教授	神田 岳文
麻布大学獣医学部 動物応用科学科 教授	菊水 健史
茨城工業高等専門学校 校長	喜多 英治
東京大学大学院新領域創成科学研究科 物質系専攻 教授	木村 剛
首都大学東京システムデザイン研究科 教授	久保田 直行
京都大学大学院医学研究科 医学専攻 教授	黒田 知宏
広島大学自然科学研究支援開発センター 教授	小島 由継
東京大学大学院工学系研究科 マテリアル工学専攻 教授；理事・副学長	小関 敏彦
東京大学空間情報科学研究センター 准教授	小林 博樹
長岡技術科学大学工学部 電気電子情報工学専攻 准教授	佐々木 徹
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 コンテンツ科学研究系 教授	佐藤 いまり

所屬等	氏名
関西学院大学理工学部 先進エネルギーナノ工学科 教授	鹿田 真一
早稲田大学先進理工学部 教授	柴田 重信
東京大学大学院理学系研究科 附属原子核科学研究センター 教授	下浦 享
神戸大学大学院工学研究科 機械工学専攻 教授	白瀬 敬一
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 准教授	白土 優
大阪大学大学院工学研究科 知能・機能創成工学専攻 准教授	杉原 知道
長岡技術科学大学大学院工学研究科 原子力システム安全工学専攻 教授	鈴木 達也
早稲田大学スマート社会技術融合研究機構 主任研究員	鈴木 太郎
名古屋大学大学院工学研究科 電子工学専攻 教授	須田 淳
名古屋大学大学院工学研究科 航空宇宙工学専攻 教授	砂田 茂
広島大学大学院工学研究科 システムサイバネティクス専攻 准教授	高木 健
愛媛大学大学院理工学研究科 物質生命工学専攻 教授	武部 博倫
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 情報生産システム研究センター 教授	巽 宏平
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 物質化学領域領域 准教授	谷池 俊明
東北大学電気通信研究所 誘電ナノデバイス研究室 教授	長 康雄
岡山大学大学院自然科学研究科 生命医用工学専攻 教授	塚田 啓二
九州大学工学研究院 機械工学部門 教授	津崎 兼彰
東京大学工学系研究科 バイオエンジニアリング専攻及び医学系研究科 疾患生命工学センター 教授	鄭 雄一
京都大学大学院医学研究科 医学専攻外科学講座乳腺外科学 教授	戸井 雅和
慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科 特任准教授	常盤 拓司
金沢大学理工研究域 機械工学系 准教授	得竹 浩
九州大学大学院高等研究院 特別主幹教授	都甲 潔
東京工業大学物質理工学院 応用化学系 教授	中嶋 健
関西学院大学理工学部 人間システム工学科 教授	長田 典子
東京工業大学工学院 システム制御系 特任教授	中藁 一博
東北大学未来科学技術共同研究センター フィールドロボティクス研究室 准教授	永谷 圭司
筑波大学計算科学研究センター 数理物質系物理学域 教授	中務 孝
東京工業大学理学院 物理学系基礎物理学専攻 教授	中村 隆司
京都府立医科大学大学院医学研究科 精神機能病態学 教授	成本 迅
京都大学大学院工学研究科 機械理工学専攻 教授	西脇 眞二
東北大学大学院工学研究科 知能デバイス材料学専攻 教授	新田 淳作
筑波大学医学医療系 臨床医学域 (精神医学) 准教授	根本 清貴
近畿大学理工学部 電気電子工学科 教授	野上 雅伸
京都大学エネルギー理工学研究所 エネルギー利用過程研究部門 教授	野平 俊之
名古屋大学大学院工学研究科 先端ナノバイオデバイス研究センター センター長；教授	馬場 嘉信
大阪大学大学院基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	浜屋 宏平
京都大学大学院工学研究科 電気工学専攻 教授	引原 隆士
東京大学大学院理学系研究科 名誉教授；理学系研究科研究員	平木 敬
岩手大学理工学部 教授	平原 英俊
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	廣瀬 明夫
芝浦工業大学工学部 機械機能工学科 准教授	廣瀬 敏也
大阪大学核物理研究センター 加速器研究部門 教授	福田 光宏
山形大学大学院理工学研究科 ライフ・3Dプリンタ創成センター 教授；センター長	古川 英光
大阪大学大学院工学研究科 戦略支援部 准教授	細貝 知直
東北大学大学院環境科学研究科 環境科学専攻 教授	末永 智一
岐阜大学工学部 機械工学科 准教授	松下 光次郎
大阪大学産業科学研究所 特任教授	松本 和彦
名古屋大学大学院工学研究科 情報・通信工学専攻 准教授	松本 隆太郎
静岡大学大学院工学領域 機械工学系列 教授	三浦 憲二郎
京都大学大学院工学研究科 材料化学専攻 教授	三浦 清貴
東北大学材料科学高等研究所 教授	水上 成美
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 環境・エネルギー領域 教授	水田 博
東京藝術大学 名誉教授	宮廻 正明
兵庫県立大学高度産業科学技術研究所 教授	宮本 修治
岐阜大学工学部 社会基盤工学科 教授	八嶋 厚
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	安田 弘行
東京工業大学物質理工学院 材料系 教授	矢野 哲司
信州大学工学部 機械システム工学科 准教授	山崎 公俊
千葉大学大学院工学研究院 先進理化学専攻 准教授	山田 豊和
金沢工業大学工学部 機械工学科 教授	山部 昌
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構加速器科学支援センター シニアフェロー	山本 樹

所屬等	氏名
新潟大学医歯学総合研究科 特任教授	山本 格
福井大学産学官連携本部 教授	米沢 晋
千葉大学大学院工学研究院 機械工学コース 教授	劉 浩
九州大学 理事；副学長	若山 正人
九州大学大学院総合理工学研究院 エネルギー理工学部門 教授	渡辺 幸信
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 理事長	五十嵐 隆
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 理事長	岩永 勝
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 理事長	小川 久雄
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事長	児玉 敏雄
国立研究開発法人理化学研究所理化学研究所 理事	小安 重夫
国立研究開発法人海洋研究開発機構 理事長	平 朝彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 理事長	中鉢 良治
国立研究開発法人土木研究所 理事長	西川 和廣
国立研究開発法人物質・材料研究機構 理事長	橋本 和仁
国立研究開発法人防災科学技術研究所 理事長	林 春男
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 理事長	平野 俊夫
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター 理事長	水澤 英洋
国立研究開発法人建築研究所 理事長	緑川 光正
国立研究開発法人水産研究・教育機構本部 理事長	宮原 正典
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長	山川 宏
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 理事長	米田 悦啓
国立研究開発法人国立環境研究所 理事長	渡辺 知保
国立研究開発法人森林研究・整備機構企画部研究企画科 企画室長	石崎 涼子
国立研究開発法人土木研究所企画部研究企画課 課長	猪股 広典
国立研究開発法人国立環境研究所企画部 次長；研究推進室長	岩崎 一弘
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構イノベーションセンター センター長	内堀 幸夫
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構事業計画統括部 部長	大井川 宏之
国立研究開発法人建築研究所企画部企画調査課 主査	大井川 充
国立研究開発法人海洋研究開発機構イノベーション・事業推進部 部長	大嶋 真司
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所企画室 室長	大野 崇
国立研究開発法人水産研究・教育機構経営企画部 部長	柿沼 忠秋
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所戦略企画部戦略企画課 課長	梶原 慎志
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 病院長	賀藤 均
国立研究開発法人情報通信研究機構経営企画部企画戦略室 室長	久保田 実
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター企画連携部 部長	齋藤 昌義
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究推進支援部 部長	宍戸 稔聡
国立研究開発法人国際医療研究センター企画経営部 研究医療課長	新谷 幸子
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構総務部総務課 課長	須藤 勝也
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 企画管理部 部長	高橋 清也
国立研究開発法人産業技術総合研究所 理事長	中鉢 良治
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター資源・環境管理プログラム プログラムディレクター	飛田 哲
国立研究開発法人理化学研究所経営企画部 部長	永井 雅規
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 所長	中込 和幸
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構企画調整部 部長	中島 隆
国立研究開発法人物質・材料研究機構経営企画部門経営戦略室 室長代理	畑田 史孝
国立研究開発法人水産研究・教育機構本部 研究推進部長	堀井 豊充
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所戦略企画部 部長	堀内 直哉
国立研究開発法人森林研究・整備機構企画部 研究企画科長	正木 隆
国立研究開発法人防災科学技術研究所企画部企画課 課長	松野 元徳
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究所 所長	望月 直樹
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構経営企画部 部長	吉田 聡
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター神経研究所 所長	和田 圭司
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究開発基盤センター 医学倫理研究部 室長	會澤 久仁子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構畜産研究部門 家畜育種繁殖研究領域家畜胚生産ユニット 上級研究員	赤木 悟史
国立研究開発法人産業技術総合研究所中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 研究員	秋田 紘長
国立研究開発法人理化学研究所計算科学研究センター 複合系気候科学研究チーム 研究員	足立 幸穂
国立研究開発法人産業技術総合研究所生命工学領域創薬分子プロファイリング研究センター 研究員	足達 俊吾

所屬等	氏名
国立研究開発法人情報通信研究機構ユニバーサルコミュニケーション研究所 研究統括	淡路 祥成
国立研究開発法人国立国際医療研究センター臨床研究センター 室長	飯山 達雄
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構食品研究部門 食品分析研究領域ユニット長	池羽田 晶文
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 学際科学研究系 教授	石川 毅彦
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター企画連携部 研究企画科長	泉 太郎
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力科学研究所 先端基礎研究センター 研究副主幹	伊藤 孝
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門次世代航空イノベーションハブハブマネージャ／上席研究開発員	伊藤 健
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構チーフエンジニア室 室長	稲場 典康
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業研究センター 飼養管理技術研究領域 主任研究員	井上 秀彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 生産環境研究領域 上級研究員	今崎 伊織
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 高度感染症診断部 統括部長	今留 謙一
国立研究開発法人理化学研究所生命医学研究センター 免疫細胞治療研究チーム 研究員	伊豫田 智典
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター 細胞機能研究チーム 研究員	岩瀬 哲
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器科学研究センター 核分光研究室 室長	上野 秀樹
独立行政法人日本学術振興会世界トップレベル拠点形成推進センター センター長	宇川 彰
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 物質循環研究領域 ユニット長	江口 定夫
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 主任研究員	江口 美陽
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構安全研究・防災支援部門 安全研究センター保障措置分析化学研究グループ 研究主幹	江坂 文孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所東北センター 化学プロセス研究部門 首席研究員	蛭名 武雄
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 園芸研究領域 研究員	遠藤 みのり
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 水田作研究領域 研究領域長	老田 茂
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター 健康工学研究部門 所長代理；副研究部門長	大家 利彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所北海道センター 所長	扇谷 悟
国立研究開発法人海洋研究開発機構海洋生命理工学研究開発センター グループリーダー代理	大田 ゆかり
国立研究開発法人理化学研究所光量子工学研究センター 中性子ビーム技術開発チーム チームリーダー	大竹 淑恵
国立研究開発法人理化学研究所光量子工学研究センター テラヘルツイメージング研究チーム チームリーダー	大谷 知行
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 設計・創造分野計算構造材料設計グループ 主席研究員	大塚 秀幸
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地水圏研究グループ寒冷沿岸域チーム 主任研究員	大塚 淳一
国立研究開発法人森林研究・整備機構戦略研究部門 震災復興・放射性物質研究拠点 主任研究員	大橋 伸太
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 高崎量子応用研究所 主任研究員	大山 智子
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構第一宇宙技術部門 地球観測研究センター／宇宙利用統括付 主任研究開発員	大吉 慶
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所森林研究部門 森林防災研究領域気象研究室 室長	岡野 通明
国立研究開発法人森林研究・整備機構戦略研究部門 生物多様性研究拠点 拠点長	岡部 貴美子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業研究センター 北陸研究拠点 研究員	岡村 夏海
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 物質科学研究センター放射光エネルギー材料研究ディビジョン 研究主席	岡本 芳浩
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究員	小川 達彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所中部センター 材料・化学領域磁性粉末冶金研究センター センター長	尾崎 公洋

所屬等	氏名
国立研究開発法人国立がん研究センター研究所 ユニット長	小幡 裕希
国立研究開発法人理化学研究所脳神経科学研究センター 精神疾患動態研究チーム 副チームリーダー	笠原 和起
国立研究開発法人産業技術総合研究所中部センター 材料・化学領域無機機能材料研究部門 総括研究主幹	加藤 且也
国立研究開発法人理化学研究所脳神経科学研究センター 精神疾患動態研究チーム チームリーダー；研究基盤開発部門長	加藤 忠史
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料サイクル工学研究所 環境技術開発センター基盤技術研究開発部システム性能研究グループ 研究副主幹	加藤 智子
国立研究開発法人土木研究所土砂管理研究グループ 雪崩・地すべり研究センター 研究員	金澤 瑛
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 副部門長	上出 英樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 副所長	神永 雅紀
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究所バックエンド技術部 放射性廃棄物管理技術課 研究主席	亀尾 裕
国立研究開発法人国立環境研究所社会環境システム研究センター 副センター長	亀山 康子
国立研究開発法人産業技術総合研究所九州センター 製造技術研究部門 主任研究員	菊永 和也
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究開発基盤センター 臨床研究部長	北風 政史
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 副拠点長	北口 仁
国立研究開発法人物質・材料研究機構経営企画部門 経営戦略室 調査役	北澤 英明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構食品研究部門 食品加工流通研究領域 主任研究員	北澤 裕明
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター グループリーダー；研究主幹	北辻 章浩
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 安全・品質保証部長	北村 高一
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター エネルギー環境領域電池技術研究部門 主任研究員	橘田 晃宜
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主幹	木村 敦
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 廃炉国際共同研究センター センター長代理	木村 貴海
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 那珂核融合研究所 所長	栗原 研一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 傾斜地園芸研究領域園芸環境工学グループ グループ長	黒瀬 義孝
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究センター グループリーダー	河野 秀俊
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所電子航法研究所 監視通信領域 主幹研究員	河村 暁子
国立研究開発法人国立がん研究センター社会と健康研究センター 疫学研究部 室長	後藤 温
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 炉設計部 高温ガス炉設計グループ マネージャー	後藤 実
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 放射線障害治療研究部 主任研究員	小西 輝昭
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 副所長	小林 健太郎
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 フロンティア創造総合研究室 研究マネージャー	小林 昇平
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究センター 企画運営部長	小林 徹
国立研究開発法人国立国際医療研究センター研究所 糖尿病研究センター分子糖尿病医学研究部 上級研究員	小林 直樹
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 主幹研究員	小林 由佳
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料・バックエンド研究開発部門 東濃地科学センター 地層科学研究部 ネオテクトニクス研究グループ 研究員	小松 哲也
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究センター 部長	近藤 公伯
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究センター 主任研究員	近藤 康太郎
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究センター センター長	斉藤 和幸
国立研究開発法人森林研究・整備機構森林総合研究所 関西支所 地域研究監	齊藤 哲
国立研究開発法人理化学研究所脳神経科学研究センター 細胞機能探索技術研究チーム 研究員	阪上 朝子

所属等	氏名
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 環境情報基盤研究領域 主任研究員	坂本 利弘
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業研究センター 虫・鳥獣害研究領域 上級研究員	櫻井 民人
国立研究開発法人国立環境研究所地域環境研究センター 広域大気環境研究室 室長	佐藤 圭
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 廃止措置部 技術主幹	佐野 一哉
国立研究開発法人理化学研究所放射光科学研究センター 理論支援チーム 研究員	澤田 桂
国立研究開発法人土木研究所地質・地盤研究グループ 施工技術チーム 主任研究員	澤松 俊寿
国立研究開発法人産業技術総合研究所化学プロセス研究部門 機能素材プロセッシンググループ 主任研究員	敷中 一洋
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 生産基盤研究領域 研究員	篠遠 善哉
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 国際・社会環境室 グループリーダー	柴田 大受
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構安全研究・防災支援部門 安全研究センター 研究主席	柴本 泰照
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 カンキツ研究領域カンキツゲノムユニット ユニット長	島田 武彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所中部センター 材料・化学領域構造材料研究部門 研究員	島本 太介
国立研究開発法人情報通信研究機構ネットワークシステム研究所 フォトニックネットワークシステム研究室 主任研究員	清水 智
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 先端基礎研究センター 研究副主幹	下条 晃司郎
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 加速器工学部 部長	白井 敏之
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構有人宇宙技術部門 きぼう利用センター きぼう利用企画グループ グループ長	白川 正輝
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター グループディレクター	白須 賢
国立研究開発法人情報通信研究機構先進的音声翻訳研究開発推進センター 主任研究員	杉浦 孔明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 芽室研究拠点 主任研究員	杉浦 綾
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 海洋研究領域耐波研究グループ グループ長	鈴木 高二朗
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 敦賀総合研究開発センター センター長代理	鈴木 隆之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 物質科学研究センター中性子材料解析研究ディビジョン応力評価技術研究グループ グループリーダー	鈴木 裕士
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 酪農研究領域 グループ長	須藤 賢司
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所電子航法研究所 監視通信領域 副領域長	住谷 泰人
国立研究開発法人産業技術総合研究所地質調査総合センター 地質情報研究部門海洋環境地質研究グループ 主任研究員	清家 弘治
国立研究開発法人情報通信研究機構テラヘルツ研究センター テラヘルツ連携研究室 室長	関根 徳彦
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所核融合炉システム研究開発部核融合炉システム研究グループ 主任研究員	染谷 洋二
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 研究所長	平 和昌
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 計測・線量評価部 主任研究員	高島 良生
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 地盤研究領域地盤改良研究グループ 主任研究員	高野 大樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主席	高野 公秀
国立研究開発法人建築研究所建築生産研究グループ グループ長	高橋 暁
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 研究員	高橋 徳
国立研究開発法人理化学研究所光量子工学研究センター アト秒科学研究チーム 専任研究員	高橋 栄治

所屬等	氏名
国立研究開発法人森林研究・整備機構戦略研究部門 森林災害・被害研究拠点 チーム長	高橋 正義
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所環境技術開発センター 材料試験炉部 廃止措置準備室 研究副主幹	武内 伴照
国立研究開発法人国立国際医療研究センターメディカルゲノムセンター 室長	竹内 史比古
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 放射線障害治療研究部 上席研究員	武田 志乃
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 研究企画室 室長	竹永 秀信
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究所 人工臓器部 先端治療機器研究室 室長	武輪 能明
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 企画室長（研究マネージャー兼務）	田中 秀吉
国立研究開発法人理化学研究所放射光科学研究センター 副センター長	田中 均
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 企画管理部企画連携室 室長	田中 博光
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター 産学官連携推進室 総括主幹	谷垣 宣孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター 健康工学研究部門 研究員	田部井 陽介
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器科学研究センター 高エネルギー宇宙物理研究室 室長	玉川 徹
国立研究開発法人産業技術総合研究所北海道センター 生物プロセス研究部門 研究部門長	田村 具博
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 グループリーダー	近澤 佳隆
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 海洋情報・津波研究領域津波・高潮研究グループ 研究官	千田 優
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 部門長	茅野 政道
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 研究員	千葉 亜耶
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター 戦略統括監付戦略推進室 主任研究員	千葉 大基
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 標識薬剤開発部 部長	張 明栄
国立研究開発法人国立がん研究センター先端医療開発センター トランスレーショナルインフォマティクス分野 分野長	土原 一哉
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 新産業開拓研究領域 主任研究員	坪田 拓也
国立研究開発法人産業技術総合研究所環境管理研究部門 反応場設計研究グループ 主任研究員	寺本 慶之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 那珂核融合研究所先進プラズマ研究部 主幹研究員	東條 寛
国立研究開発法人森林研究・整備機構企画部 研究評価科長	塔村 真一郎
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 生産・流通研究領域虫害ユニット 上級研究員	土田 聡
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所核融合炉システム研究開発部 部長	飛田 健次
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構SPRING-8 主査	富永 亜希
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所電子航法研究所 研究員	ナヴィンダ キトマル ビクラマシンハ
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 放射線影響研究部 チームリーダー	中島 徹夫
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 主任研究員	中谷 友也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 福島環境安全センター放射線監視技術開発グループ 研究副主幹	中西 貴宏
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 上級研究員	中野 有加
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 水田作研究領域 グループ長	中村 和弘
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 廃止措置部 計画管理課 技術副主幹	中村 保之
国立研究開発法人理化学研究所計算科学研究センター アプリケーション開発チーム 研究員	中村 宣文
国立研究開発法人理化学研究所 東京工業大学 地球生命研究所環境資源科学研究センター 生体機能触媒研究チーム 東京工業大学 地球生命研究所 チームリーダー 教授	中村 龍平

所属等	氏名
国立研究開発法人情報通信研究機構脳情報通信融合研究センター 脳情報工学研究室 室長	成瀬 康
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地基礎技術研究グループ寒地構造チーム 上席研究員	西 弘明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 品種育成研究領域ナシ・クリ育種ユニット 主任研究員	西尾 聡悟
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門 研究領域主幹	西沢 啓
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 高温ガス炉水素・熱利用研究センター 副主任研究員	野口 弘喜
国立研究開発法人森林研究・整備機構森林研究部門 北海道支所 チーム長	橋本 徹
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端材料解析研究拠点 主任研究員	橋本 綾子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター 高度作業支援システム研究領域 領域長	八谷 満
国立研究開発法人産業技術総合研究所環境安全本部 副本部長	花岡 隆昌
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 時空標準研究室 上席研究員	花土 ゆう子
国土交通省国土技術政策総合研究所住宅研究部 建築環境研究室 主任研究官	羽原 宏美
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構有人宇宙技術部門 きぼう利用センター 主任研究開発員	東端 晃
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター 戦略統括監付戦略推進室 室長	日高 靖之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 研究員	平野 史生
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 高速炉サイクル研究開発センター 高速炉解析評価技術開発部 炉心安全解析評価グループ グループリーダー	深野 義隆
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 分子内分泌研究部 部長	深見 真紀
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主幹	福島 昌宏
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 電磁環境研究室 研究マネージャー	藤井 勝巳
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 東海量子ビーム応用研究センター 上席研究員	藤井 健太郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所東北センター 化学プロセス研究部門 研究員	藤井 達也
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 准教授	船木 一幸
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター社会科学領域 領域長	古家 淳
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 研究所長	實迫 巖
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 理事	宝野 和博
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所 ブランケット研究開発部 増殖機能材料開発グループ 上席研究員	星野 毅
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター 生命工学領域バイオメディカル研究部門 主任研究員	細川 千絵
国立研究開発法人水産研究・教育機構中央水産研究所 所長	前野 幸男
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 生産環境研究領域 領域長	眞岡 哲夫
国立研究開発法人産業技術総合研究所地域連携推進部 中小企業連携室 総括主幹	増田 善雄
国立研究開発法人国立がん研究センター社会と健康研究センター 健康支援研究部 部長	松岡 豊
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター生産環境・畜産領域 研究員	松川 みずき
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用部門 昆虫制御研究領域 主任研究員	松倉 啓一郎
国立研究開発法人 産業技術総合研究所中国センター 材料・化学領域 機能化学研究部門 バイオ変換グループ 研究グループ長	松鹿 昭則
国立研究開発法人国立国際医療研究センター研究所 糖尿病研究センター分子代謝制御研究部 部長	松本 道宏
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地道路研究グループ寒地道路保全チーム 上席研究員	丸山 記美雄
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター研究所 副所長	丸山 光生
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究センター 専門職	三上 剛史
国土交通省国土技術政策総合研究所建築研究部 構造基準研究室 研究官	三木 徳人
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構研究開発部門 第二研究ユニット 研究領域主幹	水谷 忠均
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 教授	満田 和久
国立研究開発法人産業技術総合研究所生物プロセス研究部門 植物機能制御研究グループ 研究グループ長	光田 展隆

所属等	氏名
国立研究開発法人情報通信研究機構ネットワークシステム研究所 ネットワーク基盤研究室 主任研究員	宮澤 高也
国立研究開発法人産業技術総合研究所情報・人間工学領域 人間情報研究部門デジタルヒューマン研究グループ 主任研究員	宮田 なつき
国立研究開発法人水産研究・教育機構中央水産研究所 内水面研究センター 資源増殖グループ研究員	宮本 幸太
国立研究開発法人国立国際医療研究センターメディカルゲノムセンター ゲノム医療支援部門長	美代 賢吾
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門事業推進部 部長	村上 哲
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構畜産研究部門 家畜代謝栄養研究領域家禽代謝栄養ユニット ユニット長	村上 斉
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構地球観測研究センター 技術領域主幹	村上 浩
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 生産環境研究領域土壌管理グループ 上級研究員	望月 秀俊
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 重粒子医科学センター チームリーダー	森 慎一郎
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料サイクル工学研究所 プルトニウム燃料技術開発センター燃料技術部燃料技術開発課 研究主幹	森本 恭一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業研究センター 病害研究領域 上級研究員	安田 伸子
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 ゲノム医療研究部 研究員	柳 久美子
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 高崎量子応用研究所 プロジェクトリーダー・上席研究員	八巻 徹也
国立研究開発法人国立がん研究センター先端医療開発センター 機能診断開発分野 ユニット長	山口 雅之
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代作物開発研究センター 稲研究領域 領域長	山口 誠之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構安全研究・防災支援部門 安全研究センター構造健全性評価研究グループ 研究員	山口 義仁
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター研究所 室長	山越 貴水
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 営農生産体系研究領域転換畑多収栽培グループ 研究員	山崎 諒
国立研究開発法人水産研究・教育機構北海道区水産研究所 資源管理部 浮魚資源グループ長	山下 紀生
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代作物開発研究センター 畑作物研究領域大豆育種ユニット 主任研究員	山田 哲也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 福島研究開発拠点 廃炉国際共同研究センター 遠隔技術ディビジョン 遠隔分析技術開発グループ 研究員	山田 知典
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター 健康工学研究部門 研究グループ長	山村 昌平
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構食農ビジネス推進センター センター長	山本 (前田) 万里
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 分子イメージング診断治療研究部 主幹研究員	吉井 幸恵
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 上級研究員	吉川 学
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域 主任研究員	吉田 ひろえ
国立研究開発法人産業技術総合研究所材料・化学領域 機能化学研究部門 副研究部門長	吉田 勝
国立研究開発法人国立環境研究所生物・生態系環境研究センター 主任研究員	吉田 勝彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 水田作研究領域 主任研究員	吉田 晋一
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 加速器工学部 チームリーダー	米内 俊祐
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器科学研究センター 共用促進チーム チームリーダー	米田 健一郎
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構事業計画統括部 次長	脇本 秀一
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉・新型炉研究開発部門 次世代高速炉サイクル研究開発センター安全技術部 研究員	渡壁 智祥
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 主任研究員	渡邊 育夢
国立研究開発法人土木研究所先端材料資源研究センター 材料資源研究グループ 研究グループ長	渡辺 博志

所属等	氏名
国立研究開発法人防災科学技術研究所地震津波火山ネットワークセンター センター長	青井 真
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器科学研究センター イオン育種研究開発室室長	阿部 知子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構動物衛生研究部門 病態研究領域生化学ユニット 上級研究員	新井 鐘蔵
国立研究開発法人土木研究所構造物メンテナンス研究センター 橋梁構造研究グループ 上席研究員	石田 雅博
国立研究開発法人水産研究・教育機構中央水産研究所 主任研究員	石原 賢司
国立研究開発法人産業技術総合研究所スピントロニクス研究センター 研究チーム長	今村 裕志
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力基礎工学研究センター 核工学・炉工学ディビジョン核データ研究グループ グループリーダー	岩本 修
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学研究所放射線障害治療研究部主任研究員	上原 章寛
国立研究開発法人産業技術総合研究所ナノエレクトロニクス研究部門 グループ長	遠藤 和彦
国立研究開発法人情報通信研究機構脳情報通信融合研究センター 主任研究員	苧阪 満里子
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 構造研究領域構造研究グループ グループ長	加藤 絵万
国立研究開発法人産業技術総合研究所知能システム研究部門 ヒューマノイド研究グループ 研究グループ長	金広 文男
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器科学研究センター 加速器基盤研究部 部長	上垣外 修一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 新産業開拓研究領域新素材開発ユニット ユニット長	亀田 恒徳
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所高強度レーザー科学研究グループ グループリーダー	神門 正城
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 J-PARCセンター 加速器ディビジョン 副ディビジョン長	金正 倫計
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 電気・電子機能分野ワイドバンドギャップ半導体グループ グループリーダー	小泉 聡
国立研究開発法人産業技術総合研究所スピントロニクス研究センター 半導体スピントロニクスチーム チーム長	齋藤 秀和
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所 上席研究員	榊 泰直
国立研究開発法人海洋研究開発機構地球情報基盤センター センター長	高橋 桂子
国立研究開発法人理化学研究所創発物性科学研究センター 超分子機能化学部門創発分子機能研究チーム チームリーダー	瀧宮 和男
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構大洗研究所 燃料材料開発部 材料試験課課長	舘 義昭
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門 主幹研究開発員	田辺 安忠
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究部門 水利工学研究領域水利システムユニット ユニット長	樽屋 啓之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門原子力科学研究所 原子力基礎工学研究センター分離変換技術開発ディビジョン ディビジョン長	辻本 和文
国立研究開発法人産業技術総合研究所製造技術研究部門 総括研究主幹	手塚 明
国立研究開発法人理化学研究所創発物性科学研究センター 副センター長	永長 直人
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域温暖化適応策ユニット ユニット長	中川 博視
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター バイオ高分子研究チーム チームリーダー	沼田 圭司
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 グリーンICTデバイス先端開発センター センター長	東脇 正高
国立研究開発法人防災科学技術研究所レジリエント防災・減災研究推進センター センター長	藤原 広行
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 副拠点長	三谷 誠司
国立研究開発法人森林研究・整備機構戦略研究部門 新素材研究拠点 拠点長	山田 竜彦
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構技術戦略研究センター 研究員	山本 知幸
国立研究開発法人理化学研究所光量子工学研究センター 光量子制御技術開発チーム チームリーダー	和田 智之
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 接合・造型分野 分野長	渡邊 誠
東京工業大学大学院総合理工学研究科 名誉教授	秋鹿 研一
先進モビリティ株式会社技術部 代表取締役；技術部長	青木 啓二

所属等	氏名
株式会社ブリヂストン事業開発管理部 部長	青山 美奈
東京工業大学イノベーション人材養成機構 特任教授	秋葉 重幸
Tesla Motors Japan エナジープロダクツ カントリーマネージャー	浅倉 眞司
東芝エネルギーシステムズ株式会社磯子エンジニアリングセンター 原子力先端システム設計部 グループ長	浅野 和仁
株式会社オーテックメカニカル 取締役会長	芦澤 邦秀
工学院大学先進工学部応用化学科 無機表面化学研究室 教授	阿相 英孝
セルジェンテック株式会社 代表取締役社長	麻生 雅是
有限責任監査法人トーマツアドバイザー事業本部 シニアマネージャー	吾妻 勝浩
一般財団法人バイオインダストリー協会先端技術・開発部 部長	穴澤 秀治
バイオニア株式会社研究開発部研究企画部 課長	阿部 慎一郎
信州大学学術研究院工学系 教授	天野 良彦
早稲田大学人間科学学術院 名誉教授	天野 正博
株式会社デンソーAI研究部 AI応用研究室 AI応用研究2課 担当係長	有江 浩明
企業組合北見産学医協働センター 代表理事	有田 敏彦
株式会社フード・ペプタイド 代表取締役	有原 圭三
株式会社リュウテック 代表取締役	粟井 郁雄
サントリーホールディングス株式会社研究企画部 部長	安東 範之
アイシン・エイ・ダブリュ株式会社生産技術本部 常務役員	安藤 敏行
東京医科歯科大学統合研究機構・産学連携研究センター 教授；センター長	飯田 香緒里
株式会社ナノコントロール 代表取締役社長	飯田 克彦
東京大学大学院農学生命科学研究科 生物・環境工学専攻 准教授	飯田 俊彰
福島イノベーション・コースト構想推進機構コーポレート部門 教育人材育成部 人材育成支援課 課長	飯田 喜之
JIPテクノサイエンス株式会社インフラソリューション事業部 常務取締役	家人 正隆
ヤンマー株式会社中央研究所 基盤技術研究部長	伊賀 淳郎
JXTGエネルギー株式会社中央技術研究所 技術戦略室技術戦略グループ チーフリサーチャー	壺岐 英
大鵬薬品工業株式会社第二研究所 所長	生澤 公一
東京大学自分で守る健康社会 COI拠点機構長	池浦 富久
日本化薬株式会社研究開発本部 研究企画部 参事	池田 浩一
株式会社SUMCO技術本部 執行役員；技術本部副本部長	池田 直紀
エス・エルテック株式会社 代表取締役	池田 幹友
大和ハウス工業株式会社総合技術研究所 研究統括室 副理事 部長	池端 正一
株式会社プロアシスト 代表取締役社長	生駒 京子
積水ハウス株式会社総合住宅研究所 執行役員；所長	石井 正義
公益社団法人大日本農会調査研究部 部長	石黒 潔
株式会社テクノフェイス 代表取締役	石田 崇
株式会社村田製作所技術管理部 シニアマネージャー	石田 外志夫
一般社団法人日本アクアスペース 副理事長	石塚 悟史
株式会社エマオス京都 代表取締役	石塚 紀生
英弘精機株式会社総務部 次長	石原 正巳
DBJキャピタル株式会社投資部 インベストメントマネージャー	石元 良武
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ 仙台オフィス マッチングプランナー	磯江 準一
株式会社大阪ソーダR&D本部 本部長	磯谷 真治
県立広島大学地域連携センター センター長	市村 匠
富士電子工業株式会社 取締役製造技術担当	井出 千明
株式会社IHI社会基盤・海洋事業領域 副事業領域長；事業開発部長	伊東 章雄
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	伊藤 公裕
東京農工大学大学院工学府産業技術専攻 教授	伊藤 伸
株式会社豊田自動織機技術開発本部 常務役員；技術・開発副本部長	伊藤 天
カヤバ工業株式会社技術本部基盤技術研究所 要素技術研究室 室長	伊藤 隆
株式会社マスターオブサイエンス代表取締役 代表取締役	伊藤 信英
シャープ株式会社ディスプレイデバイスカンパニー開発本部 本部長	伊藤 康尚
京セラ株式会社研究開発本部 執行役員上席；研究開発本部長	稲垣 正祥
東京医科大学医学総合研究所 トランスレーショナルリサーチ推進部門 教授	稲津 正人
ヤマハ発動機株式会社モビリティ技術本部 EM開発統括部長；EM開発統括部コンポーネント技術部長	稲波 純一
よこはまティーエルオー株式会社 代表取締役	井上 誠一
光洋シーリングテクノ株式会社 取締役	井上 昌弘
株式会社島津製作所医用機器事業部技術部 副部長	井上 芳浩

所属等	氏名
日本医科大学血液内科 教授	猪口 孝一
小山工業高等専門学校機械工学科 准教授	今泉 文伸
名古屋市立大学大学院薬学研究所 特任教授；理事；副学長	今泉 祐治
株式会社ブラテック 代表取締役社長	岩崎 正明
京都大学再生医科学研究所 名誉教授	岩田 博夫
高知工科大学 研究本部長	岩田 誠
キヤノン株式会社情報通信システム本部 執行役員；本部長；グローバルIT統括センター所長	岩淵 洋一
日本電信電話株式会社セキュアプラットフォーム研究所 主任研究員	岩村 誠
証券取引等監視委員会証券取引等監視委員会 委員	引頭 麻実
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループマッチングプランナー	植木 千尋
バイオコーク技研株式会社 代表取締役社長	上杉 浩之
信州大学アクア・イノベーション拠点（COI） 特任教授	上田 新次郎
株式会社ジェイテクト研究開発本部研究企画部 主担当	上田 武史
株式会社IHIエアロスペース宇宙技術部 宇宙利用技術室 室長	上田 幸寛
ダイハツ工業株式会社技術開発センター 先行技術開発室 室長	上西 真里
焼津水産化学工業株式会社開発本部 研究開発部 研究開発部長	上野 友哉
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社政策研究事業本部経済政策部 主任研究員	上野 裕子
ヤマハ株式会社楽器事業本部 開発統括部 ERDG マネジャー	上原 春喜
矢崎総業株式会社 執行役員技術研究所長；伝送技術研究部長	植松 彰一
タクボエンジニアリング株式会社技術本部 ジェット事業部 シニアマネージャー	上村 一之
協和機電工業株式会社事業開発部 水処理プロジェクトG グループ長	上山 哲郎
高知大学次世代地域創造センター センター長	受田 浩之
東京電力ホールディングス株式会社経営技術戦略研究所 技術開発部 環境・エネルギーエリア スペシャリスト（地震動評価技術）	植竹 富一
株式会社商工組合中央金庫ソリューション事業部 主任調査役	内田 一平
内浜化成株式会社技術部 部長	内田 和広
株式会社ケイエスピー 代表取締役社長	内田 裕久
京都大学こころの未来研究センター 准教授	内田 由紀子
株式会社東洋シート技術開発本部 取締役執行役員	内本 大介
凸版印刷株式会社事業開発センター 担当部長	宇山 晴夫
内閣府戦略的イノベーション創造プログラム（SIP） プログラム・ディレクター	浦辺 徹郎
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構イノベーション推進部 部長	江口 弘一
オルガノ株式会社開発センター企画管理グループ グループリーダー	江口 正浩
ちばぎんキャピタル株式会社 取締役社長	江下 亮
NTTエレクトロニクス株式会社ブロードバンドシステムデバイス事業本部 副本部長；厚木センタ長	榎木 孝知
コニカミノルタ株式会社技術戦略部 部長	榎本 洋道
愛知県がんセンター研究所がん標的治療トランスレーショナルリサーチ分野 分野長	衣斐 寛倫
カジナイロン株式会社グループ新規事業推進室 常務取締役；室長	遠藤 隆平
個人事業主	及川 卓也
Innovation Factory株式会社本社 代表取締役	往西 裕之
モリタ宮田工業株式会社生産統括本部 取締役；生産統括本部長	近江 俊典
日本電鍍工業株式会社生産部技術課	大石 華子
いよぎんキャピタル株式会社本社 代表取締役	大泉 謙一
株式会社デンソーテン 技監	大川 徹
株式会社信州TLO 代表取締役社長	大澤 住夫
ジヤトコ株式会社開発部門 VP	大曾根 竜也
中部大学 副学長；教授	太田 明德
滋賀医科大学研究推進課 産学連携係長	太田 明義
江南化工株式会社 代表取締役社長	大谷 淨治
株式会社JTBコミュニケーションデザイン 常務取締役	大塚 雅樹
新潟医療福祉大学リハビリテーション学部 学部長；教授	大西 秀明
株式会社SUBARU技術統括本部 取締役専務執行役員	大抜 哲雄
帯広畜産大学地域連携推進センター センター長	大庭 潔
山形大学知的財産本部 本部長	大場 好弘
ヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ株式会社研究開発本部 取締役 研究開発本部長	大橋 由明
協和発酵バイオ株式会社生産技術研究所 所長	大橋 亮
信州大学医学部 特任教授	大橋 俊夫
朝日新聞東京本社オピニオン編集部 記者	大牟田 透

所属等	氏名
玉川大学学術研究所 所長	大森 隆司
三菱電機株式会社開発本部 主席技監	大森 達夫
株式会社ルネッサンス・エナジー・リサーチ 代表取締役社長	岡田 治
古野電気株式会社技術研究所 研究部 部長	岡田 勉
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
王子コンテナ株式会社技術本部 部長	岡田 比斗志
中外製薬株式会社トランスレーショナルクリニカルリサーチ本部 上席執行役員；研究、トランスレーショナルクリニカルリサーチ統括兼トランスレーショナルクリニカルリサーチ本部長	岡部 尚文
株式会社Trigence Semiconductor 代表取締役	岡村 淳一
順天堂大学研究推進センター 産学官研究連携推進室 室長	岡本 暉公彦
株式会社KOKUSAI ELECTRIC 常務執行役員	小川 雲龍
オリンパステルモバイオマテリアル株式会社本社 代表取締役社長	小川 哲朗
株式会社ダイナックス開発本部 取締役常務執行役員；本部長	小川 真
株式会社日本総合研究所 理事長	翁 百合
株式会社東芝技術・生産統括部技術企画室 参事	沖野 剛史
日本たばこ産業株式会社医薬総合研究所 副所長	奥 良也
小松マテレ株式会社営業本部 取締役 営業本部長代理 先端商品開発部長	奥谷 晃宏
福島大学共生システム理工学類 人間支援システム専攻 教授	小沢 喜仁
京都府立大学京都地域未来創造センター 客員教授	小沢 修司
井関農機株式会社開発ソリューション推進部 部長	小田 治
上村工業株式会社中央研究所 所長	小田 幸典
アイサンテクノロジー株式会社研究開発知財本部 部長	小野 彰
アルパイン株式会社技術統括室 室長	小野 貴浩
長岡技術科学大学知的財産センター センター長	小野 浩司
王子ホールディングス株式会社 取締役常務グループ経営委員	加来 正年
東京大学協創プラットフォーム開発株式会社協創推進部 部長	筧 一彦
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ技術革新統括本部 技術開発本部長	風間 博之
川崎重工株式会社技術本部エンジン材料技術部 エンジン材料技術部長	飴 雅英
東京工業大学環境・社会理工学院 教授	梶川 裕矢
川崎医科大学医用工学科 名誉教授	梶谷 文彦
日本工機株式会社研究開発部 部長	鹿住 孝
東京海洋大学産学・地域連携推進機構 准教授	勝川 俊雄
JNC株式会社研究開発本部 次席企画員	加藤 隆
中央大学理工学部 経営システム工学科 教授	加藤 俊一
金沢医科大学研究推進センター センター長	加藤 伸郎
同志社大学リエゾンオフィス 所長	加藤 将樹
日本電気硝子株式会社技術本部 執行役員；技術統括部長	角見 昌昭
日本電産トソク株式会社 代表取締役社長；最高技術責任者	金子 晃
富士ゼロックス株式会社R&D企画管理部 部長	金澤 祥雄
滋賀大学大学院教育学研究科 准教授	加納 圭
東京大学大学院新領域創成科学研究科 人間環境学専攻 教授	鎌田 実
ほくほくキャピタル株式会社総務部 総務課長	神澤 桂一
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構機構 理事	神谷 幸秀
グローリー株式会社研究開発センター センター長；上席執行役員	亀山 博史
MBLベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役	桂山 靖代
金沢工業大学産学連携局 局長	河合 儀昌
DOWAエコシステム株式会社企画室 部長	川上 智
浜松ホトニクス株式会社中央研究所産業開発研究センター 副センター長	川嶋 利幸
有限会社超音波材料診断研究所研究部 所長	川嶋 紘一郎
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 グループリーダー	川野 英樹
日本大学研究推進部知財課 課長補佐	川原 智明
株式会社フジコー技術開発センター 副センター長	姜 孝京
新日鐵住金株式会社技術開発本部 フェロー	菅野 良一
株式会社ACR研究開発部 取締役；技監	岸下 敬治
株式会社技研製作所 顧問	岸田 隆夫
三菱ケミカル株式会社研究開発戦略部 グループマネジャー	北川 雅基
熊本大学研究・産学連携部 社会連携課 係長	北野 太理
セイコーエプソン株式会社技術開発本部 新技術探索テーマ担当；執行役員	北原 強
トヨタ紡織株式会社 専務理事；新価値創造センター長兼新領域開拓部長	鬼頭 修
株式会社サイバー創研経営企画部 代表取締役社長	木下 研作
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 COIグループ 戦略ディレクター	木村 千恵子

所屬等	氏名
株式会社ファストトラックイニシアティブ 代表取締役マネージングパートナー	木村 廣道
東洋紡株式会社研究開発企画管理部 主席部員	霧山 晃平
トヨタ自動車株式会社先進技術開発カンパニー 常務理事	葛巻 清吾
曙ブレーキ工業株式会社 技監	工藤 高
マルマンコンピュータサービス株式会社 常務取締役	工藤 寿彦
富士通オペティカルコンポーネンツ株式会社 代表取締役社長	國兼 達郎
日本医療研究開発機構医療分野研究成果展開事業 評価委員	國友 哲之輔
奈良先端科学技術大学院大学産官学連携推進部門 部門長；教授	久保 浩三
日本経済新聞社編集局経済解説部 編集委員室 編集委員；論説委員	久保田 啓介
株式会社富士通研究所 シニアアドバイザー	久門 耕一
藤田保健衛生大学産学連携推進センター センター長	倉橋 浩樹
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 メカトロニクス技術部 部長室専任	栗重 正彦
住友化学株式会社エネルギー・機能材料研究所 理事；研究所長	栗本 勲
千葉大学学術研究推進機構 産業連携研究推進ステーション 副所長	黒岩 眞吾
トヨタ自動車株式会社未来創生センター X-フロンティア部 主査	畔柳 滋
和田精密歯研株式会社バイオニック事業部 次長	桑折 欣也
株式会社メムス・コアビジネス推進本部 常務取締役	慶光院 利映
株式会社TNPパートナーズ 代表取締役社長	呉 雅俊
株式会社ビークル本社 代表取締役社長	郷 保正
神戸大学大学院科学技術イノベーション研究科 特命教授	幸田 徹
東京大学大学院理学系研究科 教授	合田 圭介
香川大学産学連携・知的財産センター 産学連携部門長	合谷 祥一
自然免疫応用技研株式会社 代表取締役社長	河内 千恵
株式会社リコーリコー経済社会研究所 執行役員；所長	神津 多可思
森ビル株式会社 取締役常務執行役員	河野 雄一郎
住友林業株式会社筑波研究所 チームマネージャー	鴻池 孝宏
株式会社ソフセバ技術開発センター センター長	小粥 康充
TOTO株式会社総合研究所 研究企画部長	小島 和郎
住化プラスチック株式会社 取締役	小島 啓太郎
日揮株式会社プロセステクノロジー本部 技術イノベーションセンター オープンイノベーション室長	小島 秀藏
久留米大学産官学連携戦略本部 副本部長	児島 将康
日本女子大学 名誉教授	小籠 香椎子
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	小谷 章二
株式会社アミノアップ化学生物化学研究室 室長	後藤 一法
一般社団法人つくばグローバル・イノベーション推進機構事業推進室 OCT事業化リーダー兼基盤構築担当リーダー	小沼 和夫
本多電子株式会社研究部計測応用研究室 部長	小林 和人
立命館大学理工学部 名誉教授；研究機構シニアアドバイザー	小林 紘士
住友電気工業株式会社研究開発本部 常務執行役員；研究開発本部副本部長	小林 正宏
京都大学経営管理大学院 経営管理講座 教授	小林 潔司
キッコーマン株式会社研究開発推進部 部長	五味 恵子
スタンレー電気株式会社研究開発センター 研究開発管理課 専任課長	齋田 隆浩
株式会社TBSテレビ報道局 解説委員	齋藤 泉
株式会社東芝 執行役専務	斎藤 泉郎
公益財団法人がん研究会がん研究所がん生物部 部長	斎藤 典子
東北大学国際集積エレクトロニクス研究開発センター 教授	齋藤 好昭
エス・アイ・ピー株式会社 代表取締役社長	齋藤 茂樹
クアーズテック株式会社技術管理部 技術管理担当	道祖本 正
日本信号株式会社技術開発本部 執行役員；技術開発本部安全信頼創造センター長	坂井 正善
日本碍子株式会社研究開発本部 本部長補佐；常勤参与	酒井 均
白河厚生総合病院大学院神経外科学分野 非常勤講師	坂田 洋之
株式会社システック 取締役	坂田 全弘
独立行政法人自動車技術総合機構交通安全環境研究所 環境研究部長	坂本 一朗
鹿島建設株式会社 常務執行役員；土木管理本部副本部長	坂本 好謙
東京大学大学院工学系研究科 医療福祉工学開発評価研究センター 教授	佐久間 一郎
有限会社ファイバーアイ本社 代表取締役	桜井 哲真
首都大学東京管理部 特命担当部長	桜井 政考
バンドー化学株式会社新事業推進センター 技術部長	迫 康浩
新日鐵住金株式会社技術開発本部技術開発企画部 技術企画室長	佐々木 純
東京農業大学総合研究所 参与・客員教授	佐々木 卓治
日本戦略投資株式会社 代表取締役	佐々木 美樹
カルソニックカンセイ株式会社グローバルテクノロジー本部 常務執行役員；グローバルテクノロジー本部副本部長	佐藤 和浩

所属等	氏名
株式会社キャンパスクリエイト技術開発部 取締役	佐藤 公俊
古河電気工業株式会社研究開発本部 企画部 主席	佐藤 功紀
三菱ケミカル株式会社大竹研究所 執行役員；大竹研究所長	佐藤 晴基
東電設計株式会社新領域研究開発推進室 取締役執行役員；室長	佐藤 正行
株式会社フジ・スタートアップ・ベンチャーズ	佐藤 勇一
V・TEC株式会社 代表取締役社長	佐藤 祐作
積水化学工業株式会社R&Dセンター R&D戦略室 部長	佐藤 洋一
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	佐藤 利雄
株式会社ジェイ・エム・エス研究開発本部 取締役；研究開発本部長	佐藤 雅文
株式会社プロジェクトアイ 代表取締役	佐橋 昭
テルモ株式会社心臓血管カンパニーハートシート事業室 執行役員；室長	鮫島 正
国立研究開発法人科学技術振興機構先端計測グループ 開発総括	澤田 嗣郎
札幌医科大学医学部 名誉教授	澤田 典均
いすゞ自動車株式会社開発技術企画部 部長	志賀 正樹
花王株式会社開発研究第2セクター セクター長；執行役員	志田 純
シグマ株式会社 取締役社長	下中 利孝
株式会社ジャパン・ティッシュ・エンジニアリング受託事業部 部長	篠原 力
株式会社タムラ製作所電子化学実装事業本部 電子機材事業部長；執行役員	柴田 誠治
秋田大学大学院理工学研究科 システムデザイン工学専攻 教授	渋谷 嗣
強化土エンジニアリング株式会社 代表取締役社長	島田 副介
バイオ・サイト・キャピタル株式会社企画管理部 部長	島谷 康史
リンナイ株式会社 執行役員；開発本部技術開発部長	清水 正則
マイクロ波化学株式会社管理部 管理部長	下條 智也
首都大学東京大学院システムデザイン研究科 教授	下村 芳樹
株式会社ハウインターナショナル 代表取締役社長	正田 英樹
住友精密工業株式会社 常務執行役員	白石 順
慶応義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科 教授	白坂 成功
i P Sアカデミアジャパン株式会社 代表取締役社長	白橋 光臣
東京工業大学大学院リベラルアーツ研究教育院 教授	調 麻佐志
学校法人酪農学園三愛精神に基づく健土健民戦略本部 部長	新 政文
株式会社PFUエンベデッドビジネスユニット 執行役員常務；共通技術部門長	新出 浩丈
株式会社タニタコア技術研究所 執行役員	新藤 幹雄
J S R株式会社研究開発部 部長	菅原 周一
日本電子株式会社経営戦略室オープンイノベーション推進室 室長	杉沢 寿志
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	鈴木 貴明
中京大学教育学部研究支援課 係長	鈴木 哲造
株式会社日立製作所研究開発グループ 執行役常務；C T O兼研究開発グループ長	鈴木 教洋
グンゼ株式会社Q O L研究所 技術顧問	鈴木 昌和
株式会社K D D I 総合研究所ネットワークアーキテクチャー部門 主席研究員	鈴木 正敏
公益財団法人高輝度光科学研究センター利用研究促進部門 分光物性 I グループ 主幹研究員；M C Dチームリーダー	鈴木 基寛
株式会社W E L C O N 代表取締役社長	鈴木 裕
鹿児島大学大学院理工学研究科 化学生命・化学工学専攻 教授	隅田 泰生
株式会社ペルセウスプロテオミクス 代表取締役	須藤 幸夫
株式会社国際電気通信基礎技術研究所石黒浩特別研究所 グループリーダー	住岡 英信
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 岡山オフィス マッチングプランナー	隅田 誠
日本電信電話株式会社コミュニケーション科学基礎研究所 主幹研究員	須山 敬之
株式会社ノビアグループ総合研究開発部 取締役	関 泰三
株式会社トクヤマライフアメニティー部門MAグループ 主幹	関 雅彦
株式会社オハラ 取締役専務執行役員	関戸 仁
株式会社ユーディット 会長；シニアフェロー	関根 千佳
株式会社ゲノム創薬研究所 研究員	関水 智和
五洋建設株式会社 執行役員技術研究所担当	関本 恒浩
東京ガス株式会社基盤技術部 基盤技術研究所 研究員	瀬古 祐介
前橋工科大学地域連携推進センター； 生物工学科 センター長；教授	善野 修平
自然免疫制御技術研究組合 代表理事	杣 源一郎
日産自動車株式会社電子技術・システム技術開発本部 A D & A D A S 開発部 チームリーダー	高江 康彦
大阪大学微生物病研究所 情報伝達分野 教授	高倉 伸幸
日本アイ・ビー・エム株式会社C T O オフィス ストラテジー&オペレーションズ担当 部長	高坂 信也
株式会社エンジニア 代表取締役社長	高崎 充弘

所属等	氏名
高田技術コンサルタント事務所 代表	高田 忠彦
広栄化学工業株式会社研究所 部長	田形 剛
株式会社インスパイア 代表取締役社長	高槻 亮輔
つくばテクノロジー株式会社研究開発部 取締役	高坪 純治
株式会社資生堂企業文化部 マネージャー	高野 ルリ子
東レ株式会社研究・開発企画部 部長	高橋 弘造
株式会社ウエノ総務課 課長	高橋 純人
東京工業大学オープンイノベーション機構 新規事業開拓マネージャー	高橋 秀実
新潟大学 理事（研究担当）；副学長	高橋 均
特定非営利活動法人国際レスキューシステム研究機構 理事	高森 年
株式会社ロム総務 代表取締役	高谷 範子
株式会社エヌビー健康研究所 代表取締役	高山 喜好
株式会社東芝研究開発本部 本部企画部 部長附	高山 卓三
ウエルインベストメント株式会社 代表取締役社長	瀧口 匡
神奈川大学研究支援部産官学連携推進課 課長	滝澤 健一
株式会社魁半導体株式会社魁半導体 代表取締役	田口 貢士
株式会社N T Tデータ経営研究所社会・環境戦略コンサルティングユニット シニアマネージャー	竹内 敬治
株式会社カネカ新規事業開発部 常務執行役員；新規事業開発部長	武岡 慶樹
日本電信電話株式会社N T T物性科学基礎研究所 量子光制御研究グループ 首席特別研究員	武居 弘樹
コランダム・イノベーション株式会社 取締役C T O	武田 健二
三菱重工業株式会社技術戦略推進室 技術企画部開発計画グループ グループ長	竹中 啓三
京都薬科大学知的財産・産学官連携センター 産学官連携コーディネーター	武野 薫
日本電信電話株式会社未来ねっと研究所 ユビキタスサービスシステム研究部 主幹研究員	武本 充治
福井大学産学官連携本部 准教授	竹本 拓治
オリンパス株式会社イノベーション推進室 次長	田島 信芳
十六リース株式会社キャピタル営業部 部長	舘 清太郎
キヤノンメディカルシステムズ株式会社 常務；C T 事業部長	立崎 寿
株式会社パスコ経営戦略本部 総合研究所 所長	橘 菊生
伊東電機株式会社技術本部 執行役員；本部長	橘 俊之
株式会社システム・ジェイディー 代表取締役	伊達 博
株式会社三菱ケミカルホールディングス先端技術・事業開発室 グループマネージャ	田中 克二
三菱電機株式会社開発本部 技術統轄	田中 健一
キュービー株式会社研究開発本部技術ソリューション研究所 主任研究員	田中 敏治
エスペック株式会社開発本部 本部長	田中 浩和
国立研究開発法人日本医療研究開発機構医療分野研究成果展開事業 研究成果最適展開支援プログラム プログラムオフィサー	田邊 進
龍谷大学龍谷エクステンションセンター（R E C） R E C 事務部 部長	田辺 等
関西大学産学官連携センター センター長	谷 弘詞
三井住友建設株式会社技術本部 副本部長	谷垣 正治
株式会社日立ハイテクノロジーズ医用システム営業本部 本部長	谷口 昌弘
早稲田大学ナノ・ライフ創新研究機構 ナノテクノロジー研究所 招聘研究員	谷下 一夫
公益財団法人京都高度技術研究所地域産業活性化本部 京都市ライフイノベーション創出支援センター アドバイザー	谷田 清一
一般財団法人阪大微生物病研究会観音寺研究所 瀬戸センター 研究開発部門 研究企画部 研究企画課 主席研究員	谷本 武史
日本ケミコン株式会社研究開発本部 副本部長；執行役員基礎研究センター長	玉光 賢次
株式会社ヘリオス神戸研究所 執行役研究・生産領域管掌；所長	田村 康一
福島大学研究振興課 特任専門員	丹野 史典
日本電信電話株式会社ネットワーク基盤技術研究所 所長	辻 ゆかり
三井住友海上キャピタル株式会社投資開発部 パートナー	辻川 大
岩手大学研究推進機構プロジェクト推進部門 副機構長；教授	対馬 正秋
共同通信社編集委員室 編集委員；論説委員	辻村 達哉
日本放送協会解説委員室 解説委員	土屋 敏之
アズビル株式会社技術開発本部 技術戦略担当部長	筒井 宏明
株式会社安川電機開発研究所 所長；つくば研究所長	筒井 幸雄
山口大学創成科学研究科 教授	堤 宏守
オーエヌ工業株式会社技術本部 顧問	常藤 和治
リファインホールディングス株式会社株式会社シーアクト 代表取締役	坪井 誠
三重大学地域イノベーション推進機構 理事；副学長	鶴岡 信治
三菱重工業株式会社総合研究所 主席研究員	鶴我 薫典

所属等	氏名
大分大学産学官連携推進機構 准教授	鶴成 悦久
株式会社日立製作所研究開発グループ 主任研究員	手嶋 達也
北海道大学産学・地域協働推進機構 産学推進本部 特任教授	寺内 伊久郎
富士通株式会社政策渉外室 室長	寺田 透
千葉商科大学サイエンスアカデミー 特別客員教授	寺野 隆雄
山人歯材工業株式会社代表取締役社長 代表取締役社長	遠山 昌志
時田シーブイディーシステムズ株式会社 代表取締役	時田 修二
大同大学工学部 機械工学科 理事；副学長、教授	徳納 一成
東芝エネルギーシステムズ株式会社エネルギーシステム技術開発センター プラントサービス・応用技術開発部 部長	戸坂 泰造
千葉工業大学研究支援部 産官学融合課 課長補佐	富内直樹
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	友田 和美
特許機器株式会社技術本部企画知財部 主任	友松 義雅
明治大学大学院グローバル・ビジネス研究科 教授	戸谷 圭子
浜松ホトニクス株式会社中央研究所 第4研究室 研究主幹	豊田 晴義
大阪大学男女協働推進センター 特任教授	豊田 政男
小野薬品工業株式会社研究統括本部 水無瀬研究所所長、研究業務部部长	仲 正夫
九州産業大学学術研究推進機構 産学連携支援室 室長	永井 浩一
日新イオン機器株式会社 代表取締役社長	長井 宣夫
NU-R e i株式会社 代表取締役	中井 義浩
東海光学株式会社開発部 部長	長尾 淳司
ジェイ・ボンド東短証券株式会社総務部 部長	永尾 和哉
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 マッチングプランナー	長岡 由起
ファインテック株式会社 代表取締役会長	中川 威雄
パナソニック株式会社コネクティッドソリューションズ社 イノベーションセンター 主幹	中川 洋一
早稲田大学産学官研究推進センター センター長	中川 義英
大正製薬株式会社 シニアリサーチスペシャリスト	中里 篤郎
日揮触媒化成株式会社北九州事業所 取締役所長；R&Dセンター長	中島 昭
大成建設株式会社技術センター 技術センター長	長島 一郎
日本航空電子工業株式会社商品開発センター センター長；分析評価室長	中島 伸一郎
オムロン株式会社技術・知財本部 技術専門職	中嶋 宏
明治大学研究活用知財本部 本部長	長嶋 比呂志
古河電気工業株式会社コア技術融合研究所 主査	中島 康雄
九州大学大学院経済学研究院 教授	永田 晃也
レンゴー株式会社中央研究所 課長	中田 圭介
ゴールデンダンス株式会社 開発部長	中谷 任徳
有限会社プレステム 代表取締役	永藤 直行
帝京大学知的財産センター センター長	中西 徳高
東洋インキSCホールディングス株式会社グループテクノロジーセンター センター長	中野 仁貴
伊藤忠テクノロジーベンチャーズ株式会社 代表取締役社長	中野 慎三
明治大学理工学部 教授	中別府 修
関西学院大学研究推進社会連携機構 機構長	長峯 純一
太陽誘電株式会社開発研究所 開発企画部 専任課長	長峯 弘人
岡山理科大学研究・社会連携センター 教授	中村 修
信州大学学術研究・産学官連携推進機構 機構長；理事	中村 宗一郎
兵庫医科大学学術研究支援部 次長	中村 高志
日本電気株式会社中央研究所 理事	中村 祐一
株式会社ツーセル社長室 取締役；社長室長	中村 大吉
株式会社IHI建材工業事業開発本部 研究試験センター センター長	中山 壯一郎
株式会社アルバック技術企画室 室長	中山 高博
京都大学大学院医学研究科 社会健康医学系専攻健康情報学分野 教授	中山 健夫
国立研究開発法人科学技術振興機構研究開発戦略センター 企画運営室長	中山 智弘
テクノハマ株式会社技術部 次長	中山 有希
富山大学 理事（研究担当）	二階堂 敏雄
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ 副調査役；マッチングプランナー	二階堂 知己
株式会社国際電気通信基礎技術研究所（ATR）石黒浩特別研究所 主幹研究員	西尾 修一
国立研究開発法人科学技術振興機構起業支援室 推進プログラムオフィサー	西澤 民夫
持田製薬株式会社医薬開発本部 フェロー	西島 和三
株式会社植物ハイテック研究所 代表取締役	西永 正博
株式会社LIXIL Technology Research本部 取締役専務役員；本部長	二瓶 亮

所属等	氏名
株式会社W i l l e 代表取締役	根本 英希
マツダ株式会社技術研究所 技監	農沢 隆秀
セーレン株式会社研究開発センター 事業管理部 部長	野形 明広
立命館大学産学官連携戦略本部 副本部長；研究部事務部長	野口 義文
株式会社タイテム 代表取締役社長	野崎 敏雄
K T X株式会社 代表取締役	野田 太一
アドバンスト・ソフトマテリアルズ株式会社 代表取締役	野田 結実樹
J D C株式会社 代表取締役社長	橋川 直人
オリックス株式会社グループ I o T 事業部 副部長	橋場 尚樹
蔡機工株式会社業務課 課長	橋本 敬介
ミッドメディア有限公司ビジネス開発事業部 代表取締役；ビジネスプロデューサー	橋本 英重
武田薬品工業株式会社湘南セントラルオフィス イノベーション推進 シニアディレクター	蓮岡 淳
三井化学株式会社研究開発企画管理部 主席部員	花田 汐理
横浜国立大学大学院工学研究院 知的構造の創生部門 教授	濱上 知樹
株式会社クボタ研究開発本部 常務執行役員；研究開発本部副本部長	濱田 薫
D O W A I Pクリエイション株式会社製造1部 主任研究員	濱田 心
ルネサスエレクトロニクス株式会社生産本部 生産統括部 部長	浜田 裕之
株式会社熊谷組技術本部 技術企画部長	濱田 真
オー・エイチ・ティー株式会社 代表取締役社長	羽森 寛
株式会社榎屋技術開発本部 執行役員	林 宏明
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携担当 開発主監	林 善夫
株式会社リコー研究開発本部 リコー未来技術研究所研究企画センター 研究企画室 技術コミュニケーション推進グループ グループリーダー	早野 勝之
株式会社音力発電研究開発部 代表取締役	速水 浩平
国立研究開発法人科学技術振興機構 I m P A C T室 I m P A C Tプログラムマネージャー	原田 香奈子
九州大学グローバルイノベーションセンター 教授	原田 裕一
東京都大学総合研究所 U R A	板東 嘉彦
学校法人北里研究所知的資産センター センター長	東原 正明
株式会社小糸製作所 執行役員技術本部副本部長；研究所長	東 祐司
清水建設株式会社土木技術本部 副本部長	樋口 義弘
能美防災株式会社特許法務部 部長	菱野 浩一
マツダ株式会社技術研究所、統合制御システム開発担当 常務執行役員；シニア技術開発フェロー	人見 光夫
大分ベンチャーキャピタル株式会社総務部 部長	日野 靖之
J F Eスチール株式会社研究企画部 主任部員	日野 雄太
株式会社ビー・エム・エルゲノム検査課 課長	平井 博之
東京大学地震研究所 教授	平田 直
ナミックス株式会社技術開発本部 グループマネージャー	平田 康一
国立研究開発法人科学技術振興機構大阪オフィス マッチングプランナー	平原 良広
帝人株式会社構造解析センター 形態解析グループ グループリーダー	広瀬 治子
東京慈恵会医科大学財務部研究支援課 課長	深沢 博臣
神奈川工科大学工学教育研究推進機構 研究コーディネータ	深堀 健一
株式会社 I H I 資源・エネルギー・環境事業領域 除染廃炉・原燃技術部 部長	福井 寿樹
三菱重工航空エンジン株式会社民間エンジン事業推進部 技術マネジメントグループ 部長	福島 明
鹿児島大学大学院理工学研究科 電気電子工学専攻 教授	福島 誠治
日本アイ・ピー・エム株式会社 I B M R e s e a r c h T O K Y O D i r e c t o r	福田 剛志
ラピスセミコンダクタ宮城株式会社 代表取締役社長	藤田 尚孝
国立研究開発法人科学技術振興機構 I m P A C Tプログラムマネージャー	藤田 玲子
香川大学経済学部 教授	藤村 和宏
日揮株式会社プロセステクノロジー本部 技術イノベーションセンター 技術研究所長	藤村 靖
ギガフォトン株式会社研究部 執行役員	藤本 准一
新日鉄住金化学株式会社総合研究所 基盤技術センター 主任研究員	藤元 伸悦
株式会社関西総合情報研究所 代表取締役社長	藤原 利弘
有限会社澁田ナノ技研成田事務所 取締役社長	澁田 英嗣
室蘭工業大学 理事（研究・連携担当）；副学長	船水 尚行
自治医科大学分子病態治療研究センター センター長	古川 雄祐
株式会社フレジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
東京大学大学院工学系研究科 レジリエンス工学研究センター センター長；教授	古田 一雄
株式会社 S O K E N 専務取締役	古野 志健男

所属等	氏名
太平洋セメント株式会社中央研究所 業務グループ研究推進チーム 主任研究員	星野 清一
ランデス株式会社技術開発部 部長	細谷 多慶
株式会社UACJ 技術開発研究所 執行役員；副所長	細見 和弘
東京大学地震研究所巨大地震津波災害予測研究センター 教授	堀 宗朗
株式会社アイ・トランスポート・ラボ 代表取締役	堀口 良太
日本キャボット・マイクロエレクトロニクス株式会社 代表取締役社長	本郷 耕基
株式会社ザイクューブ 代表取締役	盆子原 學
大阪工業大学ロボティクス&デザイン工学部 ロボット工学科アクチュエータ研究室 教授	本田 幸夫
バイオプロジェクト株式会社 代表取締役社長	前田 昌調
アサヒグループホールディングス株式会社研究開発部門 マネージャー	曲淵 哲朗
TDK株式会社経営企画グループ 課長	政井 琢
大阪大学産学共創本部 教授	正城 敏博
株式会社コベルコ科研技術本部 機械・プロセスソリューション事業部プロセス技術 部 主席研究員	増田 薫
有限会社Q-Lights 開発課 取締役	枘田 剛
株式会社フジキン大阪ハイテック研究創造開発センター 知的財産戦略室 室長	町井 省文
株式会社前川製作所技術企画本部 執行役員	町田 明登
出光興産株式会社生産技術センター 上席主任技師	町田 雅志
明治大学専門職大学院 ガバナンス研究科 教授	松浦 正浩
埼玉大学研究機構オープンイノベーションセンター センター長；知的財産部門長	松岡 浩司
株式会社chromocenter 代表取締役社長	松岡 隆之
小林製薬株式会社中央研究所 所長；執行役員	松岡 信也
法政大学理工学部 教授	松尾 由賀利
株式会社環境経営総合研究所 代表	松下 敬通
公益財団法人加藤記念バイオサイエンス振興財団 理事長	松田 譲
佐賀大学学術研究協力部 社会連携課 係長	松永 絵美
京都大学工学研究科 名誉教授	松波 弘之
東芝テリー株式会社映像コンポーネント開発部 部長	松野 和義
株式会社ロングフェロー 代表取締役社長	松原 健二
鳥取大学研究推進機構 機構長；理事（研究担当研究担当、環境担当）・副学長	栢見 吉晴
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーション グループ マッチングプランナー	松本 健
Meiji Seika ファルマ株式会社 臨床開発推進部長	松本 隆之
株式会社ビー・エイチ・ピー 代表取締役	松本 竹男
東京都市大学 副学長	丸泉 琢也
第一三共株式会社秘書部渉外グループ 主幹	三浦 慎一
株式会社コシナ営業開発本部 課長	三神 政之
長岡技術科学大学 理事；副学長（国際連携・産学連携担当）	三上 喜貴
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ 地 域イノベーショングループ マッチングプランナー	三島 淳一郎
株式会社クリアリンクテクノロジー 代表取締役	水原 隆道
九州工業大学本部 理事	三谷 康範
大日本印刷株式会社 執行役員；購買本部長	三宅 徹
上田日本無線株式会社メディカルビジネスユニット 次長	宮下 俊彦
大正製薬株式会社医薬研究本部 執行役員；副本部長	宮田 則之
宇部興産株式会社知的財産部 部長	宮田 博之
大阪市立大学大学院生活科学研究科 特任教授；学長補佐	宮野 道雄
MM Nagata Coal Tech株式会社資源処理エンジニアリング事業部 事 業部長	麦田 耕介
高砂工業株式会社開発部 取締役部長	武藤 則男
住友ゴム工業株式会社 執行役員；材料開発本部長	村岡 清繁
小島プレス工業株式会社研究開発部担当 取締役	村上 英広
ごうぎんキャピタル株式会社 常務取締役	村上 太
株式会社ムラコシ精工 代表取締役社長	村越 雄介
東京慈恵会医科大学脳神経外科 主任教授	村山 雄一
アイセル株式会社事業開発部 統括部長	望月 昇
東レエンジニアリング株式会社開発部門企画管理部 主幹	本近 修和
日東電工株式会社人財統括部 タレントマネジメント推進部長	本村 弘則
リーフ株式会社 代表取締役	森 政男
帝京大学学修・研究支援センター 准教授	森 玲奈
塩野義製薬株式会社創薬疾患研究所 グループ長	森岡 靖英
株式会社豊田中央研究所森川特別研究室 室長；シニアフェロー	森川 健志

所属等	氏名
株式会社三井住友銀行経営企画部 金融調査室 室長	森口 善正
長崎県立大学国際社会学部 教授	森田 均
株式会社バイタルリード 代表取締役	森山 昌幸
横河電機株式会社マーケティング本部 イノベーションセンター センター長	八木原 剛
三菱電機株式会社FAシステム事業本部 産業メカトロニクス事業部 技師長	安井 公治
九州栄養福祉大学食物栄養学部 教授	柳原 延章
株式会社宮崎太陽キャピタル業務部 マネージャー	柳本 智仁
メタウォーター株式会社プラントエンジニアリング事業本部 技師長	柳瀬 哲也
株式会社コスモステクニカルセンター有用性・安全性評価部 取締役執行役員	矢作 彰一
トッパン・フォームズ株式会社中央研究所 管理グループ マネージャー	山上 剛
一般財団法人フェジシステム研究所 所長	山川 烈
内閣府I m P A C T プログラムマネージャー	山川 義徳
前田建設工業株式会社技術研究所 シニアマネージャー	山北 岳史
旭化成株式会社レオナ樹脂技術部 技術部長	山口 定彦
株式会社日立製作所研究開発グループ 技術戦略室産学官連携部 主任技師	山口 伸也
東京工芸大学教育研究支援課 課長	山口 泰夫
兵庫県立大学産学連携・研究推進機構 機構長；副学長	山崎 徹
日刊工業新聞社論説委員会 論説委員	山崎 和雄
株式会社TNPオンザロード 代表取締役社長	山下 勝博
長崎大学研究開発推進機構 機構長特別補佐	山下 敬彦
株式会社アドヴィックス基本プレーキ部門 専務役員	山田 茂雄
大阪府立大学 副学長；研究推進機構長	山手 大至
大研化学工業株式会社先端技術部 部長	山中 重宣
コフロック株式会社FP事業部FP生産部技術課 係長	山本 明
日刊工業新聞社論説委員会；編集局科学技術部 論説委員；編集委員	山本 佳世子
尾池工業株式会社技術本部 常務取締役技術本部長	山本 眞也
有限会社山口ティール・エル・オー 取締役	山本 豪紀
東京農業大学総合研究所 所長	山本 祐司
マナック株式会社研究所 執行役員；研究所所長	山本 克巳
ザ・フューチャー・インターナショナル有限公司 代表取締役	八幡 恵介
東京大学理学系研究科附属フotonサイエンス研究機構 機構長	湯本 潤司
株式会社明電舎研究開発本部 技師長	吉岡 靖浩
三菱電機株式会社先端技術総合研究所メカトロニクス技術部 専任	吉河 章二
株式会社ダイドー電子技術部 技術部長	吉川 紀夫
東京大学物性研究所 教授	吉沢 英樹
大東プレス工業株式会社 代表取締役会長	吉田 芽佳志
旭川医科大学医学部 学長補佐（国際交流・地域連携・産学連携）	吉田 貴彦
読売新聞東京本社論説委員会 論説委員	吉田 典之
大阪電気通信大学医療福祉工学部 教授	吉田 正樹
三菱日立パワーシステムズ株式会社ターボ本AM技術推進室 主管技師	吉成 明
京都工芸繊維大学 理事；副学長	吉本 昌広
パナソニック株式会社エコソリューションズ社総合技術センター 主幹	余田 浩好
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 地域イノベーショングループ仙台オフィス マッチングプランナー	米倉 淳
ダイキン工業株式会社テクノロジー・イノベーションセンター 執行役員；センター長	米田 裕二
つくばテクノロジー株式会社総務部 取締役CFO	劉 小軍
福岡工業大学工学部 電子情報工学科 教授	盧 存偉
清水建設株式会社LCV事業本部インフラ運営事業部（兼）技術研究所 上席マネージャー／上席研究員	若原 敏裕
シスメックス株式会社学術本部学術推進部 プリンシパルプランナー	和田 淳
フロンティア・ラボ株式会社マーケティング部 部長；常務取締役	渡辺 壺
慶應義塾大学環境情報学部 教授	渡辺 賢治
株式会社日立ハイテクサイエンスマーケティング部 主任	渡邊 直哉
岐阜プラスチック工業株式会社開発本部 執行役員；開発本部長	渡辺 信幸
日本アイ・ビー・エム株式会社東京基礎研究所 Q & A I A c c e l e r a t i o n Center 部長	渡辺 日出雄
島田理化学工業株式会社 取締役	渡邊 祐一
岩手県立大学ソフトウェア情報学部 教授	渡邊 慶和
株式会社ジャパンディスプレイ技術戦略室 管理課 課長	渡辺 良一
岡山県立大学情報工学科 情報システム工学科 教授	渡辺 富夫
サッポロホールディングス株式会社 顧問	渡 淳二
岐阜大学研究推進・社会連携機構 産官学連携推進本部 本部長；教授	王 志剛

謝辞

NISTEP 定点調査の実施に当たって、貴重な時間を割いて調査にご協力くださった研究者および有識者のみなさまに深く感謝申し上げます。

調査担当

NISTEP 定点調査の運営及び実施については文部科学省科学技術・学術政策研究所が担当した。アンケート実施に向けた準備、質問票調査の送付・回収業務、自由記述のクリーニング等の調査業務支援を一般社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

(調査設計、調査実施)

村上 昭義 科学技術・学術基盤調査研究室研究員

(調査設計、調査実施補助、集計実施、データ集全般作成)

伊神 正貫 科学技術・学術基盤調査研究室長

一般社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治 企画調査部

松岡 高司 企画調査部企画調査課

(2019年3月末時点)

NISTEP REPORT No. 180

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2018)データ集

2019年4月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室

〒100-0013 東京都千代田区霞が関 3-2-2 中央合同庁舎第7号館 東館 16階
TEL: 03-6733-4910 FAX: 03-3503-3996

Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2018
(NISTEP TEITEN survey 2018)

April 2019

Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators
National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), Japan

<http://doi.org/10.15108/nr180>



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