



科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP定点調査2019)

データ集

2020年4月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室

【調査研究体制】

- 村上 昭義 文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室 主任研究官 [調査設計、深掘調査検討、
調査実施、データ集確認・修正]
- 伊神 正貴 文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室長 [調査設計、深掘調査検討、
調査実施補助、集計実施、データ集全般作成]

【Contributors】

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

本報告書の引用を行う際には、以下を参考に出典を明記願います。

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

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2019)データ集」, *NISTEP REPORT*, No. 185, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

DOI: <https://doi.org/10.15108/nr185>

“Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2019 (NISTEP TEITEN survey 2019),” *NISTEP REPORT*, No. 185, National Institute of Science and Technology Policy, Tokyo.

DOI: <https://doi.org/10.15108/nr185>

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2019)データ集

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

要旨

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(以下、NISTEP定点調査)」は、約2,700名の産学官の一線級の研究者や有識者への継続的な意識調査を通じて、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況変化を把握する調査である。本調査では、科学技術基本計画を踏まえて作成した質問票を通じて、定量指標では把握が困難な点も含めて、科学技術やイノベーション創出の状況やその変化について包括的な把握を行う。

本報告書では、第5期科学技術基本計画期間中の2016～20年度の5年間にわたって実施する調査(第3期NISTEP定点調査)の4回目となるNISTEP定点調査2019の結果を報告する。NISTEP定点調査2019は、2019年9月から12月に実施し、90.6%(回答者数2,456名/送付者数2,710名)という高い回答率であった。

NISTEP定点調査2019では、回答者に前回の回答結果を示した上で、評価の変更理由の記入を依頼し、第5期科学技術基本計画の状況変化を意識調査の観点から明らかにした。これに加えて、①研究活動に集中するための方策、②外部資金を獲得できなかった場合の対応等、③産学官連携の状況(組織的な産学官連携、民間企業の博士人材に対する認識、研究者の周辺状況や考え方等)、④優秀な外国人教員・研究者の受入・定着の状況、⑤第5期科学技術基本計画期間中における変化の5点について深掘調査を実施した。

本報告書はNISTEP定点調査2019の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2019 (NISTEP TEITEN survey 2019)

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

ABSTRACT

The NISTEP expert survey on Japanese S&T and innovation system (NISTEP TEITEN survey) aims to track the status of S&T and innovation system in Japan through the survey to about 2,700 Japanese experts and researchers in universities, public research institutions, and private firms. It asks for respondents' views on the status of the S&T and innovation system, including things that are usually difficult to measure through the R&D statistics, using a questionnaire made by referring issues that are mentioned in the fifth S&T basic plan in Japan.

This report discusses the results of the NISTEP TEITEN survey 2019 which is the fourth round of annual survey which will be conducted in the duration of the fifth S&T basic plan (FY2016 – 2020). The survey was conducted from September, 2019 to December, 2019, and the response rate is 90.6%.

The same questionnaire was sent to the same respondents who were selected in the first round. Individual responses to the previous NISTEP TEITEN survey were fed back to respondents and respondents were asked to provide comments about why he/she changed their view from the previous survey. The following in-depth surveys were also conducted: (1) measures to make university faculties concentrate on research activities, (2) researchers strategy when they cannot obtain the external funding, (3) status of industry-academia-government collaboration (organization level collaboration, awareness of needs for doctoral researchers in private firms, and the circumstances and views on

industry-academia-government collaboration of researchers), (4) status of acceptance and retention of excellent foreign faculties and researchers, and (5) changes during the 5th Science and Technology Basic Plan.

This report is the data book which shows detailed results of NISTEP TEITEN survey 2019.

目次

データの見方	1
指数の計算方法	1
回答者属性	2
パート 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況	
【若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況】	
Q101 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思えますか。	5
Q102 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思えますか。	11
Q103 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思えますか。	15
【研究者を目指す若手人材の育成の状況】	
Q104 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思えますか。	20
Q105 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思えますか。	24
Q106 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思えますか。	28
Q107 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思えますか。	32
Q108 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思えますか。	37
【女性研究者の状況】	
Q109 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思えますか。	41
Q110 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思えますか。	44
Q111 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思えますか。	48
【外国人研究者の状況】	
Q112 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思えますか。	51
【研究者の業績評価の状況】	
Q113 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思えますか。	54
Q114 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サバティカル付与等)が十分に行われていると思えますか。	58
【自由記述質問】	
Q115 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。	62
パート 2 研究環境及び研究資金の状況	
【研究環境の状況】	
Q201 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思えますか。	93
Q202 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思えますか。	97

Q203	研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。.....	101
------	--	-----

【研究施設・設備の状況】

Q204	研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思えますか。.....	105
------	---	-----

Q205	組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思えますか。.....	109
------	--	-----

【知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況】

Q206	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思えますか。.....	113
------	---------------------------------------	-----

Q207	公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうですか。.....	117
------	---	-----

Q208	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思えますか。.....	121
------	---	-----

【科学技術予算等の状況】

Q209	科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思えますか。.....	125
------	--	-----

Q210	政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思えますか。.....	129
------	--	-----

【自由記述質問】

Q211	研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	132
------	--	-----

パート 3 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

【学術研究・基礎研究の状況】

Q301	研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に応えるように行われていると思えますか。.....	159
------	---	-----

Q302	科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思えますか。.....	162
------	---	-----

Q303	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思えますか。.....	166
------	---	-----

Q304	我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思えますか。.....	170
------	---	-----

Q305	基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分につながっていると思えますか。.....	174
------	---	-----

【研究費マネジメントの状況】

Q306	資金配分機関(JST・AMED・NEDO 等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思えますか。.....	178
------	--	-----

Q307	政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思えますか。.....	183
------	--	-----

Q308	政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思えますか。.....	186
------	---	-----

【自由記述質問】

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

パート 4 産学官連携とイノベーション政策の状況

【産学官の知識移転や新たな価値創出の状況】

Q401	民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思えますか。.....	209
------	---	-----

Q402	民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思えますか。.....	213
------	---	-----

Q403	研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。.....	217
Q404	ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。.....	220
Q405	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。.....	224

【知的財産マネジメントの状況】

Q406	研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。.....	228
Q407	研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)が十分に確保されていると思いますか。.....	231

【地方創生の状況】

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

【科学技術イノベーション人材の育成の状況】

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

【イノベーションシステムの構築の状況】

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

【自由記述質問】

Q419	産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください。.....	261
------	---	-----

パート 5 大学改革と機能強化の状況

【大学経営の状況】

Q501	自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。.....	277
Q502	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。.....	280
Q503	多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。.....	284
Q504	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が	

十分に行われていると思いますか。.....	287
【学長や執行部のリーダーシップの状況】	
Q505 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思 いますか。.....	290
【自由記述質問】	
Q506 大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	294
パート 6 社会との関係深化と推進機能の強化の状況	
【社会との関係の状況】	
Q601 研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に行わ れていると思いますか。.....	309
Q602 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会 科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。.....	312
Q603 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メデ ィア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が 十分に行われていると思いますか。.....	314
【科学技術外交の状況】	
Q604 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行わ れていると思いますか。.....	317
Q605 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行 われていると思いますか。.....	319
Q606 インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現 のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行わ れていると思いますか。.....	321
【政策形成への助言の状況】	
Q607 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。.....	323
【司令塔機能等の状況】	
Q608 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科 学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。.....	325
【自由記述質問】	
Q609 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自 由にお書きください。.....	327
深掘調査	
研究活動に集中するための有効な方策.....	337
外部資金を獲得できなかった場合の対応等.....	349
産学官連携の状況(組織的な産学官連携、民間企業の博士人材に対する認識、研究者の周辺状況や考 え方等).....	376
優秀な外国人教員・研究者の受入・定着の状況.....	454
第5期科学技術基本計画期間中における変化.....	466
参考資料	
○ 大学・公的機関グループ調査票(大学・大学長等用)	501
○ 大学・公的機関グループ調査票(大学・研究者用)	510
○ イノベーション俯瞰グループ調査票	518
○ 回答者名簿	531

○ 謝辞	575
○ 調査担当	576

(裏白紙)

データの見方

NISTEP 定点調査 2019 の全問集計結果を以降に示す。NISTEP 定点調査 2019 の質問形式には、6 点尺度、順位付け、自由記述式の 3 種類がある。本データ集ではこれらの質問について、以下の(1)～(3)に示した情報を掲載した。

(1) 6 点尺度の質問

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

(2) 順位付けの質問

- 属性毎の回答の分布及び指数の集計値。指数については平均値を掲載した。

(3) 自由記述式の質問

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

指数の計算方法

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

$$\text{6段階による回答の指数} = \frac{\sum_{i=1}^6 (a_i \times b_i)}{\sum_{i=1}^6 b_i}$$

i : 6段階のうち選択した「1」～「6」
 a_i : i の指数値 (単位: ポイント)
 b_i : i を選択した有効回答者数

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

$$\text{順位付けの回答の指数} = \frac{\sum_{j=1}^3 (c_j \times d_j)}{d_1}$$

j : 第1位 → 1、第2位 → 2、第3位 → 3
 c_j : j の指数値 (単位: ポイント)
 d_j : j を選択した有効回答者数

回答者属性

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

図表 1 に各回答者グループにおける回答率を示す。調査全体での送付者数 2,710 名に対して、2,456 名から回答が寄せられた。全体の回答率は 90.6%と、非常に高い。回答者グループ別の回答率は、大学・公的研究機関グループで 92.0%、イノベーション俯瞰グループで 86.3%である。

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

図表 1 各回答者グループの回答率

グループ	送付者数	回答者数	回答率
大学・公的研究機関グループ	2,046	1,883	92.0%
学長・機関長等	135	123	91.1%
マネジメント実務	171	155	90.6%
現場研究者	1,565	1,452	92.8%
大規模プロジェクト研究責任者	175	153	87.4%
イノベーション俯瞰グループ	664	573	86.3%
全体	2,710	2,456	90.6%

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

大学・公的研究機関グループの回答者属性

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

図表 2 大学・公的研究機関グループの回答者属性

		実数	割合	
回答者グループ	大学等	学長・機関長等	103	5%
		マネジメント実務担当	128	7%
		現場研究者	1,231	65%
		大規模プロジェクト研究責任者	118	6%
	公的研究機関	学長・機関長等	20	1%
		マネジメント実務担当	27	1%
		現場研究者	221	12%
		大規模プロジェクト研究責任者	35	2%
性別	男性	1670	89%	
	女性	213	11%	
年齢	39歳以下	292	16%	
	40～49歳	696	37%	
	50～59歳	552	29%	
	60歳以上	343	18%	
職位	社長・役員、学長等クラス	196	10%	
	部・室・グループ長、教授クラス	770	41%	
	主任研究員、准教授クラス	649	34%	
	研究員、助教クラス	250	13%	
	その他	18	1%	
業務内容	主に研究(教育研究)	967	51%	
	主にマネジメント	303	16%	
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	581	31%	
	その他	32	2%	
雇用形態	任期あり	531	28%	
	任期なし	1352	72%	
所属機関区分	大学等	1580	84%	
	公的研究機関	303	16%	
	民間企業等	0	0%	
大学種別	国立大学等	1105	70%	
	公立大学	94	6%	
	私立大学	381	24%	
大学グループ	第1グループ	247	16%	
	第2グループ	350	23%	
	第3グループ	388	26%	
	第4グループ他	536	35%	
大学部局分野	理学	204	17%	
	工学	424	35%	
	農学	179	15%	
	保健	389	33%	

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

イノベーション俯瞰グループの回答者属性

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

図表 3 イノベーション俯瞰グループの回答者属性

		回答者数	割合
回答者グループ	大企業	171	29%
	中小企業	70	13%
	大学発ベンチャー	59	11%
	橋渡し等	273	47%
性別	男性	536	94%
	女性	37	6%
年齢	39歳以下	18	3%
	40～49歳	93	16%
	50～59歳	250	44%
	60歳以上	212	37%
職位	社長・役員、学長等クラス	210	37%
	部・室・グループ長、教授クラス	254	44%
	主任研究員、准教授クラス	47	8%
	研究員、助教クラス	11	2%
	その他	51	9%
業務内容	主に研究(教育研究)	61	11%
	主にマネジメント	286	50%
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	125	22%
	その他	101	18%
雇用形態	任期あり	203	35%
	任期なし	370	65%
所属機関区分	大学等	137	24%
	公的研究機関	26	5%
	民間企業等	410	72%
産学官連携活動	あり(過去3年間)	459	80%
	なし	114	20%
大学・公的機関等の知財活用	あり(過去3年間)	204	50%
	なし・分からない	206	50%

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

パート 1

大学・公的研究機関における研究人材の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化			
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2020				16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年		
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019						2020	
大学・公的研究機関グループ	21	208	547	383	390	274	60	1,862	4.2	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	4.2	-0.13	0.06	0.11	-	0.04
大学等	12	184	457	329	333	214	51	1,568	4.1	2.4	4.0	5.9	4.1	3.9	4.0	4.1	-	-0.15	0.08	0.10	-	0.03
公的研究機関	9	24	90	54	57	60	9	294	4.4	2.5	4.3	6.4	4.4	4.3	4.3	4.4	-	-0.03	-0.02	0.13	-	0.07
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	17	185	485	333	358	240	52	1,653	4.2	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-	-0.12	0.05	0.10	-	0.04
男性	4	23	62	50	32	34	8	209	4.2	2.5	4.1	5.9	4.1	3.9	4.0	4.2	-	-0.26	0.15	0.11	-	0.00
女性	0	7	48	36	63	39	3	196	4.9	3.5	5.1	6.4	4.9	4.8	5.0	4.9	-	-0.03	0.14	-0.06	-	0.05
社長・役員、学長等クラス	7	80	213	167	162	116	25	763	4.3	2.5	4.1	6.1	4.2	4.2	4.2	4.3	-	-0.03	-0.04	0.09	-	0.02
部長、教授クラス	7	80	203	128	116	91	24	642	4.0	2.3	3.8	5.9	3.9	3.8	3.9	4.0	-	-0.13	0.14	0.10	-	0.10
主任研究員、准教授クラス	5	40	78	49	44	27	7	245	3.7	2.0	3.2	5.2	3.9	3.5	3.4	3.7	-	-0.40	-0.09	0.24	-	-0.24
研究員、助教クラス	2	1	5	3	5	1	1	16	4.4	3.0	5.2	6.7	5.3	4.5	5.0	4.4	-	-0.72	0.45	-0.63	-	-0.89
その他	6	52	154	105	123	81	10	525	4.2	2.5	4.0	5.9	4.2	4.0	4.0	4.1	-	-0.20	-0.01	0.21	-	-0.01
任期あり	15	156	393	278	267	193	50	1,337	4.1	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-	-0.10	0.10	0.06	-	0.06
任期なし	0	5	25	21	40	31	1	123	5.1	3.4	5.0	6.5	4.9	4.9	4.9	5.1	-	-0.03	0.01	0.23	-	0.20
業務内容別	2	2	41	39	48	19	4	153	4.7	3.4	4.8	6.1	4.9	4.8	4.7	4.7	-	-0.08	-0.11	-0.01	-	-0.21
学長・機関長等	16	185	432	294	268	206	51	1,436	4.0	2.3	3.7	5.9	4.0	3.8	3.9	4.0	-	-0.16	0.11	0.14	-	0.09
マネジメント実務	3	16	49	29	34	18	4	150	4.0	2.6	4.2	6.0	4.4	4.4	4.2	4.0	-	0.00	-0.17	-0.17	-	-0.34
現場研究者	7	130	315	228	239	145	41	1,098	4.1	2.4	3.9	5.9	4.1	3.9	4.0	4.1	-	-0.15	0.06	0.17	-	0.08
大規模PIの研究責任者	2	10	24	17	23	1	92	4.5	2.3	4.0	6.5	4.3	4.0	4.2	4.5	4.5	-	-0.33	0.15	0.33	-	0.15
国立大学等	3	44	118	84	77	46	9	378	3.9	2.5	4.1	5.9	4.1	4.0	4.1	3.9	-	-0.12	0.13	-0.15	-	-0.14
私立大学	2	30	61	44	65	37	8	245	4.3	2.4	4.2	6.0	4.2	4.1	4.1	4.3	-	-0.01	-0.08	0.28	-	0.18
第1グループ	1	39	103	76	82	39	10	349	4.1	2.4	4.0	5.9	4.1	3.9	4.0	4.1	-	-0.20	0.13	0.04	-	-0.03
第2グループ	4	52	114	83	77	45	13	384	3.9	2.3	3.7	5.7	3.8	3.7	3.8	3.9	-	-0.10	0.11	0.10	-	0.11
第3グループ	3	58	164	119	101	77	14	533	4.1	2.4	3.9	5.9	4.1	3.9	4.0	4.1	-	-0.21	0.13	0.05	-	-0.03
第4グループ	2	32	54	39	35	33	9	202	4.1	2.2	3.9	5.8	3.9	3.8	3.9	4.1	-	-0.09	0.07	0.24	-	0.22
理学	2	61	107	85	90	64	15	422	4.2	2.3	3.9	6.0	4.2	3.9	4.0	4.2	-	-0.34	0.15	0.14	-	-0.06
工学	2	25	55	38	30	24	5	177	3.9	2.2	3.6	5.8	3.7	3.6	3.8	3.9	-	-0.10	0.15	0.08	-	0.13
農学	2	42	141	85	69	40	10	387	3.8	2.2	3.4	5.4	3.6	3.5	3.6	3.8	-	-0.07	0.13	0.13	-	0.19
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	21	208	547	383	390	274	60	1,862	4.2	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-	-0.13	0.06	0.11	-	0.04

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

年齢	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
39歳以下	5	47	77	58	60	38	7	287	3.9	2.1	3.4	5.6	4.1	3.8	3.7	3.9	-	-0.30	-0.15	0.25	-	-0.20	
40～49歳	7	86	220	134	122	93	34	689	4.1	2.3	3.9	6.0	3.9	3.8	4.0	4.1	-	-0.09	0.17	0.05	-	0.13	
50～59歳	8	48	153	122	117	89	15	544	4.3	2.6	4.2	6.2	4.2	4.2	4.3	4.3	-	-0.02	0.09	0.07	-	0.14	
60歳以上	1	27	97	69	91	54	4	342	4.4	2.8	4.4	6.0	4.6	4.3	4.3	4.4	-	-0.27	-0.04	0.05	-	-0.26	
個人研究費の額 (年あたり)	7	30	64	37	33	18	1	183	3.4	2.1	3.4	5.5	3.6	3.3	3.6	3.4	-	-0.21	0.21	-0.13	-	-0.13	
1万円未満(配分されないも含む)	1	4	18	7	6	3	2	40	3.6	2.1	3.2	4.5	3.8	2.9	3.1	3.6	-	-0.98	0.23	0.52	-	-0.23	
1～10万円未満	2	39	84	45	36	18	4	226	3.3	2.0	3.1	4.6	3.4	3.1	3.3	-	-0.36	0.06	0.17	-	-0.14		
10～30万円未満	0	37	91	56	38	43	8	273	3.9	2.2	3.5	5.5	3.8	3.8	3.7	3.9	-	0.01	-0.12	0.19	-	0.08	
30～50万円未満	3	24	63	68	61	51	13	280	4.7	2.5	4.3	6.4	4.3	3.8	4.4	4.7	-	-0.54	0.62	0.27	-	0.34	
50～100万円未満	2	27	85	48	60	37	9	266	4.2	2.4	4.2	6.2	4.3	4.3	4.2	4.2	-	0.05	-0.12	-0.04	-	-0.11	
100～200万円未満	2	30	62	53	60	47	17	269	4.6	2.6	4.7	6.7	4.6	4.7	4.6	4.6	-	0.02	-0.06	0.02	-	-0.02	
200万円以上	2	10	14	9	8	7	1	49	3.6	2.2	3.2	5.3	3.7	4.2	3.6	3.6	-	0.50	-0.66	0.05	-	-0.11	
分からない	6	24	56	37	36	31	7	191	4.2	2.1	3.6	5.9	3.9	3.9	3.8	4.2	-	0.03	-0.18	0.39	-	0.24	
外部資金の額 (年あたり)	0	28	47	41	27	18	1	162	3.5	2.1	3.3	5.5	3.8	3.7	3.6	3.5	-	-0.08	-0.06	-0.06	-	-0.21	
外部資金は獲得していない	4	43	117	63	58	39	13	333	3.8	2.2	3.7	5.8	4.0	3.4	3.8	3.8	-	-0.56	0.41	0.01	-	-0.14	
100～250万円未満	1	39	73	50	32	36	5	235	3.7	2.2	3.5	5.6	4.0	3.7	3.7	3.7	-	-0.24	0.02	0.00	-	-0.22	
250～500万円未満	6	16	31	22	25	22	3	119	4.3	2.3	3.6	5.3	4.0	3.9	3.7	4.3	-	-0.02	-0.25	0.56	-	0.29	
500～750万円未満	2	8	26	26	26	8	3	97	4.2	2.4	3.9	5.9	3.9	3.8	4.1	4.2	-	-0.02	0.22	0.13	-	0.33	
750～1000万円未満	0	43	131	84	98	70	23	449	4.4	2.5	4.3	6.3	4.2	4.3	4.4	4.4	-	0.09	0.07	0.04	-	0.20	
1000万円以上	12	147	326	231	210	157	43	1,114	4.1	2.3	3.9	5.9	4.0	3.8	4.0	4.1	-	-0.16	0.14	0.08	-	0.05	
現在獲得している 外部資金	1	17	46	29	28	15	2	137	3.8	2.2	3.5	5.5	3.4	3.5	3.7	3.8	-	0.10	0.20	0.10	-	0.40	
AMEDの事業(厚労科研費も含む)	0	3	10	11	8	6	2	40	4.5	2.4	3.8	5.6	4.1	4.1	3.8	4.5	-	-0.01	-0.25	0.67	-	0.41	
戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	0	1	0	2	0	1	4	6.0	2.8	4.4	6.7	4.5	4.5	4.5	6.0	-	-0.03	-0.02	1.52	-	1.47	
革新的研究開発推進プログラム(IMPACT)	0	4	9	7	9	4	1	34	4.2	2.6	4.7	6.5	4.5	4.6	4.5	4.2	-	0.16	-0.11	-0.36	-	-0.31	
センター・ラボ・インキュベーション・プログラム	0	21	71	38	44	21	10	205	4.0	2.3	3.9	6.0	4.2	4.0	4.0	4.0	-	-0.24	0.05	0.01	-	-0.18	
JSTの上記以外の事業	0	9	15	12	6	13	1	56	4.1	2.9	4.7	6.8	4.7	4.9	4.8	4.1	-	0.23	-0.16	-0.69	-	-0.62	
NEDOの事業	2	25	76	59	62	32	10	264	4.2	2.4	3.9	5.9	4.2	4.0	4.0	4.2	-	-0.24	0.01	0.23	-	0.00	
その他の公的事業	5	90	216	149	146	107	27	735	4.1	2.3	3.9	6.0	3.9	3.9	4.0	4.1	-	0.00	0.09	0.12	-	0.20	
公益法人・民間からの資金																							
全回答者(属性無回答を含む)	21	208	547	383	390	274	60	1,862	4.2	2.4	4.0	6.0	4.1	4.0	4.1	4.2	-	-0.13	0.06	0.11	-	0.04	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	5	4	若手研究者が減っている。むしろ若手枠から外れた年齢層の支援が足りない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	科研費が充実してきたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	若手研究者の科研費獲得枠が増えている、とても良いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	様々な支援制度があり、採択されれば活躍できる環境と思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	新たな助成プログラムが設立されている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	科研費の制度が若手重視に変更されつつあるから。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	所属が変わったため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	3	5	2	育成助教(任期付き)の採用が大幅に増加している。また、所属機関内の研究員の採用も増えている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
9	2	4	2	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	1	3	2	新規採用では若手の重視を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	5	2	科研費や新学術領域の制度が変更され若手の研究環境は格段に改善されたと考えている。逆に中堅の研究者の研究推進が困難になることを懸念している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	5	2	2019年度の若手研究の採択率が向上し、自立の機会は向上したと思われる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	5	2	学部運営に携わることが増え、若手への支援はかなり手厚く行われていると考えるようになった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	4	2	最近、若手を対象とした研究助成が増えてきた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	5	2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	4	2	予算や研究会などの機会が増えたように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	1	3	2	職場が国立から私立大学に変わったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	4	2	制度改革は進められている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	4	6	2	科研費や任期を付さないポストの獲得について、若手優遇策が実施されつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	4	2	科研費等の若手の区分の応募条件がより若手に有利となったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	・文系の学間は巨額の予算は必要ないので、最低限のスタートアップ資金(たとえば50~100万円くらい)でも効果はある。・プロジェクトで雇用されているポストドクターの「自立」の意味がよくわからない。・若手研究費の枠は増えていますが助教のポストが少ない。重点化で研究室を増やした結果、助教のポストにしわ寄せがいったしまった。・若手支援の全学的取組があるが周知が十分でないこともあり改善を検討中である。・全学レベルでの取り組みとは別に、各研究科、専攻レベルで新規着任教員へのスタートアップ資金等を提供しているが、特に研究スペースについては慢性的に不足している状況にあり、十分な環境とへ言い難い(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	ポストドクターを雇用できる資金が少し増えたから(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	大学としてスタートアップ資金を提供するポジションを増やしている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	若手に対するスタートアップ資金などの機会は増えている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	科研費応募制度(若手など)の重複制限の緩和(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
26	3	4	1	環境については、海外渡航も含め徐々に整備されつつある。本人(社会?)の問題もある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1	科研費でも若手優遇策が増えているから(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1	若手がリーダーとなり活躍できる場が充実してきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	若手用の様々な制度が新設されているため(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	テニュアトラック制度が浸透しつつある。が、今後発展させるための資金は不足している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	2019年4月に○大から○大に異動して感じることは、○大の方がスタートアップ資金の支援が手厚く、資金環境としては恵まれているような印象を持ったため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	5	6	1	学振PDが増えた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	所属する学院で機器共用化が進んでいるため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	年々改善されている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	5	6	1	特に新規採用の若手研究者には十分な研究資金が大学から支給されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	1	2	1	パーマナントな雇用がとても少ないが、初期の段階の環境は少しは改善されていると思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	2	3	1	若手、とくに30代の研究者が少なくなっている様感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1	若手向けの職員や資金配分に対する具体的な配慮が見えるようになった(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	2	3	1	不十分ながら努力している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	3	4	1	スタートアップ支援などの若手研究者への支援体制が増えたため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	助教の採用を始めた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	4	1	若いPI(独立准教授)を採用し,教員(助教)をつけ,スタートアップ資金を提供している(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	4	5	1	外部資金による若手の支援が増加した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	3	4	1	私の時よりスタートアップは充実している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	5	1	若手研究者の研究費の採択率が上昇した(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	5	1	若手研究者の指導体制を整えつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	4	5	1	若手研究者育成のための新たな学内プロジェクトを実施する等,環境が整いつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	5	1	科研費制度の改革など,良くなっている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	4	1	科研費等が若手重視になりつつある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	3	1	若手に対する業務軽減(代わりに年配の負担増)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	4	1	若手への支援システムが出来た(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	3	1	若手の研究支援を推進しているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	2	1	学内の用務を減らす工夫がなされてきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	3	1	厳しい環境であるが,改善されている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	1	2	1	最近,自分の身近でテニュアトラック制度で採用された方がおられたので,印象が少しだけ良くなったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	3	1	ポストク制度が充実された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	1	2	1	本学では,教員採用につながる特別奨学生制度も設け,若手教員の採用の拡充に努めている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	1	2	1	短期雇用のため,身分不安定.将来計画が立てにくく,結婚出産等の家庭生活にも影響。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	5	6	1	若手研究員フェローシップや独立研究者制度,新規雇用手へのスタートアップ資金,定年制職員の完全公募など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
60	3	4	1	主に若手研究者を対象とした所内公募型研究の研究費の増額,研究機関を複数年化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	4	5	1	それなりの機会が設けられている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	2	3	1	所属機関内での若手研究者支援制度が多少充実したこと,所属機関で任期付き助教から准教授へのテニュアトラック制度を開始したことが理由。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	3	4	1	若手研究職員の育成を目的とした組織としての施策が増えた(例えば,科研費申請における指導など)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	4	5	1	スタートアップ資金が増加傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	1	2	1	テニュアトラック制度にて,資金提供が行われているため.たびたび幹部面接が行われ研究に集中できないデメリットも。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	1	2	1	基礎科学特別研究員制度.しかし3年は不十分(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
67	4	5	1	新規にスタートアップ支援資金配分の機関内公募を実施したため。(公的研究機関,その他,男性)
68	6	6	0	若手の支援は,過剰なほど増加した.大学院生への支援が弱い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
69	2	2	0	講座制を採用しているため,システム上,教授になるまで自立はできない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	4	4	0	スタートアップ資金はなく,あればなお良かったが職務負担等を総合的に考えればよい環境であった。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
71	1	1	0	新規採用時のスタートアップ資金は皆無。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	6	6	0	所属大学から若手研究者研究用の資金が援助されたため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
73	2	2	0	若手の科研費等外部資金の採択率が全国的に高くなっているようだが,ポスト削減,研究時間が不十分等の状況が続いている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
74	2	2	0	国内のほとんどの研究機関が,新規採用した若手研究者に対してスタートアップ用の資金をほとんど与えていない(自分の場合は,助教として採用された際は通常の研究室予算に加えてプラス20万円,准教授として採用された際はプラス100万円だった).この額は諸外国のそれに加えて一桁小さい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	3	0	当人でないのでわからないが,文科省プロジェクト(優れた若手)により採用された場合は,スタートアップ資金などはある程度あるようであるが,大学に直接採用された場合は資金難ではないかと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	2	2	0	テニュアトラック制度の硬直な利用により,若手の自立機会が減っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
77	3	3	0	教育業務が全体的に増加(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
78	1	1	0	個人研究費が全く分配されないため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
79	1	1	0	スタートアップ資金はほぼゼロ大学の財政はさらに悪化,余裕がなくなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	2	0	ヨーロッパに比べると,きちんとした知識や知恵をもつ人にチャンスが十分に回ってきていないように思います.教授が自分の好みで若い人にチャンスを与える傾向が未だに医学部にはあります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

81	2	2	0	何も変わっていない。単純に教授達に若手を自立させようという考えを持った人が少ない。研究を全くやっていない講座もある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	2	0	全体的に資金不足なので、若手の環境も悪くなる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	2	-1	任期付きポストの割合が激増しており、落ち着いて自分の研究をする環境にない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
84	4	3	-1	学内で若手研究者を支援する制度は増えてきている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	4	3	-1	助教からのステップアップのチャンスが減少している(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
86	4	3	-1	若手のポストの公募が減っているようである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
87	2	1	-1	若手研究者を大学で雇用する手段が減少している。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
88	3	2	-1	特に人文社会学分野においては、助教を優先的に採用する取組を行う。研究費支援においては、科研費に不採択であった一部の若手研究者に対し、研究費の支援を行っているのみであるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
89	4	3	-1	現在、環境の再整備中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
90	2	1	-1	本学の全教員共通で支給される研究費の額が減少しており、資金調達力の低い若手にはより厳しい状況となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	3	-1	予算配分や制度の改革が進んでいない(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	固定資産税を減らすためか実験室の面積が減っていく。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	スタートアップの資金がなかったことを思い出したので(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	3	2	-1	若手研究者への研究時間や研究環境整備への配慮がほとんどないためです。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
95	2	1	-1	若手研究者が雇用される機会がかなり限定的になっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
96	2	1	-1	以前と比べて若手研究を奨励する資金、制度が縮小された。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
97	3	2	-1	新規採用がほとんどない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	3	2	-1	スタートアップ資金の提供が不十分である。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
99	3	2	-1	研究環境整備への理解度が低下した(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
100	3	2	-1	年々状況が悪くなっているように感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
101	3	2	-1	人件費が減少し、若干の雇用機会が減った。若手も様々な業務に追われ、時間的制約が大きくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
102	4	3	-1	他大学のスタートアップ資金の金額を何校か聞いたところ、本学が最も少なかった。中国トップ校は考えられないほど手厚い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
103	2	1	-1	研究業務以外が多い、校費が30万円程度では研究できない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
104	5	4	-1	若手研究者が自立するには、研究に充てる時間を十分に確保する環境が必要だと思います。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	2	1	-1	大学からのスタートアップ資金は、ほぼ皆無である。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
106	4	3	-1	今年度からの採用枠については、担当授業時間数が増えたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
107	2	1	-1	女性研究者の偏重があまりにも著しく、男性研究者の意欲を削いでいる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
108	2	1	-1	採用人事や昇任人事に関して、大学本部から強く干渉されるようになった。そのため、学部として来てほしい方を募集しにくくなった。学部には配分される予算も順調に減少しており、研究立ち上げのスタートアップ資金を提供できる余裕がない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
109	3	2	-1	機会はほとんどないと感じるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
110	5	4	-1	環境はある程度整っていると思いますが、若手研究者の活躍が思ったほど伸びていないと感じるため、何か足りないと思いつつ低く変更しました。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
111	4	3	-1	受け入れ先が益々減っている気がします(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
112	3	2	-1	制度の整備は進んでおり、表向き整っているように見えるが、実際それを活用しているのは必ずしも若手研究者ではない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
113	3	2	-1	受け入れる雇用ポストが減少している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
114	5	4	-1	プロジェクトやそれに伴う義務的活動が一層増えてきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
115	5	4	-1	制度などは充実しているが、運用に問題が散見される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
116	4	3	-1	若手の増加に伴い環境整備が進んだため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
117	3	2	-1	大学等のポストの減少、中長期の海外での研究の機会の減少など、若手登用・育成の機会が減っていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
118	3	2	-1	民間資金による研究業務が拡大し、自由な発想に基づく研究の機会が狭められている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
119	4	2	-2	若手研究者比率が年々減少している。若手に対しての学長裁量経費を支出しているが、若手研究者の数が減少しているのが問題。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
120	3	1	-2	基礎研究費が乏しい中で若手研究者が研究に専念できるなどありえない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
121	4	2	-2	運営費交付金などの財政基盤が年々脆弱化し、若手研究者のための環境整備に充てる予算が確保できなくなってきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
122	4	2	-2	若手研究者の多くが任期付きポジションであることが、より問題と考えるようになったため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

123	4	2	-2	教育部分の負担が非常に大きく、研究に十分な時間を割くことが困難である(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
124	5	3	-2	任期制がほとんどでありポジション(助教)の募集も少なくなってきた。着任した若手に与えられる研究費も十分ではない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
125	4	2	-2	研究費等の優遇措置が実施された点は評価に値するが、依然として任期無しポストやテニュアトラックのポストが不足していると言える。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
126	3	1	-2	予算の不足から、各種の取組を廃止、凍結しているため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
127	4	2	-2	規制に対する対応が多くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
128	4	2	-2	交付金の配分が減った(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
129	3	1	-2	管理部門,サポート部門への異動が目立つため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
130	4	1	-3	海外の大学と比較して給料が低く、優秀な人材が来ない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
131	6	3	-3	採用の審査が不適切で、成果を挙げている研究者が必ずしも機会を得ているとは言えない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化							
	分からない	6点尺度回答者数(人)						第3四分点	中央値	第4四分点	指数	回答者合計(人)	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
大学・公的研究機関グループ	39	334	750	393	221	105	41	1,844	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.05	-0.05	-0.03	-	-0.14	
大学等	30	269	626	332	197	90	36	1,550	3.1	2.0	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.04	-0.04	-0.06	-	-0.14	
公的研究機関	9	65	124	61	24	15	5	294	2.7	1.8	2.8	4.1	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.10	-0.08	0.08	-	-0.11	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	31	295	671	350	195	95	33	1,639	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.06	-0.05	-0.02	-	-0.13	
男性	8	39	79	43	26	10	8	205	3.2	2.0	3.1	4.9	3.3	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	0.00	-0.06	-0.13	-	-0.20	
女性	0	15	84	46	36	13	2	196	3.5	2.5	3.7	5.2	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.09	0.15	-0.19	-	-0.12	
社長・役員、学長等クラス	10	128	313	173	92	41	13	760	3.1	2.1	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.09	-0.06	-0.03	-	-0.18	
部長、教授クラス	14	140	261	114	69	37	14	635	2.9	1.8	2.8	4.6	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	0.00	-0.09	-0.05	-	-0.14	
主任研究員、准教授クラス	9	50	88	54	24	14	11	241	3.1	1.9	2.8	4.5	3.2	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.10	-0.09	0.18	-	-0.01	
研究員、助教クラス	6	1	4	6	0	0	1	12	3.5	2.8	4.2	6.0	4.4	4.6	4.6	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	0.13	0.00	-1.07	-	-0.94	
その他	13	87	211	112	72	30	6	518	3.1	2.1	3.1	4.8	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.01	-0.13	-0.11	-	-0.25	
任期あり	26	247	539	281	149	75	35	1,326	3.1	1.9	2.9	4.6	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.07	-0.01	0.00	-	-0.08	
任期なし	0	7	50	30	25	10	1	123	3.7	2.5	3.6	5.2	3.7	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.08	0.06	0.04	-	0.02	
業務内容別	4	10	60	45	28	5	3	151	3.6	2.6	3.8	4.9	3.9	3.7	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.21	-0.01	-0.14	-	-0.36	
学長・機関長等	32	287	573	292	150	82	36	1,420	3.0	1.9	2.9	4.5	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.04	-0.04	-0.01	-	-0.09	
マネジメント実務	3	30	67	26	18	8	1	150	2.8	1.9	2.9	4.6	3.3	3.3	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.04	-0.27	-0.21	-	-0.52	
現場研究者	16	178	454	228	134	65	30	1,089	3.2	2.0	3.0	4.7	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.02	-0.07	-0.02	-	-0.11	
大規模Pの研究責任者	4	18	31	23	11	5	2	90	3.1	1.7	3.1	4.8	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	0.08	0.02	0.00	-	0.10	
国立大学等	10	73	141	81	52	20	4	371	3.0	2.1	3.1	4.8	3.3	3.2	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.14	0.01	-0.18	-	-0.31	
私立大学	3	39	102	52	29	15	7	244	3.2	2.0	3.1	4.8	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	0.03	-0.09	0.00	-	-0.06	
第1グループ	4	59	141	66	48	26	6	346	3.2	2.0	3.0	5.0	3.3	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.06	0.06	-0.09	-	-0.09	
第2グループ	11	78	139	84	44	21	11	377	3.1	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.05	-0.14	0.06	-	-0.13	
第3グループ	11	87	227	119	67	20	5	525	2.9	2.1	3.1	4.6	3.2	3.1	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.04	-0.02	-0.19	-	-0.26	
第4グループ	3	35	73	40	27	19	7	201	3.4	2.0	3.0	5.1	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.02	0.03	0.06	-	0.11	
理学	8	79	159	100	44	24	10	416	3.1	2.0	3.1	4.8	3.4	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.05	-0.15	-0.11	-	-0.31	
工学	4	34	68	33	27	10	3	175	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.02	-0.05	0.03	-	0.00	
農学	10	81	169	74	34	13	8	379	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.03	0.04	-0.05	-	-0.04	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	39	334	750	393	221	105	41	1,844	3.1	2.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.05	-0.05	-0.03	-	-0.14	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

年齢	2019年度調査																	各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	各年の指数					指数の変化									
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年					
39歳以下	11	58	105	57	27	12	281	3.2	1.8	2.9	4.7	3.3	3.2	3.0	3.2	-	-0.02	-0.20	0.14	-	-0.08						
40～49歳	14	148	263	133	79	40	682	3.0	1.8	2.9	4.7	3.1	3.1	3.0	3.0	-	0.05	-0.08	-0.04	-	-0.08						
50～59歳	13	85	238	116	63	30	539	3.0	2.1	3.0	4.5	3.1	3.0	3.1	3.0	-	-0.10	0.06	-0.07	-	-0.12						
60歳以上	1	43	144	87	52	13	342	3.2	2.2	3.3	4.7	3.6	3.3	3.3	3.2	-	-0.17	0.09	-0.13	-	-0.39						
個人研究費の額(年あたり)	10	42	81	29	16	8	180	2.7	1.8	2.7	4.0	2.8	2.6	2.7	2.7	-	-0.29	0.02	-0.03	-	-0.12						
1万円未満(配分されないも含む)	0	8	22	5	1	2	41	2.8	1.5	2.7	4.9	3.4	3.3	3.0	2.8	-	-0.08	-0.29	-0.17	-	-0.55						
1～10万円未満	8	58	89	41	24	6	220	2.5	1.7	2.6	3.8	2.7	2.7	2.5	2.5	-	0.00	-0.21	0.02	-	-0.19						
10～30万円未満	3	51	114	55	28	16	270	3.0	1.9	2.8	4.5	3.0	3.0	2.9	3.0	-	0.02	-0.13	0.10	-	-0.01						
30～50万円未満	6	48	92	66	38	27	277	3.4	2.1	3.2	5.1	3.3	3.2	3.4	3.4	-	-0.09	0.26	0.00	-	0.17						
50～100万円未満	3	48	114	54	31	12	265	3.0	2.0	3.0	4.7	3.4	3.3	3.2	3.0	-	-0.04	-0.17	-0.20	-	-0.40						
100～200万円未満	3	50	109	59	25	15	10	268	3.1	2.0	3.0	4.5	3.3	3.2	3.1	3.1	-	-0.11	-0.13	0.00	-	-0.24					
200万円以上	2	12	19	9	5	4	49	2.8	1.8	3.1	5.2	3.2	3.5	3.2	2.8	-	0.34	-0.28	-0.43	-	-0.37						
分らない	8	39	83	37	15	10	189	2.8	1.9	2.8	4.2	3.1	2.8	2.8	2.8	-	-0.27	-0.01	0.05	-	-0.23						
外部資金の額(年あたり)	6	41	62	25	16	11	156	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	2.9	2.7	2.7	-	0.29	-0.21	-0.05	-	0.02						
100万円未満	6	72	145	64	29	16	331	2.7	1.9	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	2.7	-	-0.25	-0.03	-0.22	-	-0.51						
100～250万円未満	5	49	87	50	25	13	231	3.0	1.8	2.9	4.7	2.9	3.0	3.0	3.0	-	0.06	0.01	0.04	-	0.12						
250～500万円未満	5	22	44	22	20	8	120	3.3	2.0	2.9	4.3	3.2	2.9	2.9	3.3	-	-0.30	0.00	0.43	-	0.13						
500～750万円未満	3	16	39	24	8	7	96	3.1	2.0	2.9	4.5	2.9	3.2	3.1	3.1	-	0.27	-0.09	0.04	-	0.22						
750～1000万円未満	2	78	180	96	55	25	447	3.1	2.0	3.0	4.8	3.3	3.4	3.2	3.1	-	0.07	-0.12	-0.09	-	-0.14						
1000万円以上	20	222	432	228	124	70	1,106	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-0.01	-0.06	-0.01	-	-0.08						
現在獲得している外部資金	1	25	64	27	17	4	137	2.7	2.0	2.9	4.4	2.5	2.8	3.0	2.7	-	0.27	0.18	-0.30	-	0.15						
AMEDの事業(厚労科研費含む)	0	6	21	8	2	3	40	2.8	1.8	2.7	4.1	3.1	2.7	2.7	2.8	-	-0.38	-0.07	0.08	-	-0.37						
戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	0	1	0	2	0	4	6.0	2.0	3.0	5.0	3.5	3.5	3.3	6.0	-	0.00	-0.15	2.70	-	2.54						
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	3	16	10	4	1	34	3.1	2.4	3.3	4.9	3.2	4.0	3.6	3.1	-	0.76	-0.40	-0.54	-	-0.18						
センター・ラボ・プラットフォーム(CO)プログラム	0	40	82	40	25	12	205	3.1	1.9	2.8	4.4	3.2	3.1	2.9	3.1	-	-0.18	-0.13	0.14	-	-0.16						
JSTVの上記以外の事業	1	11	21	13	7	1	55	3.0	2.2	3.2	5.3	4.0	3.7	3.5	3.0	-	-0.34	-0.11	-0.57	-	-1.02						
NEDOの事業	5	49	107	56	26	18	261	3.0	1.9	2.8	4.3	3.0	3.0	2.9	3.0	-	0.06	-0.16	0.14	-	0.04						
その他の公的事業	13	141	276	162	88	43	727	3.1	1.9	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-0.01	-0.02	0.00	-	-0.03						
公益法人・民間からの資金	39	334	750	393	221	105	41	1,844	3.1	2.0	3.0	3.2	3.1	3.1	3.1	-	-0.05	-0.05	-0.03	-	-0.14						
全回答者(属性無回答を含む)																											

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

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

	2018	2019	差	
1	1	5	4	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	2	5	3	以前より自立的に研究開発を実施している若手研究者は増えていると感じます。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	若手研究者の活躍が目立ち始めている。卓越研究員が1名から3名に増えた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	5	2	上記と同様の理由で十分ではないが格段に改善されつつあると考えている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	職場が国立から私立大学に変わったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	研究環境(競争的資金など)の改善により,少しではあるが自立的に研究開発を実施している(しようとしている)若手研究者が増えたように思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	少しは改善しつつあるが,これからの期待(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	徐々に増えていると思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	若手研究者が新たにグラントを獲得したため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	若手向きの研究費が増えてきた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	自立的に研究開発を実施している助教が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	テニユアトラックが,徐々にだが,増えてきたことは良いことと思う。しかし,まだ教授の諸々手伝いの助教が多く,これが日本の研究をダメにしており,不十分。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	新しく赴任した若手研究者には,自身のプロジェクト経費を持ち,比較的教授などから独立して研究を進めている者がいたため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	卓越研究員制度等により,若手研究者への支援が拡充されてきたと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	人件費の問題で若手しか採用できなくなっており,増えた印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	適正な数が不明だが,十分と思う(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	若手研究者の母集団も減少していることを考えて,ランクを一つ変更(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
18	2	3	1	若手教員の採用を積極的に行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	世界的に戦える若手は足りないと思っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	周辺での若手が成長し,彼らの研究内容が充実してきたと感じる(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	若手助教の昇任等(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	上記の効果が少し増えたと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	アメリカに比べて不十分だと思います。教授の顔色を伺わないと自分の研究ができません。ずば抜けたモチベーションを持たない人は,今のシステムのほうが良いのかもしれませんが,教授の太鼓持ちで何年か,運が良ければ定年まで革新的な仕事をしなくても給料を貰えるからです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1	少なくとも若手が主たる活動を行う科研費の獲得件数は増えた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	自立しているがマンパワーなく研究実施スピードが遅れている印象の研究者が増えた(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
26	3	4	1	若手採用の制度を改善した(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	問1-01の回答の所内公募型研究の応募数,採択数の増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	意識改革を進めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	若手研究職員の個人研究を可能とする内部の研究制度開始や若手研究職員の科研費研究の増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	教育効果が少しずつ現れてきたと思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	新規採用者が若干増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	3	0	・若手研究者が少ない・自立して研究開発をできるようになるための能力啓発制度が不十分(昔の助手はそのトレーニング期間であったがPIになるために学ぶ期間がなくなっている)・大学のポストの不足により若手研究者の数は十分とは言えない・「若手」の定義が広すぎる。博士号を取得した直後のポストが自立的な研究開発を実施することは必ずしも現実的ではない半面,准教授は自立的に研究開発を行うのが当然(自立的に研究開発を行わない研究者は准教授として採用しない)である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	PIとしてやっつけていける経験を早期の段階で積ませることが早道である。このような経験を積むことができる若手研究者をもっと増やしたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	数学のように個人研究主体の分野は,研究は基本的に自立的なもので私自身を含め色々な課題に取り組んでいる若手研究者がいる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	1	1	0	自立的研究ができていけるのは能力的,資金的に見ても一握り。そもそも博士課程の進学が減っているのを感じており,自立的研究以前に問題が大きい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
36	2	2	0	さきかけの額および研究期間を拡大する,基盤Aでの若手採択数を増やすなどの措置が必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	2	0	大学においては教授を中心とした研究室運営が未だに基本であり,若手が自立して研究するポジションは極一部に限られていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	2	0	若手には「メンター」という名目で必ず指導教員をつけるようにしている。自立できるかどうかはメンター次第となっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	1	1	0	財政悪化により、退職者の補充ができない。できても、学長のリーダーシップの名のもとに恣意的な人事が横行している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	毎年、悪くなっているように感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	講座制のため、教授の指示で研究をしている若手教員が多い。若手教員にも自立しようという意識が欠けている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	2	0	民間資金による研究業務が拡大し、自由な発想に基づく研究の機会が狭められている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	PIの競争的資金の手伝いがほとんど日本の科学の未来は死んでいる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
44	2	1	-1	若手への支援政策推進により、かえって若手が「短期的な成果」を出そうとし、自分の師匠と同じような研究を行う傾向が増大した。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	研究者を目指す学生が減少している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	研究者数としては多くない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	1	-1	任期化、定員削減など若手研究者を受け入れる状況が厳しくなっている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	人件費削減により、そもそも若手研究者の数が減少しているため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	プロジェクトは多くなったが、雇われて研究をする若手が依然として多いという印象がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	運営費交付金の減少に伴い、人件費ポイントを減少させているので、若手雇用ができなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	博士後期課程の定員は満足しているが、博士前期課程からの進学者数は十分ではないと思われる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	新規の若手教員等の補充がなく、全体の年齢が上がることで、若手の範囲から外れる研究者等が増えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
53	2	1	-1	基礎研究に魅力はないので若手研究者は減っている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	最近、学科で雇用されている若手研究者は他の研究者と一緒に研究室を運営していることが多い。(実態としては独立して研究しているのかもしれないが、傍目から見ると独立しているかが不明なため)(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	1	-1	人員削減のため、定年退職や退職に伴う補充が進んでいないため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	人件費が削減され、若手の採用が減ってきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	以前と比べて若手研究を奨励する資金、制度が縮小されたため、自然と減少した。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	3	-1	制度を整えても、研究テーマが教授の焼き直しであるなど、実質的に自立できない研究者が多いと感じている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	給料が保証されているポストがないため、若手が大学にのこらないことが多く、結果的に若手の数が減少傾向にある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	実力のある若手研究者が流出している(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	3	2	-1	教育業務が全体的に増加(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	本年度、期待した人数増加が得られなかった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	研究が拡大できない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	自立できる環境にないため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
65	2	1	-1	学内用務や学外用務でその時間が著しく制限されているように感じます(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	新規採用時、若手でない研究者を採用している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	-1	県が採択されている国のプロジェクトがあり、若手研究者の公募を出しているが、プロジェクトの継続性が不明なこともあり、応募が少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	若手研究者がそもそも少ない。また、環境が良いからか、競争心がない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	5	4	-1	若手研究者が数名異動した(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	2	1	-1	自立的に研究をしている優秀な人材は増えているが、全体の若手研究者の人数は年々減少している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
72	3	2	-1	余裕をもって若手を育てる環境が減少している気がします(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	研究者になってからPIになるまでの指導教育体制が不十分(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	若手研究者の意識が内向きになっていると感じることが多くなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	自立的に研究開発を進めることができる若手研究者が減っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	新たなプロジェクトチームの一員として所属するというだけでなく、自らプロジェクトを立ち上げて、ということになると難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	博士号未取得者の採用が促進されたため、経験の少ない若手研究者が増え、自立的な研究開発が減った(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
78	6	4	-2	本学の若手研究者(39歳以下)は7.5%であり、文科省研究力向上改革の指標30%には達していないため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
79	4	1	-3	海外と比較して予算が不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2020				16→19				16→最 新年			
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19		19→20		
大学・公的研究機関グループ	63	433	579	413	246	113	36	1,820	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.08	0.02	0.06	-	0.00			
大学等	47	383	480	341	208	91	30	1,533	3.0	4.6	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	-0.07	0.00	0.07	-	-0.01			
公的研究機関	16	50	99	72	38	22	6	287	3.3	5.0	3.3	3.2	3.3	3.3	3.3	-0.11	0.10	0.05	-	0.04			
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
性別	51	384	514	365	224	100	32	1,619	3.1	4.7	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	-0.08	0.02	0.05	-	-0.01			
男性	12	49	65	48	22	13	4	201	3.0	4.5	2.9	2.8	3.0	3.0	3.0	-0.09	-0.01	0.14	-	0.05			
女性	1	14	56	59	39	22	5	195	4.1	5.9	4.2	4.2	4.3	4.1	-0.03	0.12	-0.14	-	-0.06				
社長・役員、学長等クラス	16	175	253	158	111	45	12	754	3.0	4.7	3.0	2.9	3.0	3.0	-0.07	0.03	0.05	-	0.02				
部長、教授クラス	32	162	195	145	67	36	12	617	2.9	4.5	3.0	2.8	2.8	2.9	-0.15	-0.07	0.12	-	-0.10				
主任研究員、准教授クラス	13	78	72	46	24	10	7	237	2.6	4.2	2.7	2.5	2.5	2.6	-0.15	0.01	0.09	-	-0.04				
研究員、助教クラス	1	4	3	5	5	0	0	17	3.3	4.8	4.2	4.8	3.6	3.3	0.60	-1.22	-0.31	-	-0.93				
その他	16	128	164	116	65	34	8	515	3.0	4.6	3.0	2.9	2.9	3.0	-0.07	-0.04	0.07	-	-0.03				
任用あり	47	305	415	297	181	79	28	1,305	3.1	4.8	3.1	3.0	3.0	3.1	-0.09	0.04	0.05	-	0.01				
任用なし	1	8	29	40	25	17	3	122	4.4	5.8	4.3	4.2	4.3	4.4	-0.13	0.09	0.07	-	0.03				
学長・機関長等	5	14	56	35	32	10	3	150	3.7	5.5	4.0	3.9	3.8	3.7	-0.05	-0.11	-0.15	-	-0.31				
マネジメント実務	52	371	444	305	173	78	29	1,400	2.9	4.5	2.9	2.8	2.8	2.9	-0.07	0.01	0.09	-	0.03				
現場研究者	5	40	50	33	16	8	1	148	2.7	4.2	2.8	2.6	2.7	2.7	-0.19	0.07	0.06	-	-0.05				
大規模Pの研究責任者	22	271	350	234	138	69	21	1,083	3.0	4.6	3.0	2.9	2.9	3.0	-0.07	0.00	0.06	-	-0.02				
国立大学等	5	26	21	23	12	5	2	89	3.0	4.7	3.0	2.9	2.8	3.0	-0.13	-0.09	0.18	-	-0.03				
私立大学	20	86	109	84	58	17	7	361	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	3.1	-0.07	0.03	0.06	-	0.02				
大学グループ	4	76	67	48	37	10	5	243	2.8	4.4	2.8	2.7	2.6	2.8	-0.08	-0.06	0.16	-	0.02				
第1グループ	8	85	125	72	34	23	3	342	2.8	4.5	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.06	0.06	-0.04	-	-0.04				
第2グループ	10	92	123	83	50	19	11	378	3.0	4.6	2.9	2.9	3.0	3.0	-0.01	0.02	0.06	-	0.08				
第3グループ	22	117	150	127	80	32	8	514	3.2	4.9	3.2	3.1	3.1	3.2	-0.09	-0.03	0.06	-	-0.06				
第4グループ	7	58	62	31	27	16	3	197	2.9	4.5	2.5	2.6	2.7	2.9	0.07	0.14	0.15	-	0.35				
大学部局分野	13	105	111	101	60	24	10	411	3.1	4.8	3.1	3.0	3.0	3.1	-0.09	-0.05	0.13	-	-0.02				
工学	2	49	56	37	27	7	1	177	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.10	-0.06	-0.02	-	-0.17				
農学	16	107	134	79	31	13	9	373	2.6	4.1	2.5	2.5	2.5	2.6	-0.02	0.01	0.09	-	0.07				
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	63	433	579	413	246	113	36	1,820	3.0	4.7	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.08	0.02	0.06	-	0.00				
なし/分からない																							
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	5	3	テニュアトラックからパーマネント職になる若手の数は明らかに増加している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	4	3	所属がかわったため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	4	3	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	助教と准教授は任期付きのみであったが,制度を変更して,実質的にテニュアトラックとなった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	少しは改善しつつあるが,まだ不十分(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	6	2	所属部局は,助教も含めて,任期がないため(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	助教の採用を始めた(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	若手研究者を対象とした採用を行うようになった(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	3	2	新規ポストの採用に,若手を配慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	3	2	任期付きの助教を審査の上任期なしの職に変換するシステムは正常に機能している。ただし,講座制を廃止しているため,若手教員への指導が不十分であるため,成果が出ず,退職する例はある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	4	2	最近,若手教員以外にも年俸制への変更が検討されているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	4	6	2	若手優遇が始まった反動で,40代のいわゆる氷河期世代がさらに窮地に追い込まれている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	3	2	役所からの出向者を減らして,外部からの研究者を増やそうとする動きがあるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	・部局構成員が高齢化している・全学的に積極的な取り組みを展開している・任期付きのポストでも,実績を評価して昇進させるような制度が整っていない・准教授以上でも仕事をしなくては残れないような評価システムを導入すべき・様々な取り組みがなされていると認識している・全学レベルでは積極的な取り組みが行われている。大学という組織の性質上,任期を付さないポストには研究能力だけではなく大学生・大学院生への高い指導能力が求められるという側面があり,運用が保守的になりがち(指導の実績を求めめるために採用時の年齢が高くなりがち)なことは否めず,大学院生への指導を複数の教員で行う等の方策が必要(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	若手研究者ポスト拡充に向けた雇用財源の多様化及び〇〇大学版テニュアトラック制度の導入(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	新しい制度を構築し,取り入れつつあるので。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	大学として若手研究者の安定雇用へのシフトを推奨する方策を打ち出している。しかし,実質的なポジション拡大ではないので制約が大きい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	十分ではないが,任期のないポストの拡充に対する努力がなされている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	若手教員拡充の様々な取り組みが大学内外で増えてきたように感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	助教5年任期から10年さらには無期雇用への変換の制度設計を行った。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	テニュアトラックのポジションが増えた(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	新たなポストを用意できたため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	定年延長の制度がなくなり,任期付雇用に転換された。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
24	3	4	1	若手教員のポストアップ制度があり,自薦により応募することが可能になっている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
25	1	2	1	旧年俸制の導入は予定通り行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	学長および執行部の全学マネジメントによるポストの再配分等により,若手研究者ポストの一定の確保が行われている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	任期を付さないポストが実際に拡充されてきた(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	38歳以下の若手研究者を雇用する取り組みを始めた。ただし,これは大学の評価指標に基づき優先されたことから取り組まれていることであり,このためにそのほかの昇級や昇格が抑制されることとなり,全体としての意欲を高めるという点では懸念がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	2	1	改善はないが,システムの問題は感じない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1	若手の雇用を増やそうとしている姿勢が見えてきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	テニュアトラック制度が導入されたことは評価できるが,条件等が不確定であり,制度として未完成。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	テニュアトラックのポジションが増えているようだ(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	中途採用制度の拡充(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	公務員試験合格を要件としない採用方法の運用促進(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	国の研究機関で新卒採用が始まった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	1	1	0	(変更ではないが,1より下はないので理由を記す)〇〇大学は任期のないポストをすでに成果を上げた人材にだけ与える方針を提示しており,若手人材の育成を行うことは大学としては促進しないように思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

37	5	5	0	テニユアトラックは良い制度だと思う。ただし任期の定めのない教員の総数を維持するためには、いずれにせよ固定費に充当できる資金源、すなわち運営費交付金の安定が欠かせず、個別大学レベルの努力の問題を超えている(現状の「重点枠」拡大はゼロサムゲームになっているとの理解)。(大学,第2G,理学,主任研究員・助教クラス,男性)
38	2	2	0	若手研究者の任期を付さないポストへの登用の基準が不明確。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	2	0	取り組みをしていると聞いたことがない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	4	4	0	拡充をしているかどうかは不明ですが、少なくとも所属学部では真つちに若手研究者が任期なしのポストに昇任されているようです。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	少なくとも周りで変化したとは思えない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
42	1	1	0	テニユアトラック制度の硬直な利用により、若手の自立機会が減っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	任期を付さないポストが拡充されてきていると感じることはないため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	3	0	限られた財源の配分方法を見直さなければ、いけないかもしれない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	本学の体制に変化が見られず、残念である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	認知されていない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	若い方はすべて任期付きで、総合誌(ネイチャーやサイエンス)レベルの仕事をさせられない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	3	0	シニア研究者への年俸制の導入は進んでいるものの、それが今後の若手研究者への任期を付さないポスト拡充に繋がっていくかという疑問である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	3	0	私立ということもあり、助教で採用された人は全員次のポストが用意されているよう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	1	1	0	科学研究費の間接経費でさえも大学運営のために費やされるため、若手研究者雇用への道のりは遥かに遠いところであると認識しています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	大学との差別化を考えると本来は速度感を持って人材が流動することが望ましい(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	現所属はプロジェクト型なので、原理的に任期付きになります。そういうものなので仕方がないと考えています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	ポスト拡充に向かってはいるが、任期なしは難しそうであるため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	2	1	-1	助教の任用に任期を付す制度変更がおこなわれた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	周辺で他大学へ転出する事例があったため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	任期に対する私の認識の変化(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	制度設計ができたところで一安心している感がある。実行あるのみ。それから、取り組みの成果を数字で公開してほしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	全ての助教ポストがテニユアトラックになり、任期が付けられた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	財源の減少とともに、大学で負担せざるを得なくなっている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
60	2	1	-1	文科省の若手研究者割合による、運営費交付金の裁量分の拡大に対応するため、35歳以下の3年間の任期付き助教の採用を増やしており、環境は悪化している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	雇用が減りすぎている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
62	2	1	-1	テニユアトラックの制度に変更があったため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	1	-1	若手の新規雇用にテニユアトラック制が導入され、全て5年の任期付きとなった。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	若手が大学に正規雇用される機会はますます減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	大学での安定雇用財源は減少しており、組織としてこの問題を解決する方法が見つからない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
66	3	2	-1	考えているが、いまだ実現できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	承継内教員は退職教員の補充に留まっており教員数の全数の増加はなく、若手が重点的に採用されている訳ではない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	国立大学の人員縮小化傾向で、若手が増えない構造となっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	任期を付さないことの弊害が出ているため、その取り組みが必ずしも良いとは思えない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	定年後のシニア研究者への対応が優先されていると感じています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	教授,准教授の人事が凍結されている(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	全く行われていない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	所属組織の規程が変更された。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	組織によって異なるが、基本的に任期付きのポストが多い。30~40代の研究者でも任期切れでアカデミアを退くケースも依然として多い。対策が目に見えない分、現状が維持されているというよりむしろ状況は悪化していると言える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	若手研究者のための取り組みが見えない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	3	2	-1	大学のポスト拡充が困難な状況(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
77	2	1	-1	法人の運営費交付金が削減されている中、科研費などを取りに行かなくては現状があり、任期を付さないポストの拡充は困難。(大学,第4G,その他,男性)
78	2	1	-1	組織として縮小に向かっているように感じる(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)

79	3	2	-1	テニュアトラック等の受入が上手く準備されておらず、既往の教員の人事に支障が出てきている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	ポストそのものの減少が続いている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	3	-1	概ね任期のないポストが用意されているが、交付金の減少とともに数が減少している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	5	4	-1	若手研究者のポスト拡充に向けた取組を意識しているが、例のような取組はしていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	4	3	-1	実績が不足する若手研究者の処遇・活用とセットで施策を行う必要があるが、難しいため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	交付金の総額が減る中で十分な対策とはいえない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	4	2	-2	労基法の解釈が想定以上に厳しいことがわかった(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
86	4	2	-2	人事凍結が行われているため、ポスト拡充の機会は大幅に減少した。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
87	4	2	-2	シニアに対する年俸制の導入や特任教員への転換が十分に出来ていないため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
88	5	3	-2	人件費の抑制により、そもそものポストが減っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
89	6	4	-2	テニュアトラック制を導入してすでに4年が経過しさらなる若手研究者への制度改革を求められているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	若手も年俸制である(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
91	3	1	-2	任期なしのポストが無いため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	4	2	-2	財源の理由で、安定的な雇用がより困難になっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	5	3	-2	トップダウン的な研究領域の限定がなされているようで、広く有能な人材を取りにくくなっていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2020				16→19				16→最新年			
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19		19→20		
大学・公的研究機関グループ	151	426	613	310	218	124	28	1,719	2.9	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.19	-0.21	-0.17	-	-0.56	
大学等	82	375	521	274	188	116	24	1,498	3.0	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	3.0	-	-0.18	-0.22	-0.15	-	-0.55	
公的研究機関	69	51	92	36	30	8	4	221	2.8	1.9	3.0	4.7	3.4	3.2	3.1	2.8	-	-0.24	-0.09	-0.30	-	-0.64	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	127	385	542	276	197	108	24	1,532	2.9	1.8	2.9	4.9	3.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.21	-0.19	-0.15	-	-0.54	
男性	24	41	71	34	21	16	4	187	3.1	1.9	3.2	5.0	3.8	3.8	3.4	3.1	-	-0.01	-0.41	-0.30	-	-0.73	
女性	8	24	61	45	44	13	1	188	3.6	2.4	3.8	5.6	4.3	4.1	3.8	3.6	-	-0.12	-0.33	-0.19	-	-0.64	
職位	46	179	267	123	78	58	14	719	2.9	1.8	2.9	5.0	3.4	3.3	3.1	2.9	-	-0.10	-0.21	-0.20	-	-0.51	
社長・役員、学長等クラス	62	161	208	105	65	34	7	580	2.7	1.5	2.8	4.5	3.2	2.9	2.8	2.7	-	-0.31	-0.11	-0.10	-	-0.52	
部長、教授クラス	28	62	76	35	27	15	6	221	2.9	1.8	2.9	4.7	3.6	3.4	3.1	2.9	-	-0.14	-0.33	-0.21	-	-0.68	
主任研究員、准教授クラス	7	0	1	2	4	4	0	11	6.0	2.8	4.6	6.5	6.0	4.1	4.6	6.0	-	-1.89	0.44	1.44	-	0.00	
研究員、助教クラス	42	89	180	92	84	37	5	487	3.2	2.0	3.2	5.2	3.8	3.7	3.4	3.2	-	-0.10	-0.33	-0.11	-	-0.54	
その他	109	337	433	218	134	87	23	1,232	2.8	1.7	2.9	4.8	3.4	3.1	3.0	2.8	-	-0.21	-0.15	-0.17	-	-0.54	
雇用形態	5	10	36	28	33	10	1	118	4.0	2.6	4.1	5.8	4.4	4.3	4.0	4.0	-	-0.07	-0.25	-0.05	-	-0.38	
任期あり	25	12	46	32	27	12	1	130	3.8	2.4	3.6	5.7	4.2	4.1	3.8	3.8	-	-0.12	-0.26	-0.09	-	-0.47	
任期なし	111	369	479	226	138	95	24	1,331	2.8	1.7	2.8	4.6	3.3	3.1	2.9	2.8	-	-0.18	-0.20	-0.16	-	-0.54	
業務内容別	10	35	52	24	20	7	2	140	2.8	1.7	3.0	5.3	3.8	3.4	3.2	2.8	-	-0.46	-0.20	-0.34	-	-1.00	
学長・機関長等	41	263	375	193	135	79	19	1,064	3.0	1.8	2.9	4.9	3.5	3.3	3.1	3.0	-	-0.19	-0.18	-0.12	-	-0.49	
マネジメント実務	8	25	26	17	8	8	2	86	2.9	1.6	2.9	4.9	3.6	3.5	3.1	2.9	-	-0.10	-0.46	-0.14	-	-0.70	
現場研究者	33	87	120	64	45	29	3	348	3.0	1.8	3.1	5.0	3.7	3.5	3.2	3.0	-	-0.16	-0.32	-0.23	-	-0.71	
大規模Pの研究者	5	62	78	44	32	21	5	242	3.1	1.9	3.0	5.0	3.4	3.3	3.2	3.1	-	-0.15	-0.07	-0.13	-	-0.35	
国立大学等	7	87	126	56	39	32	3	343	2.9	1.6	2.9	5.3	3.5	3.4	3.2	2.9	-	-0.10	-0.24	-0.25	-	-0.59	
公立大学	28	97	127	73	30	29	4	360	2.8	1.6	2.8	4.5	3.4	3.2	2.8	2.8	-	-0.23	-0.32	-0.06	-	-0.62	
私立大学	37	122	175	91	77	26	8	499	2.9	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.21	-0.21	-0.17	-	-0.59	
第1グループ	6	62	68	32	15	18	3	198	2.7	1.5	2.7	4.4	3.2	3.0	2.8	2.7	-	-0.21	-0.22	-0.13	-	-0.56	
第2グループ	25	119	136	72	46	20	6	399	2.6	1.5	2.8	4.7	3.3	3.1	2.9	2.6	-	-0.21	-0.21	-0.21	-	-0.62	
第3グループ	6	69	49	29	8	17	1	173	2.4	1.2	2.4	3.8	2.7	2.6	2.4	2.4	-	-0.02	-0.28	-0.01	-	-0.30	
第4グループ	20	75	156	60	43	28	7	369	3.0	1.9	2.9	4.8	3.6	3.3	3.1	3.0	-	-0.22	-0.20	-0.15	-	-0.57	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	151	426	613	310	218	124	28	1,719	2.9	1.8	3.0	4.9	3.5	3.3	3.1	2.9	-	-0.19	-0.21	-0.17	-	-0.56	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差		
1	2	5	3	博士課程後期を目指すのに望ましい能力より、本人が研究を好きかどうかを優先するべき。研究を好きなら、十分に能力があるとも言える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	少なくとも自身の研究室では、能力の高い学生の博士進学を積極的に実施しており、今年度からその成果が出始めたため。将来研究者を目指している学生に対しては、Ph.D.の必要性を多面的に何度も説明することで、理解・納得し、自主的に博士進学を希望する学生が増えてきた。各教員の地道な努力で改善は必ずできると信じています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	少なくとも自身の研究室では、この問題は改善されつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	6年制薬学部卒業後、博士課程に進む学生が少し増加したため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	2	3	1	所属機関が変わった(○大⇒○大)前所属と比較して博士課程への進学率が高く、研究者指向の学生が多いように感じられる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	2	1	日本人の博士課程学生の数が圧倒的にすくない。就職の問題もあると思う(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	薬学6年制の学生が卒業後に博士後期課程(4年)に入るケースが増えている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	1	2	1	少し進学率が増加している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	僅かながら博士課程の学生が増えたことで徐々に博士後期課程を目指しつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	博士後期に対する興味は高まっているように思える。実際に博士後期に進学する様相は変わらないが、意識に変化を感じるが増えた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1	留学生が多いが定員は十分に満たしており、研究成果も上がり始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	本学では大学院進学者がわずかではあるが増加傾向。意欲的な方が増えてきていると思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	増えてきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	企業の採用拡充や奨学金制度等の充実により多少は博士課程後期を目指してきていると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	若い人材の能力が(社会全体として)全体的に向上しているため(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
17	3	3	0	・就職に不安があるのは間違いない。望ましい人材が目指している場合もあるが、会社に就職できない、あるいはコミュニケーションがあまりできないような学生が行き場がなくて博士課程に残っているケースがある。逆に望ましい人材が会社に就職してしまうことも多々ある。・博士後期課程よりも魅力的な進路は多数存在する。・総じて望ましい能力を持つ人材が進学していると思われる。・博士後期課程に進学している学生は優秀だが、優秀な学生が全員進学しているわけではない。ただ、優秀な学生を学部・修士・博士のそれぞれの段階で社会に送り出すことも大学の役割であり、優秀な学生が博士課程に進学せずに社会に出ることは必ずしも悪いことではない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
18	1	1	0	もはや留学生しか期待していない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	研究者を目指す学生が減少している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	4	0	生活費を理由に断念する学生がまだ相当いると思われる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	優秀な学生は外資企業、ベンチャーを志向していて、博士課程には2番手クラスの学生が進学している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	将来が見通せず大企業や有名企業に就職して研究職を目指すケースが増えている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	常勤のポスト獲得が難しいと思っているし、教員も保証できないため強く勧めることができない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
24	2	2	0	医学部は、他学部と違い、学位の意味合いが異なるようだ(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	2	2	0	博士後期課程に進む人材よりも、修士課程で民間に就職する人材の方が優秀である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
26	4	4	0	あまり客観的な指標ではありません。直感です。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	日本人学生の進学率が極めて低い(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	優秀な人ほど安定・高収入を目指すので(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	博士を目指す人自体少ない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
30	4	4	0	目指している人材の能力は問題ないと思いますが、十分能力があり「ふさわしい」と思っている人材のほとんどが博士後期課程を目指さないという点は大きな問題だと思っています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	若手研究者のためのポストが少なすぎる。それに対して、生産性の低い老人どもが多すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	3	0	日本人は博士に進みません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	私の周りでは、能力が少なく、一般社会であぶれた人が医学部の修士課程、博士課程に入ってきています。これは日本の科学の進歩にとってマイナスだと感じています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	2	0	企業の研究所を志向する。医師の場合、そもそも研究を志す者が激減。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	研究離れが進んでいる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

36	6	6	0	積極的に推奨している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	18才人口が減少する中,博士課程後期人材の能力を維持することと人数を維持することは一致しない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	能力があり,状況判断ができる人は博士後期課程に進むことをためらう(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	博士課程後期進学者が年々減少しています。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
40	5	4	-1	産業界に流れている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	一般企業への就職希望が増大。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	一度,民間企業に入ってから博士を目指したいという学生の数の増加を感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	学生の経済状況は,社会の景気のせいで進学者は減少している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	国・文科省の政策として,学生に推奨のメッセージが伝わる形で,博士課程後期を目指す人材を増やす方向に向けるべきと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	所属が変わったため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	-1	医局の人材確保目的で,大学院への進学を誘導し,学位が褒美のような考えが少なからずあり,本来の意義が傷ついており質の低下が甚だしい。優秀な人材に十分な教育が回らない環境ができています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	4	3	-1	研究者としての将来像に不安要素が多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	研究職の不安定さが博士課程進学を諦めさせている要素が強い。改善には更なる施策と産業界と更なる連携が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	国立大学等では,財政状況の悪化から任期を付かないポストへの採用が減っている。その状況は優秀な学生の博士後期課程への進学意欲を下げていると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	社会が成熟し企業で研究を立ち上げる熱意ある博士が必要(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	博士課程に進学する学生は実数として減ってきています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	所属の研究科において,博士後期課程への進学率が極端に減ったため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	社会不安が増す中で不安定な学術研究を目指す学生が減っている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
54	3	2	-1	博士前期課程修了者への求人が旺盛であることや,博士後期課程修了後の就職について不安を抱えていることが主な要因だと考えますが,博士後期課程進学者数が伸び悩んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	入学生のレベルが落ちている。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	景気が良くなったことや,本学の大学院無償化がなくなったため,望ましい能力を有している博士後期課程を目指さない学生が増えてきた印象を感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	5	4	-1	昨年度,学術振興会の特別研究員として内定を受けた優秀な修士2年の学生が,迷った末,企業への就職を選択した。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	博士後期課程に進学する日本人はここ数年ではほとんどおらず,優秀な学生ほど就職する傾向は強まっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	博士課程に進む人が減っている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	2	1	-1	近年ますます博士進学者が減少した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	6	5	-1	大学院入試で合格できない受験生が見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	5	4	-1	日本人学生の博士後期課程進学希望者が減少傾向にある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	優秀な学生ほど,進学せずに就職する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	特にデータ科学の分野では,〇〇〇〇を初め,企業の方が待遇がよく,就職に流れがちな要素があると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	経済的理由で進学できない学生が多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	博士後期課程および博士前期課程への進学者数自体が減少したため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	-1	博士後期課程の人气が衰えているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	博士課程を目指す学生が減り続けている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	博士進学者が減少している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	専門医制度との両立が難しくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	臨床業務が多忙のため博士課程を目指すしにくい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	博士課程の学生の大半が,外国人になってきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	現在〇〇大にも研究室を持っているが,博士進学者はこの数年で激減している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	年々,能力が下がっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	金銭的理由で進学をあきらめる学生が多い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	4	2	-2	将来の不安のためか,望ましい能力を持っていても博士課程を目指す学生は確実に減少している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
77	5	3	-2	修士卒の就職状況が向上しているように感じる。優秀な学生が企業への就職を有利と考えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	1	-2	リーディング大学院がなくなり学生の進学者が減少している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)

79	4	2	-2	会社志望の学生が増加している。アカデミックに夢がない。つらいだけ、就職が厳しいと認識されている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	5	3	-2	あまり博士後期課程の学生として相応しいものでない学生が進学しているように感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
81	4	2	-2	優秀な人材が公務員を志望する傾向が強まっています(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
82	5	3	-2	該当する人物が現在少なくなったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	4	2	-2	原子力関係は省庁指示等の対応が多く,能力を持つ人材もその対応に追われてしまい,博士課程へのモチベーションが保てない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	1	-3	将来が見えないため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
85	4	1	-3	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年		
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)	
大学・公的研究機関グループ	103	426	579	333	231	158	38	1,765	3.1	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	3.3	3.1	-	-0.15	-0.01	-0.17	-	-0.34	
大学等	43	375	479	293	207	148	35	1,537	3.2	1.8	3.2	5.3	3.5	3.4	3.3	3.2	-	-0.13	-0.04	-0.15	-	-0.32	
公的研究機関	60	51	100	40	24	10	3	228	2.7	1.8	2.9	4.7	3.1	2.9	3.0	2.7	-	-0.24	0.13	-0.32	-	-0.43	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別		85	386	517	292	208	136	33	1,572	3.1	1.8	5.1	3.4	3.3	3.3	3.1	-	-0.15	-0.02	-0.16	-	-0.33	
	男性	18	40	62	41	23	22	5	193	3.4	2.0	3.3	3.8	3.6	3.6	3.4	-	-0.16	-0.01	-0.22	-	-0.39	
	女性	7	27	47	55	34	22	3	188	3.9	2.6	4.1	4.1	4.1	4.1	3.9	-	-0.04	0.05	-0.26	-	-0.25	
職位	社長・役員、学長等クラス	28	173	261	131	92	62	16	735	3.1	1.8	3.0	3.2	3.2	3.1	-	-	-0.04	0.01	-0.11	-	-0.14	
	部長、教授クラス	46	163	201	99	70	51	13	597	2.9	1.6	2.9	3.3	3.1	3.1	2.9	-	-0.23	0.02	-0.18	-	-0.40	
	主任研究員、准教授クラス	18	62	68	42	33	20	6	231	3.1	1.7	3.3	3.7	3.4	3.3	3.1	-	-0.23	-0.11	-0.19	-	-0.53	
	研究員、助教クラス	4	1	2	6	2	3	0	14	4.6	3.1	4.7	6.2	5.2	4.7	4.6	-	-0.82	-0.51	-0.10	-	-1.43	
	その他	27	94	152	112	78	55	10	501	3.5	2.1	3.5	5.5	3.8	3.7	3.6	-	-0.11	-0.16	-0.06	-	-0.33	
雇用形態	任期あり	76	332	427	221	153	103	28	1,264	3.0	1.7	3.0	3.3	3.1	3.2	3.0	-	-0.14	0.05	-0.20	-	-0.29	
	任期なし	4	13	30	35	23	15	2	118	4.1	2.7	4.2	4.2	4.3	4.2	4.1	-	0.10	-0.04	-0.16	-	-0.10	
業務内容別	学長・機関長等	14	12	42	42	30	13	2	141	3.9	2.7	4.2	5.8	4.3	4.1	4.2	-	-0.21	0.09	-0.22	-	-0.34	
	マネジメント実務	77	364	462	233	154	121	31	1,365	3.0	1.7	3.0	3.3	3.2	3.2	3.0	-	-0.18	-0.01	-0.18	-	-0.37	
	現場研究者	8	37	45	23	24	9	3	141	3.0	1.5	2.9	5.0	3.3	3.2	3.1	3.0	-	-0.06	-0.16	-0.03	-	-0.25
	大規模Pの研究責任者	25	276	337	203	141	99	24	1,080	3.1	1.7	3.1	5.2	3.4	3.3	3.1	-	-0.15	0.01	-0.15	-	-0.29	
大学種別	国立大学等	5	22	23	20	13	8	3	89	3.3	1.9	3.5	5.0	3.8	3.5	3.4	-	-0.27	-0.11	-0.04	-	-0.42	
	私立大学	13	77	119	70	53	41	8	368	3.4	2.0	3.3	5.5	3.8	3.7	3.5	3.4	-	-0.05	-0.19	-0.16	-	-0.40
	第1グループ	2	62	79	39	33	24	8	245	3.2	1.7	3.0	5.1	3.3	3.3	3.2	-	0.07	-0.09	-0.04	-	-0.06	
	第2グループ	6	93	100	63	52	29	7	344	3.1	1.6	3.2	5.3	3.4	3.3	3.1	-	-0.12	-0.03	-0.19	-	-0.34	
	第3グループ	9	109	116	73	52	24	5	379	2.8	1.5	2.8	4.7	3.3	3.0	2.8	-	-0.26	-0.15	-0.03	-	-0.44	
	第4グループ	22	102	171	104	64	60	13	514	3.4	2.1	3.5	5.5	3.8	3.6	3.4	-	-0.19	0.07	-0.24	-	-0.35	
大学部局分野	理学	4	70	60	29	18	21	2	200	2.7	1.3	2.7	4.5	2.8	2.8	2.7	-	0.00	0.00	-0.11	-	-0.10	
	工学	9	113	127	77	51	35	12	415	3.1	1.6	3.1	5.3	3.6	3.3	3.1	-	-0.30	-0.02	-0.20	-	-0.53	
	農学	4	60	57	22	20	12	4	175	2.6	1.2	2.6	4.5	2.9	2.7	2.6	-	-0.22	-0.01	-0.05	-	-0.29	
	保健	9	81	140	70	41	40	8	380	3.2	1.9	3.1	5.1	3.5	3.4	3.2	-	-0.12	-0.10	-0.13	-	-0.35	
	産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	103	426	579	333	231	158	38	1,765	3.1	1.8	3.1	5.2	3.5	3.3	3.3	-	-0.15	-0.01	-0.17	-	-0.34	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	4	2 博士後期課程進学者への奨学金制度の存在を知ったため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2 経済的支援が広がってきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2 所属機関においてはジュニア研究員制度により博士課程学生と雇用関係を結ぶ(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性) ・奨学金等の一層の充実を、十分とは言えないが、リーディング大学院等様々な取り組みを展開している。・博士課程学生には、最低でも授業料免除および一部の生活費の支援など奨学金をだすべき・私が在学中よりは充実しているように感じるが、そもそもここまで研究生生活を続けてくれない。・社会人学生や留学生の受け入れ、早期卒業などの取り組みはしている。・博士課程へ進学を志す優秀な大学院生には修士課程在籍中から経済的支援を行うとともに副指導教員やメンターを付ける等、研究面での指導を強化する等の取り組みが、本部のイニシアチブのもとに全学的に広がりつつある。支援対象となる院生の厳正な審査を行う上で、他大学出身の修士課程入学者や博士課程入学者の研究能力の把握に困難な面があるのが課題の一つとなっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1
5	2	3	1 博士課程後期の学生が減少したので経済的支援を受ける確率が高くなった(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1 在学中の環境や制度は改善されてきていると思うが、博士号取得後に安定した研究職につけない研究社会の状況の影響が大きいと感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 RA経費が少し増えたため(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 経済的支援が最も重要であり、若干ではあるが学生への支援の認知が広がっている。一方で、資金削減の話もある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 卓越大学院プログラムにより民間への就職も含めたキャリアパスの広がりが期待できる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 ○○○オープンイノベーションエコシステムの実現に向けて改善中。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1 博士後期課程成績優秀者に対する授業料免除制度等、経済的な支援が僅かではあるが拡張された。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 卓越大学院プログラム(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 よやくポストドク等のポスト拡充を考え始めたように思います。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 経済的支援や社会人受入の体制はできつつある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1 諸外国に比べると不十分だが、博士課程後期在学者への経済的支援がある。一方、留学生の受け入れ態勢は皆無に等しく、入学試験すら日本語で実施されている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1 博士課程後期の学生に対して、条件を満たせば「助手」の称号を与えようとする制度が検討されているため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1 多くの制度が、十分とはいえないまでも従来よりは拡充しつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 留学生の受け入れは積極的になされている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
19	2	3	1 給付型奨学金を一部導入(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1 一部の研究科で、奨学金と減免を強化したため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1 授業料減免の仕組みへの評価(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 経済的支援を行うための環境整備を行おうとしている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1 飛び級制度によって比較的早期に博士号を取得できるよう制度は変わってきた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1 研究設備が若干改善した(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 留学生受け入れ態勢が不十分。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1 職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	5	6	1 授業料の90%相当額を奨学金として支援する等、経済的支援制度を整えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 社会人ドクターの経済支援が進んだため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1 奨学金制度等の充実により多少は整備されつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	5	6	1 組織内に連携大学院がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1 経済的なサポートが足りなすぎる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
32	1	1	0 経済的支援はありがたいが、早期卒業は次の職がない限り意味を持たない。社会人の受け入れ態勢とおっしゃるが、実態が分かっているのでしょうか。論文博士は○大にはまだ残っております。ダブルスタンダードの解消が先だと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0 博士後期学生からも授業料をとっている時点で、国際的に常識外れ。彼ら・彼女らも親のすねかじりを続ける必要が出ている。博士後期課程学生には、国の政策レベルとして授業料不徴収を原則にすべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	2	0 学振DC学生の学費負担を軽減させてほしい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	3	3	0 研究所全体としてはよく分かりませんが、少なくとも自身の研究室では積極的に環境を整備できていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	3	0 経済的支援が十分行えない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	3	0 整備中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

38	1	1	0	大学院こそ無償化すべきではないかと思ひます。今は実家が裕福な学生のみが大学院に行く状態で、階層の固定化が起 こっています(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
39	1	1	0	一般的なことをいえば,博士課程後期在学者へは学費を差し引いても生活できる程度の経済的支援(fellowshipでもproject でもどちらでもよい)をすべき,そのような経済的支援を確保できない学生は博士後期課程に進学できないようにするなどの, 劇的な改革が必要かもしれない。日本以外の国で,上記程度の経済的支援を博士後期課程の学生に与えていない国は聞 いたことがない。自分の所属では,博士後期課程の年間の学費が100万円程度で,RAとして雇用すると年間168万円を支払う ことができる。差し引き68万円では全く生活できない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	経済的支援を十分に受けている博士学生がいないため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	経済的支援が必須である。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
42	1	1	0	優秀な人は海外の大学も視野に入れているので(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	本学の大学院進学数はあまりに少なく,かつ本学はそれに対する問題意識も改革の必要性の認識も不足している。(大学,第 4G,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	奨学金など不十分。飛び級・早期卒業制度は,教員の権力闘争の道具となっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男 性)
45	2	2	0	後期課程どころか,前期課程への進学者も減少している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	大学院生への経済的支援にも力を入れている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	自前の博士課程がない,という意味の不十分です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	依然,低額とは言えない入学金や授業料が課され,免除枠もわずか。経済支援も十分ではない。(大学,大学共同利用機関, 部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	意見変更なし。「環境の整備」は不十分だと思うが,「身近な教員や先輩の姿を見て(憧れて?)」進学を決意したと思われる学 生に携わった。とても嬉しく思うと同時に,このような学生の決意に見合った環境の整備を,と思った。(大学,大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス,男性)
50	1	1	0	博士後期課程での指導,研究環境の水準が保証されておらず,教授の水準を含め,大学による水準の不均一が大きい。(公的 研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	企業等からの博士課程後期への受け入れケースで,帰任後の処遇が十分とはいえない(公的研究機関,部長・教授等クラス, 男性)
52	1	1	0	博士課程の経済的負担や学位取得後のキャリアパスの不透明さがさらにひどくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラ ス,男性)
53	4	3	-1	例えJSPS特別研究員になっても,学生は企業に就職したときと比較して,金銭的に厳しい状況と認識しており,博士後期課程 進学を望まない者が多いため。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
54	4	3	-1	博士課程後期在学者への経済的支援プログラムの数が減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	留学生の受け入れ体制不足(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	リーディング大学院などが終了した(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	企業側からの社会人博士への希望が弱まっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	所属が変わったため(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	4	3	-1	「環境」の中には使える研究費や,教員の研究指導に使える時間も含まれると思うが,これについては1年前よりも悪化してい るように感じるため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	6	5	-1	十分だと思うが,実際には,博士後期課程を目指さない人が多いのは,何か私が気づかない整備不十分さがあるのだろう(大 学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	授業料支援などが進学に係る大きな判断の分かれ目になっている(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	大学からの博士後期在学者への経済的支援は乏しい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
63	4	3	-1	さらなる経済的支援制度を充実させる必要があるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	-1	企業への就職環境が良くなっている中で,博士課程に入ることへのモチベーションがさらに下がっているが,有効な方策が打 てていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
65	2	1	-1	研究留学生向けの奨学金の確保を増やそうとすると事務方が渋ります。地方大学では事務機能も少し限界に。何かを削るか, 効率化を図らないと。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	金銭的理由で優秀な学生が諦めることが多い(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	大学の博士後期課程授業料免除制度が廃止された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	6	5	-1	経済的なサポートは以前よりも充実しているように思えるが,修了後に一定期間雇用するなどの約束があると進学しやすいよ うに思える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
69	5	4	-1	博士課程後期在学者への授業料等免除制度がなくなった。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	研究所の予算で修士課程の学生に対する経済的支援を始めたが,効果の波及は限定的。企業のインターンによる青田買い が強くなり,研究に集中できる時間が減っている。学術研究キャリアの選択を考えさせるようなロールモデルを育てつつ,報酬 を支払って将来の研究職を意識させるようなインターンに対抗する制度の整備が必要。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラ ス,男性)
71	4	3	-1	リーディングプログラムの終了に伴い経済的支援が手薄になった(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	博士課程学生を受け持っているが,配分される予算が少なく不十分。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	3	2	-1	経済的支援,就職等への優位性(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	博士課程後期学生への経済的支援が十分とは言えないこと,職場の理解も得られにくく,進学を断念する学生もいる(大学,第 3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
75	3	2	-1	大学院生を育成する指導者不足,研究環境整備が進んでいない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	2	1	-1	博士修了後の企業等の受け入れ体制,就職支援体制が不十分。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

77	4	3	-1	博士後期課程在学中の経済的支援拡充が必要.加えて学位取得意欲を高めるような社会構造構築が必要.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	新たに導入される高等教育における修学支援制度では,大学院生への授業料免除や奨学金については明らかにされていないことから,その環境が不安定になったと考えざるを得ない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	経済的支援はほぼないに等しい.研究者への道が険しすぎて(ポスト削減,大学の運営費交付金の減少など)もはや魅力ある場ではない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
80	2	1	-1	経済的支援が確立されていない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
81	2	1	-1	運営費交付金の削減により,電子ジャーナルの購読契約数が削減された.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
82	5	4	-1	日本人学生への経済的支援が少ない.外国人への支援のほうが充実している.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	5	4	-1	何よりも経済的支援が必要であるが,国内学生の支援が全くできていない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	2	1	-1	博士課程後期を目指す前に前期課程を目指す意味をもっと整備する必要がある.博士課程後期を目指す学生にとって,自分が特別な存在で,研究環境が潤沢であることが必要である.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	4	3	-1	博士進学の意義など十分に広報していない.支援も不十分である.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	3	2	-1	段々文部科学省が厳しくなってきた.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	奨学金の選択肢は増えました.大学教育以降は,平等主義より,一定程度の選択と集中で,世の中を変えてくれそうな若者に多くはない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	2	-1	博士課程の研究で必要とされる研究費や時間が保証されない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	4	3	-1	一般企業との競争に負けている.経済とも連動するだけに,自己努力だけでは限界がある.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
90	5	4	-1	これまでにいろいろな施策が実施されたが,予算途絶とともに廃止されたものも多く,取り組みとしては後退している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	phD取得後のキャリアパスが見えない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	3	2	-1	奨学金制度の整備が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	5	3	-2	経済的支援はあるが,そのための条件として論文や学会発表などの成果を出すことが義務付けられることがあり,学生に悪い意味で大きなプレッシャーを与えている場合がある.長期的な視野で研究に取り組むことを妨げている.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
94	4	2	-2	日本人学生の博士課程進学者が少ないことに対する支援は無い.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	3	1	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	4	2	-2	就職環境が悪化しているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
97	3	1	-2	博士課程の学生の大半が,外国人になってきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	5	3	-2	在学時の支援は十分であるが,卒業後の安定したポストが不足(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
99	4	2	-2	民間資金による研究業務が拡大し,自由な発想に基づく研究の機会が狭められている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	3	-2	学位取得後のキャリアが不安定なため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
101	4	1	-3	大学院生への経済支援が弱い.特に,東京都市部の大学生は,非常に厳しい状況にある.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
102	4	1	-3	リーディングなどの支援プログラムが多く終了している.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
103	5	2	-3	経済的支援をしたいが不十分.留学生に対する支援も十分に行っていない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)			
大学・公的研究機関グループ	109	371	602	398	238	124	25	1,758	3.1	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.1	3.0	3.1	3.0	3.1	-0.07	-0.03	-0.08	-	-0.18	
大学等	60	311	499	349	221	115	25	1,520	3.2	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	3.1	3.2	-0.09	0.00	-0.08	-	-0.18	
公的研究機関	49	60	103	49	17	9	0	238	2.4	1.7	2.6	3.8	2.5	2.7	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	0.13	-0.23	-0.02	-	-0.12	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	92	330	528	359	215	113	19	1,564	3.1	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	3.1	3.4	3.3	3.4	-0.08	-0.02	-0.08	-	-0.18	
男性	17	41	74	39	23	11	6	194	3.0	1.9	3.0	4.7	3.3	3.3	3.1	3.0	3.4	3.3	3.4	0.01	-0.16	-0.06	-	-0.22	
女性	3	18	51	53	47	20	4	193	4.1	2.6	4.3	6.0	4.1	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	0.14	-0.01	-0.07	-	0.06	
職位	29	139	274	165	96	52	7	733	3.1	2.0	3.2	4.8	3.3	3.2	3.2	3.1	3.4	3.3	3.4	-0.09	0.00	-0.14	-	-0.22	
社長・役員、学長等クラス	51	152	206	130	62	32	9	591	2.8	1.5	2.9	4.6	3.1	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.13	-0.08	-0.06	-	-0.27	
部長、教授クラス	22	61	67	46	29	19	5	227	3.1	1.8	2.9	4.7	3.2	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.08	-0.07	0.05	-	-0.10	
主任研究員、准教授クラス	4	1	4	4	4	1	0	14	4.0	2.8	4.0	5.3	5.1	4.5	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-0.57	-0.50	0.00	-	-1.07	
研究員、助教クラス	26	87	170	120	78	39	9	503	3.4	2.0	3.2	5.1	3.4	3.4	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.02	-0.11	0.07	-	-0.06	
その他	83	284	432	278	160	85	16	1,255	3.0	1.9	3.1	4.8	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	0.02	0.00	-0.13	-	-0.21	
任用形態	2	10	36	28	34	12	1	121	4.1	2.5	4.2	6.0	3.9	3.9	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	0.02	0.20	-0.03	-	0.18	
任期あり	16	9	42	41	27	18	2	139	4.1	2.7	4.0	5.7	4.5	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.23	-0.11	0.01	-	-0.33	
任期なし	87	323	480	301	148	82	19	1,353	2.9	1.8	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.08	-0.05	-0.07	-	-0.20	
業務内容別	4	29	44	28	29	12	3	145	3.4	2.1	3.6	5.7	3.6	3.7	3.7	3.4	3.4	3.4	3.4	0.07	0.06	-0.29	-	-0.15	
学長・機関長等	33	204	346	255	156	93	18	1,072	3.3	2.0	3.3	5.2	3.4	3.3	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.05	0.03	-0.04	-	-0.06	
マネジメント実務	6	17	29	19	11	9	3	88	3.4	2.0	3.5	5.3	3.9	3.5	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.32	0.01	-0.13	-	-0.44	
現場研究者	21	90	124	75	54	13	4	360	2.8	1.8	3.1	4.7	3.3	3.1	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.19	-0.10	-0.17	-	-0.47	
大規模Pの研究責任者	4	46	76	56	38	23	4	243	3.4	2.1	3.4	5.4	3.3	3.4	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	0.12	0.10	-0.13	-	0.09	
国立大学等	5	57	106	82	56	37	7	345	3.6	2.2	3.6	5.3	3.6	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.08	0.06	0.00	-	-0.02	
公立大学	17	91	125	82	44	26	3	371	2.9	1.7	3.0	4.7	3.3	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.21	-0.03	-0.10	-	-0.34	
私立大学	29	107	170	118	76	26	10	507	3.1	1.9	3.2	5.0	3.4	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.10	-0.04	-0.11	-	-0.25	
第1グループ	6	41	65	49	26	16	1	198	3.1	2.0	3.2	4.8	2.9	3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	0.16	0.09	-0.02	-	0.23	
第2グループ	14	86	136	94	53	31	10	410	3.2	1.9	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.17	0.04	-0.09	-	-0.22	
第3グループ	7	57	57	34	16	7	1	172	2.4	1.3	2.5	4.2	2.8	2.7	2.5	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.02	-0.27	-0.08	-	-0.37	
第4グループ	15	85	141	82	39	21	6	374	2.9	1.8	3.0	4.6	3.2	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.15	-0.06	-0.09	-	-0.29	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	109	371	602	398	238	124	25	1,758	3.1	1.9	3.1	4.9	3.3	3.2	3.2	3.1	3.4	3.3	3.4	-0.07	-0.03	-0.08	-	-0.18	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	3	5	2	リーディング大学院や、博士キャリアセンターの活動が効果があった(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2	取り組みはなされているが、実態として成果にはなっていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	環境は改善したつもりである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	博士号取得者を受け入れるメーカも増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	産学共創をベースにした卓越大学院がスタートしたため(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	十分とは言えないが、意識改革は徐々に進んでいる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	IT関連の就職が好調なため、多様なキャリアパスが選択できるようになった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	アカデミックな研究職以外をサポートする気運は高まっていると感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	卓越大学院プログラムにより民間への就職も含めたキャリアパスの広がりが期待できる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	博士号取得者を採用する企業が増えてきたと感じるため(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	〇〇〇オープンイノベーションエコシステムの実現に向けて改善中(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	博士号取得者本人や研究指導者の意識は多少は良くなった(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	大学院の講義にキャリアマネジメントに関する科目ができた(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	「〇〇〇イノベーションスクール」のように、若手のポスドク対象の人材育成プログラムが少数ではあるが提供されており、博士号取得者にとって有意である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	民間企業も博士号の中途採用を若干増やす傾向にある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	本学では、近年、博士課程学生に対しても充実した就職セミナーを開いており、博士後期課程への進学不安を減らす効果があるため、これはよい取り組みと感じている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	これについても、少しずつ認識も実践的な面も広がりつつある機運にある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	少しずつ大学が動いているように思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	博士課程の学生が地元で働くことが少しずつできるようになりつつある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	学会などで博士号取得者の企業への就職説明会などが開催されているのが多くなってきたように思うため。しかし、まだ十分でないと思う(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	2	1	徐々にそういう活動を見るようにはなりました(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	博士前期課程・後期課程一貫の教育プログラムとして〇〇(カリキュラム名)〇〇プログラムを新たに開講し、単なる学究の徒ではない革新的な要素技術やプロダクトを社会課題解決に結実させる実践的理論と展開力を身につけた博士人材の育成を目指している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	1	2	1	キャリアパス教育の充実が計画されている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	ポスドクにもう少し給料が出る研究環境になって欲しいと思います。研究費の使いみちをもっと透明化して、不必要な出費を抑えられないでしょうか。大きな研究費を取った人が研究以外にあまりお金を使えないという状況になれば、尊敬を集めたい気持ち強い人より、研究が本当に好きな人が大学に残りやすいのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	研究機関と民間企業の連携が強化されつつあるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	少しずつ進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	・ほとんど取り組みはなされていないように感じる。・多様なキャリアパスを提示する取り組みを行っている。・最近では科学コミュニケーターやURAなどで活躍できる場所が増えてきている。社会的には博士号の価値を高める努力をするべき。あまり見受けられない。上記の取り組みの中で、学外の企業やNGO団体等へのインターンシップ等への積極的な参画が推進されつつある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	3	3	0	大学としての取り組みは不十分だが、現在、分野的に売り手市場のため、博士号取得者ならびに中退者も就職は容易である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	上問に関連して大学内環境の問題ではなく日本社会環境の問題。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	4	0	研究所全体としてはよく分かりませんが、少なくとも自身の研究室では積極的に環境を整備できていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	4	0	企業に対しても積極的な接触を始めたところ。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	3	3	0	産業界との連携で、研究科には後期志望者の獲得数を増やす努力を促しているが、産業界の意識改革も必要だと思う。また、博士のメリットを国が打ち出すべきではないか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	企業への採用が不透明な部分がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	3	0	産業界次第。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	3	0	産学共同研究を通じた博士後期課程教育のプログラムを用意し、進学者の増加に努めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	昔よりは良くなったが、任期なしの職がほとんどない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	4	0	キャリアアドバイザーが中心となり、学生のサポートを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	URAなどの職種がその一つであろうが,URA自体の位置付けやキャリアパスが定まっていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	私の所属部署の産学連携が活発なため,その効果が表れ始めている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	3	3	0	企業の採用が増えている。博士課程学生の意識も徐々に変化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	博士後期課程修了者の民間企業への就職支援が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
43	1	1	0	個人的には取り組んでいるが,組織としての取り組みはない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	1	1	0	企業の意識は良い方向に変化していると思うが,一般的な認識(特に学生の親の世代)がネガティブであり,意識改革が必要と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	様々な道があることが知られていない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	-1	日本製造業では,博士卒の学生を取りたがらず,博士号を持つものを優遇することもないところは変わっていないと感じます。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	リーディングプログラムの終了。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	誰かが様々な形で研究継続の支援をおこない,就活のお世話しない限り,博士号取得者が就職できることはあり得ません。現場の苦悩を知らないでの議論はナンセンスです。現実には予想以上に厳しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	博士課程後期教育への産業界の参画促進等が進んでいないように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	結局,研究職を目指す若手ばかり。研究組織だけではなく民間と一体となってキャリアパスを考える必要がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	3	2	-1	アカデミックな研究職以外の進路を考えて,博士課程に進学する学生は少ない。多様なキャリアパスを示すと,学生はむしろ博士課程に進学せずに,修士卒で就職する。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	取組はあるが,不安定な雇用が多い状況である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
53	2	1	-1	博士課程後期の人数が少ないことが前提であるため,できていないし,修士レベルからそのような教育が必要と考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	5	4	-1	多様なキャリアパスを目指すリーディングプログラムへの国からの予算が終了したため(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	意識改革は進んでいない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	経済的な支援は十分だと思うが,修了後のキャリアパスについては特に支援がない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	5	4	-1	ご自身の進路変更に対する意識の問題であるが,研究職を諦めきれず,就職を控える方がいる。また,進路先の確保に苦慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	博士号取得の動機付けを学問以外にも拡大するならば,相当社会構造,大学教育の在り方を改革する必要があると思うが,その実現性については全く疑問である。少なくとも博士号取得者の多様なキャリアパスを日本国内のみに求めるのは無理ではないか?一方で優秀な博士人材が海外に流出することになれば,それが国益にかなう事なのか否か,何とも言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	産業界との長期の共同研究が減少しており,博士課程学生の共同研究参加が減っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	博士課程の学生に対するキャリアパスの担当者は本学には存在しないようであるため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	企業交流を行っているが,効果を上げていない。キャリアパスはタイミングが重要で,本人の行きたい先と就職先の必要としている人材のマッチングが重要となる。博士号取得前から後にどれだけマッチングを行う機会が増えるといい。また,海外と同様に国内の研究と産業との価値観が論文の技術であると共通認識になってくると博士号取得者の価値が高まる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	2	1	-1	そもそも博士課程の学生がほぼいない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	予算環境は悪化している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	取得者の意識改革も必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	社会的にPhDが活躍できる場が減少(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	学生や教員に対して周知が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	4	2	-2	あまり成果が出ていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	3	1	-2	組織としての支援体制が何も用意されていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	2	-2	研究職以外の進路に関わる機会がなく,ビジョンのないまま博士号取得する学生が相当な割合でいる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	4	2	-2	企業との就職に関する繋がりが少ない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	5	3	-2	博士号取得者の産業界の参画に関するデータを解析する必要があるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
73	5	3	-2	修士課程から進学する博士課程進学者が減少傾向にあり,その指導への教員側のモチベーションが下がってきているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
74	4	2	-2	企業所属の社員が博士取得を目指すか,上司が阻止するケースが散見される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	4	2	-2	指導者に社会経験がない場合も多く,本学の学生達はアカデミックな研究職以外の進路のほうが大多数であるため,適切な指導ができていないように思われる。研究室任せであり教員次第であることから,環境の差はほとんど大きく,それを修正しようとする取り組みはなされていないし,課題として取り上げられていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	2	-2	非常に悪くなってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	交付金減少により研究の自由度が下がった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

78	4	1	-3	博士課程後期進学者の減少理由である将来不安が払拭されていません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
79	4	1	-3	安定したポストが減少している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	5	2	-3	これまでにいろいろな施策が実施されたが,予算途絶とともに廃止されたものも多く,取り組みとしては大きく後退している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 四分 点	中央値	第3四 分点	2020				16→19				16→最 新年			
		1	2	3	4	5	6					回答者 合計(人)	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20		
大学・公的研究機関グループ	153	167	391	470	412	238	52	1,730	4.4	2.8	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.05	-0.03	-0.02	-	-0.10			
大学等	83	116	301	414	386	230	50	1,497	4.6	3.1	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.03	-0.02	-0.04	-	-0.09			
公的研究機関	70	51	90	56	26	8	2	233	2.8	1.7	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.12	-0.21	0.14	-	-0.20			
イノベーション俯瞰グループ	74	25	160	154	125	32	3	499	4.0	2.6	3.8	5.4	3.4	3.7	3.8	0.25	0.15	0.12	-	0.53			
大企業	25	2	45	51	39	9	0	146	4.1	2.7	3.9	5.3	3.5	3.7	3.9	0.23	0.23	0.17	-	0.63			
中小企業・大学発ベンチャー	25	8	38	36	14	6	2	104	3.6	2.3	3.3	4.8	3.1	3.1	3.4	-0.01	0.31	0.17	-	0.48			
中小企業	14	5	19	21	8	2	1	56	3.5	2.3	3.3	4.9	2.8	3.1	3.5	0.27	0.43	0.00	-	0.69			
大学発ベンチャー	11	3	19	15	6	4	1	48	3.7	2.2	3.3	4.7	3.4	3.1	3.3	-0.26	0.19	0.37	-	0.30			
橋渡し等	24	15	77	67	72	17	1	249	4.0	2.6	4.1	5.6	3.5	3.9	4.0	0.38	0.03	0.06	-	0.47			
男性	208	166	503	566	484	234	45	1,998	4.3	2.7	4.3	5.9	4.2	4.2	4.2	0.03	0.01	0.01	-	0.05			
女性	19	26	48	58	53	36	10	231	4.5	2.7	4.4	6.2	4.5	4.4	4.4	-0.04	-0.04	0.07	-	-0.01			
社長・役員、学長等クラス	43	20	98	81	97	59	8	363	4.6	2.9	4.5	6.2	4.1	4.4	4.5	0.32	0.07	0.05	-	0.43			
部長、教授クラス	79	67	237	266	239	118	18	945	4.3	2.8	4.4	6.0	4.2	4.3	4.3	0.06	0.02	0.02	-	0.10			
主任研究員、准教授クラス	63	69	148	195	138	62	21	633	4.1	2.6	4.1	5.7	4.1	4.1	4.1	-0.02	0.01	0.03	-	0.02			
研究員、助教クラス	28	35	61	54	53	22	8	233	3.9	2.4	4.2	5.9	4.5	4.2	4.1	-0.25	-0.15	-0.15	-	-0.55			
その他	14	1	7	28	10	9	0	55	4.7	3.4	4.5	5.9	4.5	4.2	4.6	-0.22	0.32	0.13	-	0.23			
任期あり	62	52	163	185	173	86	13	672	4.3	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	-0.03	0.02	-0.03	-	-0.04			
任期なし	165	140	388	439	364	184	42	1,557	4.2	2.6	4.2	5.9	4.1	4.2	4.2	0.05	0.01	0.04	-	0.10			
業務内容別	7	3	4	12	34	40	3	96	6.4	5.1	6.3	7.4	6.0	6.1	6.2	0.09	0.11	0.13	-	0.33			
学長・機関長等	13	1	12	30	40	28	4	115	5.6	4.4	5.7	6.9	5.6	5.7	5.8	0.05	0.11	-0.15	-	0.01			
マネジメンツ実務	58	102	267	333	284	148	39	1,173	4.4	2.9	4.4	6.1	4.5	4.5	4.4	-0.06	-0.04	-0.03	-	-0.13			
現場研究者	5	10	18	39	28	14	4	113	4.5	3.4	4.8	6.3	4.8	4.9	4.8	0.08	-0.08	-0.24	-	-0.25			
大規模Pの研究責任者	72	75	216	300	256	157	29	1,033	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	4.6	4.6	-0.05	0.00	-0.02	-	-0.07			
国立大学等	3	5	21	20	33	8	4	91	4.7	3.0	4.8	6.1	4.8	4.6	4.6	-0.19	0.02	0.07	-	-0.11			
私立大学	8	36	64	94	97	65	17	373	4.8	3.3	5.0	6.5	4.9	5.0	4.9	0.08	-0.09	-0.14	-	-0.16			
第1グループ	16	19	53	69	51	32	7	231	4.4	2.8	4.5	6.2	4.6	4.5	4.4	-0.12	-0.01	-0.07	-	-0.20			
第2グループ	18	21	72	99	86	42	12	332	4.6	3.2	4.7	6.2	4.6	4.6	4.6	0.01	0.06	-0.08	-	-0.01			
第3グループ	7	40	77	98	98	57	11	381	4.5	2.8	4.4	6.0	4.5	4.5	4.4	-0.03	-0.13	0.11	-	-0.04			
第4グループ	20	31	86	137	145	97	20	516	5.0	3.5	5.2	6.6	5.1	5.1	5.0	0.02	0.00	-0.11	-	-0.09			
理学部局分野	17	16	42	65	44	18	2	187	4.1	2.8	4.3	5.8	4.3	4.1	4.2	-0.18	0.04	-0.06	-	-0.19			
工学	14	32	74	115	104	61	24	410	4.8	3.2	4.9	6.5	4.9	4.8	4.9	-0.03	0.00	-0.07	-	-0.10			
農学	6	21	38	37	47	26	4	173	4.4	2.7	4.4	6.1	4.5	4.6	4.4	0.03	-0.20	-0.01	-	-0.18			
保健	9	30	103	110	86	42	9	380	4.2	2.7	4.2	5.8	4.3	4.2	4.2	-0.05	-0.04	0.01	-	-0.08			
産学官連携活動あり(過去3年間)	57	20	130	118	108	23	3	402	4.0	2.6	3.9	5.5	3.5	3.7	3.8	0.24	0.15	0.12	-	0.51			
なし	17	5	30	36	17	9	0	97	3.9	2.7	3.8	4.9	3.3	3.6	3.7	0.31	0.17	0.16	-	0.64			
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	27	7	67	52	37	13	1	177	3.8	2.4	3.4	4.9	3.2	3.6	3.5	0.42	-0.08	0.30	-	0.63			
なし・分からない	43	8	51	63	33	7	1	163	3.8	2.6	3.8	5.1	3.3	3.3	3.7	0.00	0.40	0.07	-	0.46			
全回答者(属性無回答を含む)	227	192	551	624	537	270	55	2,229	4.3	2.7	4.3	6.0	4.2	4.2	4.3	0.02	0.01	0.02	-	0.05			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	5	3	非常勤講師として,○○大学で実施している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	JACMEによる医学部認証評価でも,研究の重要性が問われており,少なくとも医学部ではある程度この問いへの対応があると考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	低学年の学部学生の希望者を対象に,研究室での研究を体験させる授業を開講するようになったため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	本学ではCOC+の採択に加えて,平成30年度地方大学・地域産業創生交付金を採択した○○県と協同して事業を推進している。これらの事業において学部学生が地域的課題に触れる機会が増えてきていることから,前回から回答を変更した。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	情報理工学部の立ち上げ時に新たに情報セキュリティコースを設置し,情報セキュリティ関連の科目においてアクティブラーニングを取り入れた授業を開始したため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	改組後,今年度から開始。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	教育に関しては時間もコストをかけていると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	3	5	2	新しい技術を導入し,学びやすさ学びの楽しさを行う機会が増えた。また周りの考え方も変わってきた。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	2	4	2	学部として新たな教育手法を用いようという理解が進んできた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	3	2	私たちの講座では,アクティブラーニングを取り入れた教育を遂行しています。しかし,教育は受け身だと感じている学生も多く,なかなか理解して貰えていない状況です。大学という機関は,自ら学ぶ場所という考えをもってもらうように努力していきたいと思っています。大学全体では,アクティブラーニングをほぼ,取り入れていないと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	5	2	最近ではe-ラーニングなどを積極的に導入するようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	3	5	2	国立大学での調査結果で判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	特に初年次教育改革でこの点は改善されつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	アクティブラーニングなどの問題発見型の授業が増えつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	アントレプレナー教育が充実しつつあるから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	アクティブラーニング教室を設置した(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	アクティブラーニング的な要素を盛り込んだ講義や演習は増えてきているので,評価を変更した。しかしながら学生自身が,どの程度考え抜いているか,という点を評価する仕組みが不明確であり,この点が改善されないと,正規の評価が行いうる教育としては浸透しないと考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	最近ではインターンシップで企業や研究機関での実習,国研での体験スクールなどが充実してきており,学部生が科学・技術の刺激を受ける機会が増えていると思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	取り組みは増えている(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	新しい試みは多数行われてきている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	試みがなされていることは意味がありますが,学生に何が定着したかを調査する必要があります。学生が4年間に持っている時間は有限ですから,カリキュラムの中でアクティブラーニングに割ける時間と効用をよく検討してからカリキュラム設計に反映させるべきです。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	学生向けのセミナーやシンポジウムの機会は以前よりも増えている。インターンシップ体験を単位とする科目も増えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	本年度にかなり変更しています。後2年はかかると思います。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	研究所全体としてはよく分かりませんが,少なくとも自身の研究室では積極的に環境を整備できていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	リーディングプログラムの推進に伴い,社会的課題を意識させる教育の機会を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	4	5	1	長期学外学修等の取組拡大(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	アクティブラーニング導入率が大幅増加したため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	4	5	1	アクティブラーニング科目の増設(法人の中期計画の数値指標にも設定)や,学部1年生から研究科目を設置するなど,より学生が能動的に取り組むためのカリキュラムを充実させているため。(大学,第3G,その他,男性)
29	3	4	1	アクティブ・ラーニングの取り組みは大学で広くなされていると思われるが,問題の本質は大学よりも以前の教育にあると思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	4	1	所属学部がインターンシップを必修授業化するなど開始している。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	徐々にそういう活動を見るようにはなりました(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	教授レベルに余裕がない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	工学部においてカリキュラムの工夫を開始した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	キャリアアドバイザーが中心となり,学生のサポートを行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	本年度から,社会人対象の特別講義と大学院生の講義を合同で行う取り組みを始めた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

36	4	5	1	学部経営に関する副専攻を設置できました。大学院も翌4月の改組に向けて準備しています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	放射光施設を用いた学部学生教育を進めており,放射光の産業利用に興味を持ってきた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	産学官から講師を招き,セミナーが開催されている(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
39	3	4	1	年々,キャリア教育が充実しつつある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1	アクティブラーニングについて関心が高まってきている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	5	1	外部の企業と関わるテーマや講義が増えたように感じるため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	2	3	1	〇〇(カリキュラム名)〇〇が導入され改善努力はあったと思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	3	1	緊張感や危機感を持たない学生が多く,学生側の問題のほうが大きいと感じている。大学側から学部学生に向けた取り組みはとて手厚い。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	4	1	教育機会は増える傾向にあります(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	2	3	1	最近では,ベンチャー創出や研究成果の社会実装の重要性から,社会課題への気づきを与えることを目的とした,アントレプレナーシップ教育などが充実しつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	3	1	海外,東南アジア諸国へのインターンシップを行う大学が増えてきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	3	1	インターンの積極的な活用学部生参加のセミナーの開催(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	3	4	1	教育が十分かどうか分かりませんが,インターンシップ制度などで社会に目を向ける活動を推進されている印象があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	3	4	1	産官学連携の研究・教育プログラムが増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	2	3	1	個別に話を伺った際に,PBL等の取り組みが増えているように感じたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	2	3	1	大学院(修士課程)において,インターンシップの活用(場合によっては必須単位と取り扱い)が可能な場合が増えているように感じ,学生が実社会と触れる機会が増え,自身の専門に関する具体的な理解が深まっていると思うが,まだ現状では不十分な部分もあると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	2	3	1	一部の大学では,「学生の起業」や「企業規模でなく学生自身の研究の興味・やりがいでの進路決定」が見られてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	3	4	1	共同学科設置により,大学をまたがって教育を受けることができるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	3	4	1	近年アクティブラーニングに関連したシラバスの改定などを目にする機会が増えてきたから(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	3	4	1	SIPの燃焼研究において,一部学部学生も参加している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	2	3	1	最近このようなテーマでの非常勤での話が増えてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	3	4	1	〇〇大や〇〇など頑張っている大学もあるので。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
58	4	5	1	日本人の短期留学や海外の学生の受け入れは,進んできたと思います。(民間企業等,その他,男性)
59	4	4	0	・当部局は比較的社会課題と近接した領域を扱う事が多いが,改善の余地はある。・初年次長期自主活動プログラム,体験活動プログラム,フィールドスタディー型政策協働プログラムなど多様な取り組みを実施。・大学として機会は十分提供されているように思うが,学生のモチベーションや経済的・生活の支援などをふくめれば,十分とは言えない。・教育は十分に行われている。大学1年次の初年次ゼミから学部最終年度の卒業研究・ゼミまで,学生が自ら課題を探索する能力を身に付けることを念頭に置いたカリキュラム構成になっている。また,全学レベルでの学部副専攻プログラムである 〇〇〇〇では,所属する学部の枠を超えて地球規模の問題の解決に向けて,国際的な専門家やビジネスリーダーとの議論を行ったり,協力企業におけるインターンシップや海外でのボランティア活動に参加する機会を設けている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	3	0	PBL科目は徐々にではあるが増加しつつある。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
61	2	2	0	形式的には科目設置されているが,十分に機能しているとは言い難い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	5	5	0	アクティブラーニングの推進を実践している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	5	5	0	2年前からデザイン思考教育を強化・実施している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
64	5	5	0	キャリア教育は比較的定期で行われていてカリキュラムでもある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	3	0	教育の機会は提供されていると思うが,受け止める学生側がその機会を活かす意識が十分に育っていない。学術的な好奇心を満足させるだけでなく,キャリアパスと絡めた複合的なアプローチが不可欠である。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
66	5	5	0	産学連携型PBL等の科目が少しずつ増加してきている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
67	2	2	0	国家資格を目指す専門学校的色彩のある医学部では,本当の学問を追求する目的のアクティブラーニングを実践するのは他の学部より難しいです。アクティブラーニングにより教育を行うためには,教員にその分野の実力が十分ないとはいけません。各科目ごとにそれだけの実力を教員それぞれが身に付けるのは難しいのが現状です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	2	0	学生を助手として扱う教員がまだまだ多い。特に基礎系に多い様に思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	2	2	0	入社直後から新しい課題に独力で取り組める人材は数%程度。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	2	2	0	上長,指導員が雑務に追われて十分な活動ができていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
71	2	2	0	大学教員側の教育が必要と考える。もしくは,産学連携でのカバーを増大させる必要があると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	2	2	0	一部では強化されているが,全般的にはうすい(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	3	2	-1	企業経営層からのヒアリングでは不十分という声が多かった。知識技能教育に偏りすぎとの指摘が多いと感じたため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
74	5	4	-1	学部間における対応の差が大きい。(大学,社長・学長等クラス,男性)

75	3	2	-1	SDGsの高まりに対応するべき(大学,社長・学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	教員の教育に対する質の低下が感じられる(大学,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	ますますアクティブラーニング型教育の必要性和それに伴い座学教育のe-learning活用などが求められるようになってきているが,社会ニーズに応えるほど進んでいない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	5	4	-1	大学間格差があり,予算や人的(人数と教育能力)な格差で学部学生へのモチベーションは変わると思う。(大学,その他,男性)
79	2	1	-1	教育カリキュラム,学部レベル教育が旧態然(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	4	3	-1	今以上に必要であると思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
81	2	1	-1	学部に所属していたため学部学生が研究室に来る仕組みが不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
82	5	4	-1	すでに日頃から行っている教育研究がアクティブラーニングに相当している.無駄なアクティブラーニングなどはやる必要がない,かえって学生や教員の負担が増えるだけである。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
83	2	1	-1	学部初年度ではアクティブラーニングなどは行っているが,それ以降は国家試験合格するための教育になっている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	3	2	-1	部活動の多さが弊害になっていると感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
85	3	2	-1	経年経過によるマンネリ化が起きているようで,学生への教育効果は相対的に減少しているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	大学院で行われているような実務型教員(社会人講師)講義を増やすべきだ(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	4	3	-1	発見学習を含むカリキュラムは十分ではない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	4	3	-1	カリキュラムの変更があったため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
89	3	2	-1	ライフサイエンス系では研究者としてのポストはもともと少ない上,減少傾向と思われる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	コアカリキュラム準拠に対する徹底が求められており,それを充足しようとするとアクティブラーニングなどを実施する授業時間の余裕がない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
91	5	4	-1	まだ,十分とはいえないが,努力している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
92	3	2	-1	医学教育のカリキュラムが過密なため,研究への動機付けを与える教育は十分な時間を割けない状況です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
93	3	2	-1	動機づけを与えるための時間がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
94	4	3	-1	予想したほど大学院進学者が増えなかったため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	3	2	-1	成績重視主義になっていて研究の価値が相対的に下がっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
96	2	1	-1	大学院を目指さなくても良いという社会の動きがあるように感じる。それに対応して,そうではないということの指導を学生に対して行うべきかと思うが,それをしていないので1段階下げた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
97	3	2	-1	最大の問題は,無能な教員が多すぎるということである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
98	2	1	-1	教育の内容が劣化しているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
99	5	4	-1	大学改組などの運営業務負担が大きくなり教員側の準備時間が著しく減少し十分な改善や新規提案を行いくなくなった。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
100	4	3	-1	学部卒での資格取得に偏重している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
101	3	2	-1	医学部のカリキュラム変更で,低学年から時間的な余裕がなくなり,進級テストのために自主的に何かに取り組む時間がほとんどなくなった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
102	5	4	-1	大学院改革などいろいろな努力が為されているが,必ずしも結果につながっていないように見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	大学の動機づけ不足というよりは,学生が研究より就職希望となる社会的(職業としての研究環境の悪化)問題に起因していると思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
104	2	1	-1	博士研究員を雇用する中で,受け身の研究者が増えた.自ら新しいことにチャレンジしたり,専門外の分野への挑戦を嫌がる傾向が強みられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
105	2	1	-1	短期的な結果ばかりを求められ,環境が悪化している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
106	4	3	-1	小中高と大学以前での教育プログラムにおいてアクティブラーニングが不十分であるため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	2	1	-1	経済界とのリンクが強調されすぎ文系をなくさざるを得ない大学が現れたり,世界の恥でしかない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
108	2	1	-1	以前より研究者になりたいという若手,学生が急激に減ってきている.教育が十分行われていないだけでなく,博士取得者のポストが少ないことと任期制が多く,腰を落ちつかせて研究がしにくくなっていることも一因ではないか?(公的研究機関,その他,女性)
109	2	1	-1	分野の違いによる,学部特有の研究活動への参加や知識に差が見られた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	4	3	-1	インターシップの不足など産学連携の強化が必要。(民間企業等,その他,男性)
111	4	2	-2	動機づけを与えるための教育以前に,学部学生が社会的課題についての目的を失っていると思われる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
112	3	1	-2	アクティブラーニングが手段ではなく目的になっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
113	4	2	-2	カリキュラムの変更により,必修科目の数が増加し,基礎的な学力や興味の幅の面で改善されたものの,主体的に課題に気づく力は下がっているように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
114	3	1	-2	学融合レクチャーなどが廃止されている(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

115	4	2	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
116	6	3	-3	学部生が居られる研究室がないことや,学部学生の学会発表支援が,学部学生は大学院生と異なり研究者扱いではないことを理由に,ほとんどされていないため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)		
大学・公的研究機関グループ	191	123	343	422	472	289	43	1,692	4.7	3.1	4.9	6.4	6.4	5.1	4.9	4.8	4.7	-	-0.17	-0.16	-0.06	-	-0.39	
大学等	127	84	260	355	439	272	43	1,453	4.9	3.4	5.1	6.6	6.6	5.3	5.2	5.0	4.9	-	-0.16	-0.17	-0.05	-	-0.38	
公的研究機関	64	39	83	67	33	17	0	239	3.2	2.2	3.3	5.0	3.7	3.6	3.4	3.2	-	-	-0.12	-0.18	-0.17	-	-0.48	
イノベーション俯瞰グループ	98	28	136	115	134	60	2	475	4.3	2.7	4.3	6.0	4.4	4.4	4.3	4.3	-	-	-0.13	-0.05	0.02	-	-0.16	
大企業	36	1	40	31	41	22	0	135	4.6	3.0	4.6	6.1	4.6	4.6	4.5	4.6	-	-	-0.03	-0.02	0.10	-	-0.06	
中小企業・大学発ベンチャー	27	14	35	26	19	8	0	102	3.5	2.4	3.7	5.4	3.9	3.8	3.7	3.5	-	-	-0.11	-0.17	-0.20	-	-0.48	
中小企業	18	7	21	11	10	3	0	52	3.3	2.4	3.8	5.6	3.9	4.0	3.8	3.3	-	-	0.15	-0.22	-0.55	-	-0.62	
大学発ベンチャー	9	7	14	15	9	5	0	50	3.6	2.3	3.7	5.1	4.0	3.6	3.5	3.6	-	-	-0.34	-0.15	0.16	-	-0.33	
橋渡し等	35	13	61	58	74	30	2	238	4.4	2.7	4.5	6.1	4.6	4.4	4.4	4.4	-	-	-0.22	-0.01	0.06	-	-0.17	
男性	255	131	434	480	551	314	41	1,951	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.14	-0.15	-0.02	-	-0.31	
女性	34	20	45	57	55	35	4	216	4.5	3.2	4.7	6.3	5.1	4.8	4.7	4.5	-	-	-0.29	-0.07	-0.22	-	-0.58	
社長・役員、学長等クラス	49	17	78	82	108	66	6	357	4.8	3.2	5.1	6.5	4.9	4.9	4.8	-	-	-	-0.05	-0.01	-0.05	-	-0.12	
部長、教授クラス	103	49	192	216	280	166	18	921	4.8	3.2	5.0	6.4	5.1	5.0	4.8	4.8	-	-	-0.09	-0.15	-0.02	-	-0.26	
主任研究員、准教授クラス	84	60	148	161	148	82	13	612	4.3	2.8	4.5	6.2	4.8	4.5	4.4	4.3	-	-	-0.26	-0.13	-0.14	-	-0.54	
研究員、助教クラス	34	24	51	65	56	23	8	227	4.2	2.7	4.4	6.1	4.9	4.6	4.3	4.2	-	-	-0.27	-0.26	-0.08	-	-0.62	
その他	19	1	10	13	14	12	0	50	5.0	3.1	4.6	6.0	5.4	5.1	4.6	5.0	-	-	-0.27	-0.54	0.48	-	-0.33	
雇用形態	71	38	150	169	188	104	14	663	4.6	3.0	4.8	6.3	5.0	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.19	-0.19	0.02	-	-0.36	
任期あり	218	113	329	368	418	245	31	1,504	4.6	3.0	4.7	6.4	4.9	4.8	4.7	4.6	-	-	-0.14	-0.11	-0.07	-	-0.32	
任期なし	1	2	4	19	38	37	2	102	6.2	4.9	6.1	7.2	6.2	6.1	6.1	6.2	-	-	-0.06	-0.04	0.10	-	0.00	
業務内容別	24	0	7	27	46	22	2	104	5.7	4.9	5.8	6.6	5.9	5.9	5.7	5.7	-	-	-0.04	-0.02	-0.15	-	-0.22	
学長・機関長等	99	79	236	280	317	185	35	1,132	4.7	3.1	4.8	6.4	5.1	4.9	4.7	4.7	-	-	-0.20	-0.20	-0.04	-	-0.44	
マネジメント実務	3	3	13	29	38	28	4	115	5.5	4.2	5.7	7.1	5.9	5.8	5.7	5.5	-	-	-0.01	-0.14	-0.19	-	-0.34	
現場研究者	65	60	172	249	318	209	32	1,040	5.0	3.5	5.2	6.6	5.4	5.2	5.0	5.0	-	-	-0.22	-0.14	0.02	-	-0.34	
大規模Pの研究責任者	8	4	24	12	29	14	3	86	4.8	2.9	5.2	6.5	4.9	5.0	4.9	4.8	-	-	0.09	-0.16	-0.08	-	-0.15	
国立大学等	54	20	64	94	92	49	8	327	4.7	3.3	5.0	6.4	5.2	5.2	4.9	4.7	-	-	-0.02	-0.28	-0.23	-	-0.53	
私立大学	4	15	39	51	67	58	13	243	5.3	3.6	5.5	7.1	5.7	5.5	5.4	5.3	-	-	-0.21	-0.16	-0.10	-	-0.47	
第1グループ	14	15	63	76	106	70	6	336	5.0	3.4	5.0	6.5	5.3	5.1	4.9	5.0	-	-	-0.20	-0.15	0.10	-	-0.25	
第2グループ	43	27	73	87	106	47	5	345	4.5	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.5	4.5	-	-	-0.12	-0.28	-0.03	-	-0.42	
第3グループ	61	25	78	127	145	83	17	475	5.0	3.5	5.2	6.6	5.3	5.2	5.1	5.0	-	-	-0.12	-0.12	-0.13	-	-0.36	
第4グループ	12	14	43	39	53	38	5	192	4.8	3.0	5.0	6.5	5.1	4.9	4.7	4.8	-	-	-0.17	-0.18	0.02	-	-0.33	
理学	49	18	69	87	106	80	15	375	5.1	3.5	5.2	6.8	5.4	5.2	5.1	5.1	-	-	-0.13	-0.10	-0.05	-	-0.28	
工学	15	12	35	43	46	23	5	164	4.6	3.1	4.6	6.3	5.4	5.0	4.7	4.6	-	-	-0.39	-0.32	-0.09	-	-0.80	
農学	20	33	85	103	102	37	9	369	4.3	2.8	4.4	6.0	4.8	4.6	4.3	4.3	-	-	-0.21	-0.27	-0.04	-	-0.52	
保健	73	22	99	95	118	50	2	386	4.4	2.8	4.5	6.0	4.5	4.3	4.4	4.4	-	-	-0.20	0.09	0.03	-	-0.07	
産学官連携活動あり(過去3年間)	25	6	37	20	16	10	0	89	3.7	2.4	3.5	4.9	4.2	4.4	3.6	3.7	-	-	0.26	-0.80	0.08	-	-0.46	
なし	31	8	51	39	47	28	0	173	4.4	2.8	4.3	5.9	4.3	4.4	4.4	4.4	-	-	0.12	-0.14	0.15	-	0.12	
産学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	58	13	51	33	39	12	0	148	3.8	2.5	4.0	5.8	4.3	3.9	4.0	3.8	-	-	-0.39	0.12	-0.23	-	-0.50	
なし・分からない	289	151	479	537	606	349	45	2,167	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.8	4.6	4.6	-	-	-0.16	-0.14	-0.04	-	-0.34	
全回答者(属性無回答を含む)																								

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	6	4 実際に博士課程学生を指導に当たる立場にあります。当該学生が最後までやり抜くよう指導するとともに、本人含め共同研究者の満足がいくまで研究を追求しています。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2 成果を上げる学生を表彰するだけでは、若手は短期的な成果のみを追うようになる。長期的な展望での研究を行う若手が減った感触を持っている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 国立大学での調査結果で判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1 理系学部では指導は十分に行われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 卓越大学院やEDGE(NEXT)等、一部の学生に対する教育プログラムに優れたものが定着しつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1 現状、〇〇大学では、博士課程学生を持っていませんが、他の教授の学生を見ると、十分な指導が行われていると感じました。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1 大半の博士課程学生は3年間という短期間で成果を出さなければなりませんから、勢い中長期的視点を離れて、短期決戦型のテーマを選択するようになります。一方では、失敗経験がないと技術の目利きにはなれません。問いかけのような質問は矛盾をはらんでいます。葛藤しつつテーマを選択していると思いますが、教員に依存しますが、指導は十分とは言えないでしょう。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 研究発表の内容のクオリティが向上してきているため(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 研究所全体としてはよく分かりませんが、少なくとも自身の研究室では積極的に実施できていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1 リーディングプログラムの推進に伴い、自ら課題を探し、解決に向けて努力する機会を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 カリキュラムの整備、学生からのフィードバック、研究発表会などによるモニタリングの体制が整備されつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 指導できるものが帰任してきて、以前よりも充実してきているように思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1 指導教員に依ります。指導教員は、自分がこれからも大学内で研究を続けるため、自分のために時間を割く必要があります。博士課程の学生に時間を割くことは、教育を通じてこの地球に貢献する仕事だと思っています。しかし評価の基準が研究による業績中心の社会が大学の研究者集団ですので、人間ができた人か、教授以上のポストを得てキャリアが一段落した人でないと、研究と教育に沢山の時間を割くことができません。また家庭に子どもや病気の家族、お年寄りが居ると更に沢山仕事に時間を割くことが難しくなります。自己管理能力を超えた仕事になります。研究と教育の仕事は「行ったほうが良い仕事」が沢山あり、また中堅どころ以上になると、研究アイデアはいくつも思い浮かびます。つまり、仕事はいくらでもあり、やる気に応じていくらでも作れるのです。この競争社会をもう少しは正しないと、教育の量と質が悪くなり、数十年後の日本の科学力を削ってしまうような気がしています。修士課程や博士課程の人数枠が大きすぎるように思います。ある程度以上有能であったり、潜在能力を感じさせる人のみを研究者の候補者にできないでしょうか、それを実行するためには、大学院生を選ぶ人の実力も大切だろうと想像します。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 問題意識の浸透で改善されてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1 指導担当者によって異なる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1 ラボによるそもそも経済的なサポートがたりない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1 教授が忙しく、十分接触しているとは思えない。博士課程修了の目標に、自ら課題や研究テーマ見出しではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1 指導員が雑務に追われて十分な活動ができていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1 旧帝大をはじめとする国立大学は比較的全うだと思いますが、私学教育は不明。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 少なくとも〇〇〇のソーシャルインベーションではこのような指導を行ってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
21	3	4	1 その結果はともかく、大学院博士課程進学者が減少している中で、大学サイドとしてあらゆる努力を続けておられることは認めます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0 自ら課題やテーマを見いだす能力が低い。最後までやり抜く胆力も低下しているように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	2	2	0 博士課程学生の研究活動が、教員の興味の研究課題の下請けになっていることもあると感じている。社会人学生の場合には、そのようなケースは、あまりないが内部進学者に散見されるように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	4	0 ・指導は十分に行われている・研究者はどうしても「個人商店」となりがち。改善の余地はある。・指導教員によると思います・そのように希望している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	4	0 研究室での指導は研究室ごとにまちまちなので、自分から見ても十分行われているところもあるし、そうでないところもある。それでは全ての研究室でそのような指導ができるかという、それは教員の指導力の問題になってくる。抜本的にやろうとすれば、指導力のない教員が研究指導に関わらないようにすればよいが、解雇せずにそうすると指導力(と多くの場合研究力)のある教員に負担が集中するため、解決にならない。かといって、指導力のない教員をすぐさま解雇できるかといういろいろな問題で不可能だろう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	2	0 発想・モチベーションがあっても予算が少ない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	4	0 奨学金のついた外国人留学生の場合期間の縛りがあるので難しいことがある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0 研究室任せであり、指導者としての素質がない教員も確かにいる。研究室毎に差が大きい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0 これについては私の責任です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

30	2	2	0	講座によるが、できているとは思えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	大学の格差が大きい。大学院生の研究費申請を促すことが必要。研究環境(事務,経理,実験技術者の提供)の整備が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	2	2	0	そもそも指導方法をしっかりと教育された指導者が少ないように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	今後,このような指導を心がけます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	3	0	大型研究の歯車の一つになっている学生は,発想力に劣る(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	以前の職場に博士課程修了者が二名いたがどちらも業務遂行能力が低く短期間に退社した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	研究室による。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	教員が指導に割く時間が減っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	デンマークなど体制の整った海外の博士課程と比較すると,サポート体制は不十分であると認識がかわりました。(大学,部長・教授等クラス,女性)
39	5	4	-1	博士課程までにかかる,授業料に対して,国公立と私学の格差が大きく,我が国全体の博士課程への進学自体に課題がある。また,優秀な若手研究者の海外流出が言われて等しいが,その対応策として一部科学研究費などの改正で対応しているが,根本的な人材育成として高等教育(学部・前期博士課程(修士課程)後期博士課程(博士課程)の一貫教育),及び社会人の受入制度(企業からの一時学習環境制度)などを支援していくことが重要である。(大学,その他,男性)
40	5	4	-1	指導教官と学生の研究力の低下がみられ,取り組み方の工夫が求められる。(大学,その他,男性)
41	2	1	-1	学生と教員の気質次第。最近では,すぐに答えを教員に聞いて来る学生が多く,自身で考える力は低下しているかもしれない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	自らテーマを見いだすのが難しくなっている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	3	2	-1	研究室に配属されてからの指導教員への依存度が高い。(研究室によって濃淡が激しい。)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	4	-1	指示待ちの学生がやや増えたように感じるため,自発的に研究テーマを見出し,取り組む姿勢は,前年度より後退していると思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	ほぼ行えている。課題として部局を越えた連携が不十分。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	指導教員ベースで行われているので,今後は全学的な措置が必要な項目と考えている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	5	4	-1	競争的資金を獲得するために,研究室全体として,短期的成果を出す必要性に迫られている。その結果として,指導者に都合の良いテーマを与えがちである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	自分で考える機会は提供しているが,自ら積極的に考える習慣を身につけるように指導はできていない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	3	-1	教員が研究等に関わる時間が別業務のために少なくなっている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	学生に向けた研究費が少なくなった。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
51	4	3	-1	学内配分金が減り,外部資金の獲得ができていないこともあり,資金不足に陥入り,資金的に最後までやり抜けなくなってきました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	医学部を目の当たりにしていると思うは思わなくなった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	臨床講座からの院生を多く受け入れているが,全員臨床が多忙を極め,研究できる時間が非常に少ないため,指導が十分に行えない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	2	1	-1	人材流出により大学院生を育成する指導者が不足している(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	2	1	-1	自らの気づきが難しい人材が多いから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	指導力に疑問がある教員がいる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	教官自身の問題でもある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	一部の研究室を除き,多くの学生は指導教員が予算獲得のための研究に従事している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	能力の低下とは別問題であるが,独力で可能という学生は,ほとんどいないと言ってもよい状況になってしまった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	見えている範囲では博士課程学生は研究室の戦力として扱われていることが多くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	短期的な結果ばかりを求められ,環境が悪化している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	博士課程を終えた新人をみると,最近では,先生の言うとおりにしているだけのようだ。「私が言われたことだけやっただけ」という指導がまかり通っているのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	論文を書けるようになることに重きが置かれているように思います。(内容よりも,成果重視)(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
64	4	3	-1	以前と比較して,自らが課題を設定して,研究を行う独立した博士課程の学生が少ないように感じる。理由としては,プロジェクトが大型化し,分担研究員となっているからかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	5	4	-1	入社してくる博士課程修了学生の質が低下した(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	5	4	-1	博士課程への進学者が減っていると思うので,大切に十分指導されていると思いますが,指導教官によってもバラツキがあるだろうと考え評価を変更しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	5	3	-2	困難に対応する意欲や根気が低下している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
68	5	3	-2	学生および指導教員に大きく依存する。全体としては指導は十分ではないと思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

69	4	2	-2	益々事務処理で多忙となり,指導に割ける時間が年々減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	本目標を達成するための大学院改組を各課程において進行中であるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
71	4	2	-2	研究指導者が少ない(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
72	5	3	-2	狭いテーマに押し込める教授が居る模様(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
73	4	2	-2	出来る学生と出来ない学生がいる.指導をしても,資質が無いと,指導しても無理。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	5	3	-2	3年間で博士号を取得できないケースが増えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	5	3	-2	大学院生に一律に自らのテーマを見いださせるのがよいのかやや疑問.大学院生の能力により細かな指導が必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	4	2	-2	管理部門に異動し,大学の先生と話す機会が増えた感想として,不十分な状況が多いと思いました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	1	-3	部局の壁が厚く,自由な研究ができない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

2018	2019	差		
1	2	6	4	志望する研究者の男女比と新たに雇用される研究者の男女比で女性の方が高いから、志望者の男女比を維持して時間をかけて全体の男女比を上げるべき。現在の政策は女性限定公募が多すぎて急ぎすぎ。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	女性教授の採用(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	ダイバーシティ研究環境実現の取り組みにより、少しずつではあるが、女性研究者の数を増やしつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	女性限定の教員公募が近年増加しているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	6	2	能ある男性研究者がポストも数も抑制されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	生物系においては女性研究者が増加している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	研究能力の低い女性研究者が時々見受けられる。良いことだと思わない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	改善されてきていると感じる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	女性限定公募などで増えてきたと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	総長管理定員を利用して女性教員増の施策実施が決定された。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	女性研究者が増えました(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	採用が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	当該分野ではそもそも女性研究者の数が少ないため。なお、多様な研究者の確保と言う意味からは女性に限らない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	十分とは言えないが確実に増えていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	4	5	1	女性研究者や女性教員の採用が積極的に進んでいる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
16	3	4	1	20%に近づいている。上位職も増加。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	5	6	1	そのような職を目指す女子学生の数に対する研究者の数は十分すぎるほどであると思える。あまり素養のない方が高い職(教授や准教授)についているような印象である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	私の研究室では女性が3/4以上を占めますので、研究室レベルでは女性研究者の活躍が達成できています。ただ大学レベルでの対応は不十分だと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	周囲では、少しずつであるが増えてきている印象があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	わずかながら増加傾向があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	女性教員の数が増えつつある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	今年度、新規助教(正規)として30代の女性研究者を採用しました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	女性研究者の採用を積極的に行い、増加傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	所属学科に女性教員が一人増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	所属学科が工学系から理学系に変更になり、女性の割合が増えたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
27	2	3	1	少しずつ女性教員が増えてきているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	女性研究者が増えているから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	女性研究者数が増している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	徐々にその割合は増えていっている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	2	3	1	ポストも学生数も増加しつつある(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	増加傾向にあり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	採用時に優先的に採用するなどの施策により徐々に増加してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
34	2	3	1	まだ不足はしているが努力もあり増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0	・組織としての尽力はあるが十分な数が確保できているとは言えない・女性研究者の数は増えつつあるが、上位の職階になるに当たって比率が低くなるという傾向は続いている(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	理系大学への女子進学者が少ないのが原因。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	不十分だと思いますが、そもそも研究者育成コースでの女性比率が低いことが問題です。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	3	0	十分とは思わないが、正直、女性に限るのは若干抵抗を感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	理系の博士課程に進学する女子学生が減少していると思います。(少なくとも小生の周辺では)良いロールモデルがないと増えないと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	5	5	0	そもそも日本では工科大学に進む女性高校生がとても少ない。国は、高校の段階から進学意識の多様性の改革をしないとけないのでは？女性の学生自体が非常に少ない割には、工科大学における女性教員数は急速に増えていると思う。多様性が大事であることは間違いないが、恣意的になりすぎてもいけないと思う。女性研究者(女性教員)の数を健全に増やしたいのであれば、国は、高校の段階で、性別の先入観に囚われない進学意識の多様化という根本的な対策を行う必要があると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	学部内の新任教員は過去数年間男性がほとんどである。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

42	3	3	0	女性研究者の数を増やすために、女性研究者限定の募集も行えるようにしている。また、募集は教育研究院にて学長主導のもとに行われており、女性、若手の優先順位を高くしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	物理・機械といった分野で特に不足している(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	PIの採用自体が少ない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
45	1	1	0	この問題は大学の努力だけでは解決できないとも思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	6	6	0	本学は女性研究者の数が半数近い状況です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	常勤職につける女性研究者数が少ない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	所属部局は、教員21名中、女性は0だから(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	教授クラスの女性が定年退職された後、女性の加入がないため、数としては減少している。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
50	3	2	-1	運営費交付金の削減により若手や女性研究者の雇用が減っているため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	改組により所属研究科が変わり、女性研究者の数は以前の所属よりは減ったと思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	6	5	-1	研究者の多様性は性別、年齢、国籍などの個人的な条件の多様性ではなく、研究分野、研究テーマの多様性で担保すべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	研究者としての女性は一向に増えません。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	特に工学系では不十分。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	女性研究者を増やす取り組みは進めているが、人員削減のため、退職に伴う人員補充が止まっているため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	教授会に女性教授がいない(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
57	4	3	-1	結婚などにより退職される先生方がおり、十分とは言えない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	特に理工系において確保できていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	女性研究者を増やすことにも取り組み始めているが、必ずしも十分ではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	海外の状況と比べて遅れている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	少し減っているように思う(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	新任教員として女性研究者が着任される割合が低いと、ひとつ下げました。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
64	3	2	-1	他施設と比較する機会があり、更に少ないことを認識した(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	女性の教授が退職され、一人もいない状態である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
66	3	2	-1	単純に数だけの評価は適切でないが、数は絶対的に不十分である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	分野の偏りが解消されていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	タイミングだったと思うが、他機関に栄転した。それ自体は良いことだが、私の所属では純減となり、その後も増えていない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	あまり増えたとの実感が無い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	社会環境でそうなっているのであって、小手先で無理に増やす施策はいかがかと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	状況はかわっていません。自分の認識が変わりました(もっというべき)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	4	2	-2	女性准教授が異動したが、補充できていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
73	4	2	-2	海外と比較して、少ないことに気がついた。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	4	2	-2	医学研究の領域では最近では研究者になる医学部出身者が少なくなってきたり、女性研究者は殆どいなくなっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
75	3	1	-2	女性教員は学類全体で1割程度しかおらず、十分とは言えない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	3	1	-2	在籍する女性学生の比率からすると、女性研究者数は圧倒的に少ないため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化										
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	各年の指数				16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年									
		1	2	3	4	5	6					回答者 合計(人)	2016	2017	2018						2019	2020							
大学・公的研究機関グループ	141	234	470	419	330	208	81	1,742	4.1	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	4.0	4.1	4.1	-	0.03	-0.03	0.07	-	-	0.07		
大学等	124	192	389	358	279	170	68	1,456	4.1	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	4.0	4.1	4.1	4.1	-	0.03	-0.03	0.10	-	-	0.09	
公的研究機関	17	42	81	61	51	38	13	286	4.0	2.4	3.9	6.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.05	-0.03	-0.08	-	-	-0.06	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	132	180	420	376	300	190	72	1,538	4.2	2.4	4.0	5.9	4.0	4.1	4.1	4.2	4.1	4.1	4.2	4.1	4.2	-	0.07	-0.03	0.06	-	-	0.10	
男性	9	54	50	43	30	18	9	204	3.4	1.5	3.2	5.4	3.6	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-	-0.23	-0.05	0.08	-	-	-0.20	
女性	1	8	53	45	54	31	4	195	4.6	3.1	4.6	6.1	4.3	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-	0.23	0.04	0.05	-	-	0.32	
社長・役員、学長等クラス	32	101	220	191	118	78	30	738	3.8	2.3	3.7	5.6	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	-	0.01	-0.04	0.06	-	-	0.03	
部長、教授クラス	68	94	149	127	112	71	28	581	4.0	2.2	3.9	5.9	3.8	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.11	0.04	0.04	-	-	0.19	
主任研究員、准教授クラス	38	29	45	53	39	27	19	212	4.4	2.3	4.1	6.1	4.4	4.4	4.3	4.1	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-	-0.09	-0.16	0.31	-	-	0.06	
研究員、助教クラス	2	2	3	3	7	1	0	16	4.3	2.6	4.2	6.3	4.4	4.1	4.4	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	-	-0.33	0.31	-0.15	-	-	-0.17	
その他	43	61	130	110	105	64	18	488	4.1	2.4	4.1	5.8	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	-	0.07	-0.07	0.10	-	-	0.10	
任期あり	98	173	340	309	225	144	63	1,254	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.02	-0.02	0.06	-	-	0.06	
任期なし	0	4	26	33	36	23	1	123	4.8	3.3	4.7	6.1	4.2	4.6	4.6	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	-	0.36	0.07	0.19	-	-	0.62	
学長・機関長等	4	3	47	36	43	17	5	151	4.5	3.0	4.4	5.8	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-	-0.01	-0.03	0.14	-	-	0.11	
マネジメント実務	124	198	349	328	229	156	68	1,328	4.0	2.2	3.8	5.8	4.0	4.0	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.00	-0.05	0.07	-	-	0.02	
現場研究者	13	29	48	22	22	12	7	140	3.4	2.0	3.3	5.3	3.5	3.6	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-	0.11	-0.01	-0.14	-	-	-0.04	
大規模PIの研究責任者	81	117	269	246	210	127	55	1,024	4.2	2.4	4.1	5.9	4.1	4.1	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-	0.05	-0.02	0.14	-	-	0.17	
国立大学等	12	10	22	21	19	6	4	82	4.0	2.3	3.9	5.6	3.6	3.7	3.8	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.13	0.08	0.24	-	-	0.45	
私立大学	31	65	98	91	50	37	9	350	3.6	2.1	3.6	5.5	3.8	3.7	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-	-0.07	-0.08	-0.06	-	-	-0.21	
私立大学	20	41	54	56	43	23	10	227	3.9	2.1	3.8	5.6	3.7	3.8	3.7	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	-	0.08	-0.05	0.12	-	-	0.15	
第1グループ	27	39	83	91	55	39	16	323	4.1	2.4	3.9	5.7	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.0	-	0.03	-0.09	0.14	-	-	0.08	
第2グループ	31	40	95	85	78	43	16	357	4.2	2.4	4.0	5.8	3.9	4.0	4.0	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-	0.02	0.07	0.19	-	-	0.28	
第3グループ	42	64	144	116	91	58	21	494	4.0	2.3	4.0	5.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.00	-0.05	0.00	-	-	-0.05	
第4グループ	27	21	49	40	41	16	10	177	4.1	2.5	4.1	5.9	4.0	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1	4.1	-	0.07	0.04	-0.02	-	-	0.09	
理学	51	60	92	99	56	47	19	373	4.0	2.1	3.8	5.8	3.8	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.15	-0.08	0.09	-	-	0.16	
工学	8	26	41	45	34	17	8	171	4.0	2.1	3.7	5.7	4.0	3.9	3.8	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	-0.04	-0.14	0.21	-	-	0.03	
農学	21	51	102	95	58	45	17	368	4.0	2.3	3.8	5.6	3.9	3.8	3.8	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	-0.15	0.02	0.16	-	-	0.03	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし・分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	141	234	470	419	330	208	81	1,742	4.1	2.3	3.9	5.8	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	4.0	4.1	4.1	4.1	-	0.03	-0.03	0.07	-	-	0.07	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	3	6	3	支援の割には女性研究者の質が低下している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	人事,講義義務等の配慮(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	4	6	2	男女共同参画室を中心に支援策が実施されています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
4	2	3	1	・一定の努力はあるが効果については不明である・保育所等の支援の拡充が求められる。・十分なら問1-09は十分となるはずだから。・学内保育園の拡充,会議時間の調整など,すこしずつ環境改善は進んでいる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	保育所等が拡充されてきた(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	改善されてきていると感じる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	意識,取組はかなり改善してきている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	科研費応募条件など少しずつ改善されている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	2	3	1	徐々にかわりつつあるが,いまだ十分とはいえない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	以前よりは良くなった(まだ,「十分」といえる環境ではない)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	育児支援環境の整備が進行している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	在宅勤務を可能にする制度の立ち上げなど,支援策を増やしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	全学的取り組みを通して,環境の改善が進んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	女性研究者限定の学内支援制度が始まった(人的,金銭的)。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	職場内に保育園等が整備され,少しずつではあるが環境整備を進めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	学内での育児施設の拡充が,徐々に進んでおり,状況は改善しつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	所属大学で女性研究員をサポートする活動や行事が見受けられるようになった(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	育児支援施設などの準備を整えることが必要と考える(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	少しずつであるが整備と理解が進んできている印象があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	以前より改善が進んでいると感じるから(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
21	3	4	1	職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	2	3	1	この間ダイバーシティ推進の取り組みを強化した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	良くなりつつあると思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	本学では医学部に保育施設が併設されるなどの推進は進んでいるが,〇〇キャンパスにはそのような施設がなく,十分とは言えない。一方で男女共同参画センターが現在精力的な活動を推進している点で今後期待される。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	男女共同参画推進室の活動により意識改革が進み,入試業務時の保育室の設置,テレワークの実施など環境改善が進んだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	不満を感じる女性教員も多いと思うが,随分と改善されてきていると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	出産等の支援が近年充実している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	ダイバーシティの公募に通ったのでこれから整備されると思う(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	育休期間の研究支援制度など新たな支援の体制が導入されてきているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	産休育休から復帰した女性研究者のための研究基金が設立された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	6	1	本学では,女性研究者が活躍するための支援は,整っていると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	人数が増えるにつれ,制度も追加されて来ている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	2	3	1	やや改善しているがまだ十分ではない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1	育児帯同施設や制度が整備されました。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	フレックス推奨,ゆう活推奨,テレワーク推奨,くるみん取得などかなり良い環境と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	支援策の提案など改善が見られる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1	多少環境改善が進んでいるように感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	環境改善は少しずつ進んでいると思うが,成果として反映されてきていないよう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1	産休中の補助者採用などの制度を利用する者が増えてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
40	1	2	1	産休制度など,制度上は充実してきたが,取りにくい雰囲気は相変わらずだ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	託児所等の整備が決定的に遅れています。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

42	3	3	0	近年、男性研究者も育児に参加している例が多いため、男女問わず、ライフステージに応じた支援が急がれる。予算措置不要な例として、18時以降の会議・行事の原則禁止など。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	大学の若手教員は気の毒なぐらい忙しすぎて、何かを犠牲にして仕事を続けている方がほとんどだと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	3	3	0	支援は存在するが、十分ではない。育休後、4月を待たずに復職できるように、研究者や教員の子供が入所できる保育園の拡充が必要である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	1	1	0	上に立つ人(教授クラス)の考えが、自分たちが30代だった頃の経験を元に成り立っているため、今の時代に合っておらず意識改革が必要(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	4	4	0	改善はしてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	1	1	0	制度があっても利用できる周りの理解が不十分、制度を利用する強制力もないため活用できない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	5	5	0	大学としてかなり力を入れている。他大学と比較していないが、以前勤めていた組織よりはかなり手厚い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	システムはあっても、任期付き助教/研究員には適応されない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
50	1	1	0	女性教員支援の予算は増えているが、額が少ないことと、配分のプロセスが不透明で結果的には中途半端な支援となっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	意欲のある女性が、タイムリーに研究に打ち込めるような環境を、社会としても整備すべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	人材の量的部分が満たされれば誰にも優しいと思います(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
53	1	1	0	代替要員が得られにくく、同僚への負担を考えると育児休暇も取りにくい(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
54	1	1	0	女性に限らず若手研究者の産休・育休制度が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	2	0	支援制度を使うかどうかが個人の裁量によると、利用する人としていない人で不公平感が生じるので義務とするのも一案か。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	3	0	最近では女性限定の募集も多くなってきた(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
57	2	1	-1	女性が公平に評価される環境への努力がない。バイアスについての研修や女性の能力に対する中傷を認めない雰囲気づくりなど(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	3	2	-1	学内の保育園が認定外であるため、認定保育園に預ける人が増え、結果として女性職員の負担となっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	支援の制度があるかもわからない(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	支援策はあるが、十分に機能しているかよくわからない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	女性が安心して結婚、出産を行なえる環境にはまだなっていない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	男性であっても、配偶者が働いている場合に同様の問題が生じる。今目的には、女性に限らない問題。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	女性の雇用を推進する必要はないが、女性を雇用した場合に託児所などの施設の充実などは必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	5	4	-1	十分に配慮はしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	目新しい対策等が予算不足等から対応できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	自分が子供を育てている視点からすると、不十分。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	制度上の育休はあっても、現実的に誰かが業務を代行する制度があるわけではなく、組織としての余裕もない。何より、ある教授から、育休の取得を疑問視する発言があった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	結婚&子育てのステージが一般に遅くなりがちなので博士課程でもっと支援が合つてよいと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	育児期間中の研究支援が未着手(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	6	5	-1	男性と違う仕組みも一部導入されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	自身が出産を経験したため、当事者となって評価すると、十分とはいえない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	3	2	-1	自分の妻が他大学の教授で、最近、本件で議論することがあり、まだまだ環境が不十分と感じたため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	研究者集団は競争社会です。出産、育児は競争社会で圧倒的に不利な行為です。女性が出産、男女が育児をするのは生物として本能的な当然の行為だと思います。これを行うのが苦しい状況を改善するには、競争を減らすか、トップレベルの研究を行う人だけが立派で偉い、という価値観を是正して、研究者としてトップレベルではないけれど、地球と社会、若者に貢献する人生は素晴らしい、ということをもっと皆が共有する社会であつたら良いのではないかと想像しています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	-1	改善に向けての努力が足りない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	環境改善に資する事務職員等(女性)の支援が不足している(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	育休を取った男性研究者(!)に対して、上司や周りの研究者はポジティブだったようだが、事務的な環境が整っていないことが露呈した。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	出産・育児の支援を、もっと充実させたほうが良い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	制度はあるが、外部資金雇用では成果と給与が直結しているため、難しさはある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
79	4	2	-2	学会等で会場に保育施設等を準備している学会、研究会はわずかしかない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
80	4	2	-2	任期付きの間のちょっとしたブレイクが致命傷になりかねない状況は改善されていない。この点は改善されると男性にとってもより働きやすい環境が成立するとおもう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

81	5	3	-2	保育環境や育休等を自由に取得させているがその穴埋めはできていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	6	3	-3	制度はあるが,使いにくい環境にあると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

	2018	2019	差	
1	2	6	4	人事システム上は体制が整っている。性による差別はない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	数値目標を達成するための採用や昇進など,優遇ととれるケースが過度になってきているように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	4	6	2	公募要項に女性採用の積極登用が記載されています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
4	2	4	2	同じ成果なら女性のほうが採用・昇進でむしろ有利になっている。ただ女性研究者の絶対数が少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	採用・昇進の環境整備が進んでいるから(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	特に研究者については,男性教員,女性教員に関わらず,同じ評価を受けている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	能力があるかどうかはわからないが,採用することが多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	文科省のプログラムなどを活用している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	女性教員を採用しないことにペナルティーを科すこととした(それはそれで不平等)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	特に差別なし(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	女性教員に限定したポストアップ制度ができて(一時的なもの)。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
12	4	5	1	大学をあけて取り組んでいる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	5	6	1	むしろ女性有利になってきているように思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	育休中等の条件を採用・昇進の際に考慮するよう規則改正を行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	人件費配分にインセンティブを導入(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	公募のときの女性の方が優先的に選ばれるなど対策が効いていると考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	4	5	1	改善はされつつある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	今年度,新規助教(正規)として30代の女性研究者を採用しました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	外圧による改革が急速に進んでいる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	十分すぎるくらい。業績が同程度の場合,女性を優先して昇進,は必要か。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	女性限定公募が増えている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	女性限定の採用などの制度が増えてきた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	女性限定公募などが行われ始めたがまだ十分とは言えない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	積極的に女性研究者の,留学・登用が行われる雰囲気を作られつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	女性限定の教員公募が近年増加しているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	所属研究機関では教員の公募において女性研究者の積極的な採用を明記し,2名の女性教授の就任に至った。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	2	1	女性研究者の率先して採用する方針を行った。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	基本的には性による採用・昇進の違いはないと思いますが,生活様式への配慮は不十分かと思えます(組織に人的・予算的余裕がないため)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	多少環境改善が進んでいるように感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	女性採用枠が増えた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	3	0	・一定の努力はあるが効果については不明である・女性向けのポジションなどは逆差別。採用や昇進レベルで工夫する前に,優秀な女性研究者を育てるための,足元(学生など教育レベル)のほうの改善が望まれる・現状を短期間で改善するためにはアフアマティブアクションの導入が必要と思われるが,教員組織内での同意は得られていない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	6	6	0	十分すぎてやりすぎ。男性教員との逆差別になっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
33	5	5	0	システムは作ってある。しかし,女性が大学に入学を希望してくれない。(女子学生の割合は,近年の努力にかかわらず,ほぼ横ばい)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	採用,昇進は男女区別なく行うべきと考えます。まずは,一人でも多くの真に能力をもつ女性人材の育成が必要です。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	男性研究者と違い女性研究者はあまり昇進は望んではいないと思えます。家庭と仕事の両立の方が優先順位が高いと感じています。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	4	0	多くの取り組みを行っているので,これから増加していくであろう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
37	4	4	0	男女共同参画推進で女性のアカデミック割合を増やすのは十分に理解できる。しかし,女性だけの公募があるのは,男性差別になるのではないか。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	2	0	現時点では,教員公募の機会が限られており,公募については,男女の区別は行っていないものの,女性に特化した公募はできていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	1	1	0	子育てで保育園のお迎えなどがあり会議に最後まで残ることができないことなど昇進ができない現状がある(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	1	1	0	努力していますが,まだ実質が伴っていないと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	4	0	最終選考に女性を必ず入れるように指導が入っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	女性だから能力不足で採用され,却って組織に不利益をもたらすことが目立ってきた。人事は性別如何によらず正当になされるべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	4	0	人事システムは十分だが,それを逆手に権利のみを主張する研究者も増えてきているのはひしひしと感じます。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
44	4	4	0	本学では,採用・承認に男女による条件の違いはない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	3	0	不十分ですが,業績を挙げられない場合には昇進し難いのは正常なシステムだと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	業績を積んでもここではあがれない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
47	6	6	0	工夫は特になのですが,現状で男女差が見えませんが。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	男女を問わず,研究教育以外の業務が激増している。女性研究者の昇進人事システムは改善している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	工夫は進めているが,該当する学生が少なくパイの取り合いとなっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	6	6	0	昇進の人事システムに関しては,男女の性差以上に,部署間の業務内容の差が大きく影響しているように感じます。国際学会発表数や論文数で人事評価が行われており,試験設備の運用を担わされている研究者は,設備を持たない研究者と比べて,業務実績が低く評価されてしまっているのが実情です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	「女性は優遇されていて良いよね」という男性の発言が出る(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	2	-1	女性のためのシステムの工夫はされていないように思います(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
53	4	3	-1	女性研究者に関する人事システムに関する検討が遅れているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	そもそも昇進するポスト自体が減ってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
55	5	4	-1	前回よりは充実したと思うが,よく考えるとまだまだ不十分と思えるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	私の部署の取り組みに比べて,本学の人事システムの改善が進んでいないことから,そのギャップが拡大してしまった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	女性研究者の応募がない。募集研究分野設定や人事システムの工夫が不十分。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	女性を採用するための取組みは増えていると思うが,そうして採られた女性が他と同等以上に活躍しているかと言えば疑問。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	「工夫」がなされているようには見受けられない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	産休,育休の期間が,任期付き雇用の年限の中にカウントされてしまう。このような時期には業績が出ないので同年代の男性よりは論文数が不利になるが,それをポストに応募したときに考慮するような指針を政府が作成すべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	社会環境でそうなっているのであって,小手先で無理に増やす施策はいかがかと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	1	-2	教員に女性が少ない時点で,システムとして機能していると言えない(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	2	-2	特に女性研究者を採用・昇進させる工夫はしていないと感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	3	1	-2	システムはあっても,任期付き助教/研究員には適応されない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
65	4	2	-2	自分の妻が他大学の教授で,最近,本件で議論することがあり,まだまだ環境が不十分と感じたため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	2	-2	女性限定のポジションや昇進の機会は目に見えて増えている。一方で,女性研究者が担う役割も激増しているようで,研究時間の確保に腐心していると聞く。バランスの悪さが気になる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	6	1	-5	無理矢理女性採用のaffirmative actionになりつつあり,逆差別の雰囲気。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

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

2018	2019	差	
1	3	6	3 教授会のために外部から同時通訳を雇い、外国人教員を大学運営に関われるようサポートし始めたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2 取り組みを始めた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 所属大学が積極的に取り組みつつあるから(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 積極的な登用にむけて英語での公募要項を公表している(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
5	2	3	1 ・英語化は進んでいるが給与・家族のサポート等の支援については不十分と思われる。給与体系の柔軟性が必要。・取り組みは十分であるが、地勢的に無理なところもある。大学ランキングを上げるためにあえて外国人を増やす必要はない。魅力があれば必然的に優秀な外国人がくるはず。・現状を短期間で改善するためにはアフアマティブアクションの導入が必要と思われるが、教員組織内での同意は得られていない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1 取り組んでおり改善はみられるが、まだ不十分。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 外国人研究者の短期受け入れ環境は良くなっているが、長期に滞在する場合は、様々な手続きなどで依然として問題が多い。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 外国人の受け入れも重要ですが、国内の人材育成に、より注力すべきと考えます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 定着させる取組は不十分だが、受入のための取組は進んでいるように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 各種の書類の英語化進むとともに、ウェルカムディスクの開設で、外国人研究者の生活のサポートが進んでいる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 事務連絡の日本語英語併記は進んできた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 アジアだけでなく、欧米諸国とのMOU提携を増やしている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 少しずつ制度が出来てきたと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 海外の機関との間でのクロスアポイントメント制度を導入した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1 取組がなされている段階である(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1 大学にそのような制度が備わっているのを知りました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 外国人受け入れ説明書の英語化などすすみました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
19	3	4	1 徐々に環境が整備されてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	5	1 科研費申請の支援を強化しているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 人事募集は改善して、外国人の応募はある。ただ、適切な研究者の定着には、海外からの留学生,PDの促進も必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1 日本人研究者に対してすらろくに支援できない大学に、外国人研究者を支援する余裕があろうはずがない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 語学環境が向上している。一方で、給与面では不十分。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 海外研究者に対する支援体制が充実しつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1 海外インターンの受け入れ数が増加しているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0 外国人が、家族を持っていることを想定していないのが問題。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0 給与が国際水準の半分以下なのに来る人間はいない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0 事務職員が英語を話せない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0 研究教育や運営には日本独特のローカルルールがあり、長年、国立大で教員を続けてその後、私立に異動しましたが、私立大学には別のローカルルールがあります。これを支援者なしで外国人研究者にさせることは無謀です。特に、会計検査がらみのところは最も難しいところだと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0 組織運営、事務などのサポート部門の国際化が進んでいない、住居も極めて不十分。また子弟の教育をどうするのか？(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0 短い期限付きの資金で外国人研究者を受け入れているため、期限が過ぎた時の対応が機関として十分に準備していないように感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	3	3	0 制度として確立していないのが現状(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0 日本語が話せないと学内業務がこなせない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0 全く進んでいない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	3	3	0 奨学金等のサポート体制は良いと思うが、日本社会(特に地方都市)ではまだまだ日常生活での英語の通用性が低いため、生活面で苦労する留学生が多いのではないかと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0 外国人研究者のニーズが大学としてないのかもしれない。国際化が進んでおらず、学生達も国際化以前の問題を解決しなければならぬ状況である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	2	0 事務組織が硬直なままで、英語対応も後退はしていないが遅々としている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0 英語化が全く進んでいない、研究発表資料を英語で作成すると「何で？」と言われることもある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	2	2	0	海外から優秀な研究者に来て戴くには、給与面での大幅な改革が不可欠。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
40	4	4	0	大学などと比較すると幾分手厚いが、対ひとなので、完全ではない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
41	2	2	0	資金が不足している(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
42	2	2	0	サポート体制が不足している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
43	1	1	0	全くない。ポストポストへの応募者多数であったが、受入体制がほぼないため、不採用とするしかない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	1	1	0	研究内容の性質上、情報管理から外国人が定着するのは難しいところもあるが、通知や規定の英語化は不十分。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	1	1	0	昨年、自分が外国へ留学する機会を得ました。留学先と比べて現在の職場における英語の浸透率は非常に低く、外国人が就業するには難易度が高いと感じます。また、住居に関しては、保証人制度や敷金礼金の文化など、日本特有のものが依然として多く、それらも定着の妨げになっていると考えます。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
46	3	2	-1	人事選考が実質的によりオープンかつ公平なものであるべき。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	2	-1	外国人研究者のうち優秀層が国外で得ている給与を考えると、給与面では私の所属機関がまったく太刀打ちできない(手取りが半分を優に下回る)のは明らかである。配偶者が日本人である、アニメ等の日本文化に強い興味があるといった特殊な事情を持たない研究者に対して、私の所属機関が優位性を示すのは極めて困難(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
48	3	2	-1	組織運営を日本語で行わざるを得ないため、外国人研究者を常勤で雇用することは難しいと感じる。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	2	1	-1	任期付きポストがほとんど、これでは絶対に定着するわけがない。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	6	5	-1	研究者の多様性は性別、年齢、国籍などの個人的な条件の多様性ではなく、研究分野、研究テーマの多様性で担保するべきである。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
51	3	2	-1	不十分であることを認識しているので、改善に向けて模索中。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
52	3	2	-1	地方大学の共通課題として、人手不足により支援体制が不十分である。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
53	3	2	-1	規程等の説明は教員頼みであり、事務組織の大幅改革が必要(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
54	2	1	-1	外国人研究者を採用するための人員枠がない。また教員の国際化が進んでおらず、会議が英語でできないなど受け入れ態勢が不十分である。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
55	4	3	-1	英語講義やチューターによる支援など外国人研究者に対する取り組みは十分であるが、定着しているとは言いがたい。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
56	3	2	-1	本年度、本学の体制が改善が期待しているほど見られなかった。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
57	2	1	-1	全く想定されていない(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	2	1	-1	外国人研究者がほぼいない。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	3	2	-1	以前より衰退している印象である。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
60	2	1	-1	日本の研究者集団は閉鎖社会です。日本人にアドバンテージが大きいです。英国に留学して気付きましたが、確かにイギリスでは英国人がアドバンテージを持っています。しかし外国から来た優秀な人にポストを与える懐の深さがありました。これはイギリスの科学に取って良いことだと思います。イギリスで正当に評価された外国人の人は、自分の国に帰ってもイギリスのことを愛するようになります。日本がもう少しこういう国であっても良いように思います。国籍を付与しなくても、優秀なだけでかなり長い期間、日本で研究活動をする人がもっと多く居ても良いのではないかと思います。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
61	3	2	-1	外国人(や女性)が、心地よく働ける環境への配慮が足りない。みんな苦労しているのだからという考えを捨てるべきではないか。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
62	4	3	-1	手続きやお知らせ等に係る英文化が進んでいないとの内部からの声あり(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	事務方にとって負担と感じるケースが多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
64	2	1	-1	マンパワーの不足により十分なフォローができない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
65	2	1	-1	サポートスタッフはよくやっていると思うが、来日する研究者にも日本のシステムに馴染むよう、教育する機会が必要と感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
66	4	3	-1	諸外国訪ね環境を比べるとまだまだ足りないと思う。外国人への対応という点では日本は決して低くないが、環境が違い過ぎる点不利である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
67	4	3	-1	制度上のサポートが後退していると思う。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
68	5	3	-2	求人方法(給与交渉や job description の明確化)が不十分だとわかった(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
69	3	1	-2	公募サイトに英文が無い場合が散見される(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
70	3	1	-2	公募書類を単純に英訳しても、給与の金額が明記されておらず(規定に従うなどと表記)、宿舍などの獲得も赴任後でないといけないなど、海外の常識に合っていない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
71	4	1	-3	給料が低く海外の研究機関と競争できない(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2019年度調査										各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年	
		1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	56	231	376	428	405	321	66	1,827	4.4	2.7	4.6	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.15	-0.05	-	-0.26
大学・公的研究機関グループ	50	194	316	367	340	259	54	1,530	4.4	2.7	4.6	6.3	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.06	-0.16	-0.05	-	-0.26
大学等	6	37	60	61	65	62	12	297	4.6	2.8	4.8	6.6	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.11	-0.10	-0.06	-	-0.27
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	48	201	329	374	365	293	60	1,622	4.5	2.7	4.7	6.4	4.7	4.7	4.5	4.5	4.5	-0.07	-0.13	-0.04	-	-0.24
男性	8	30	47	54	40	28	6	205	4.1	2.6	4.3	6.0	4.5	4.5	4.2	4.1	4.1	-0.04	-0.27	-0.13	-	-0.44
女性	0	5	19	44	54	58	16	196	5.9	4.3	5.9	7.4	6.1	6.0	6.0	5.9	5.9	-0.07	-0.01	-0.06	-	-0.14
社長・役員、学長等クラス	21	67	154	192	173	145	18	749	4.6	2.9	4.7	6.4	4.9	4.8	4.6	4.6	4.6	-0.10	-0.20	-0.03	-	-0.33
部長、教授クラス	16	116	142	135	137	80	23	633	4.0	2.3	4.3	6.2	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.08	-0.09	-0.17	-	-0.33
主任研究員、准教授クラス	18	41	60	53	40	31	7	232	3.8	2.1	3.9	5.7	4.3	4.2	3.8	3.8	3.8	-0.06	-0.44	0.04	-	-0.46
研究員、助教クラス	1	2	1	4	1	7	2	17	5.9	3.6	5.2	7.6	5.9	5.0	5.6	5.9	5.9	-0.89	0.60	0.28	-	-0.01
その他	16	61	100	114	121	97	22	515	4.6	2.8	4.7	6.4	4.8	4.8	4.5	4.6	4.6	-0.03	-0.23	0.08	-	-0.18
任期あり	40	170	276	314	284	224	44	1,312	4.4	2.7	4.6	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.08	-0.11	-0.10	-	-0.29
任期なし	0	0	7	26	41	37	12	123	6.3	4.5	6.1	7.5	6.2	6.1	6.2	6.3	6.3	-0.10	0.13	0.10	-	0.13
業務内容別	3	6	25	36	30	46	9	152	5.5	4.0	5.6	7.2	5.5	5.6	5.6	5.5	5.5	0.12	-0.06	-0.11	-	-0.05
学長・機関長等	46	205	313	324	300	221	43	1,406	4.2	2.5	4.3	6.2	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.09	-0.18	-0.04	-	-0.31
マネジメンツ実務	7	20	31	42	34	17	2	146	4.0	2.5	4.4	6.1	4.4	4.4	4.2	4.0	4.0	-0.07	-0.20	-0.13	-	-0.40
現場研究者	39	129	220	252	248	182	35	1,066	4.4	2.7	4.6	6.3	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.02	-0.14	-0.03	-	-0.19
大規模Pの研究責任者	2	9	20	23	12	20	8	92	4.8	3.1	5.0	7.1	5.3	5.3	5.1	4.8	4.8	-0.04	-0.23	-0.24	-	-0.51
国立大学等	9	56	76	92	80	57	11	372	4.2	2.5	4.3	6.1	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.18	-0.18	-0.03	-	-0.39
公立大学	11	39	46	65	51	33	2	236	4.0	2.5	4.2	5.9	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	-0.01	-0.11	-0.06	-	-0.18
私立大学	10	40	85	77	84	48	6	340	4.2	2.6	4.5	6.1	4.6	4.5	4.3	4.2	4.2	-0.11	-0.21	-0.07	-	-0.39
第1グループ	11	54	78	87	77	63	18	377	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	4.4	4.4	4.4	-0.07	-0.20	-0.03	-	-0.29
第2グループ	13	57	102	126	113	102	23	523	4.7	2.9	4.7	6.6	4.9	4.8	4.7	4.7	4.7	-0.04	-0.12	-0.04	-	-0.20
第3グループ	9	29	36	43	50	31	6	195	4.4	2.7	4.9	6.5	4.8	4.8	4.6	4.4	4.4	0.09	-0.27	-0.20	-	-0.39
第4グループ	13	70	84	95	83	67	12	411	4.1	2.4	4.3	6.2	4.5	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.07	-0.24	-0.05	-	-0.35
工学	10	25	36	39	34	32	3	169	4.2	2.3	4.1	6.1	4.4	4.3	4.0	4.2	4.2	-0.18	-0.22	0.20	-	-0.20
理学	7	43	103	100	81	44	11	382	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.1	4.1	4.1	-0.09	-0.11	-0.07	-	-0.27
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
知財活用(企業等)なし・分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	56	231	376	428	405	321	66	1,827	4.4	2.7	4.6	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.15	-0.05	-	-0.26

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	5	4	論文以外の評価の比重が多くなり、直近の業績で、文科省の資格審査要件すら満たさない教員が多くなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	研究業績が無くても教授に採用されるなどの実績があるので,そういう意味では十分とは思いますが,その判断が正確かというところではないように感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	5	3	むしろ論文以外を重視しすぎているように思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	5	3	教育,研究,管理運営,社会貢献の4つの観点から評価している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	5	3	定量評価と質の評価からなる新しい制度を導入(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
6	2	5	3	評価制度を変更した(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	異動した部局では詳細な項目にわたり点数化されている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	論文以外でも社会貢献や産学連携など,少しずつ多角的に評価いただけるようになってきていると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	評価方法を変更した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2	産官学連携活動(特許取得・研究費獲得・学会活動含む)を考慮した支援体制を構築中(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	4	2	教員評価をスタートして,多様な指標を総合評価(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	3	2	研究科内で教員評価基準の見直しが行われている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	5	2	本学では取組を深めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	3	2	かなり産学連携や社会貢献を意識している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	3	2	業績評価をする立場にもありますので,多角的な観点からの評価を行うように努力しています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	4	2	教員評価の項目に含まれている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	4	2	評価項目が大きく変わり,活動分野も評価されるようになったが,その分,研究分野毎の格差が拡大した(基礎研究系に比べ臨床研究系は外で活動するため,連携・社会貢献等の評価数が大きく上がった)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	業績データベースについて充実させるような働きかけが増えた(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
19	1	2	1	自己点検評価のための仕組みをつくっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	国立大学は業績中心でしたが,異動した後の私立大学では業績と同じように教育に関する評価が重視されていました。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	論文以外についての考慮は,以前より少しは増したかもしれない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	6	1	教育・研究,教育,研究の3区分で対応するよう変更した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	活動実績の指標に論文のみでない項目(教育,学内,学外活動)による評価が行われている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	年俸制教員に関しては論文のみならず,教育,運営,社会貢献など評価基準を明確化して評価している。ただ,年俸制は研究者全体の1割程度であり,全体としての業績評価として十分とはいえない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	社会貢献をかなり高く評価する組織がある。相対的に論文の価値が過小評価される可能性を懸念している。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
26	1	2	1	検討の要請をし続けていたので,研究科組織としての個人評価法が若干変わりましたが,根本的レベルでの改善にはなっていません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	論文以外の業績の得点化が推進されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
28	1	2	1	評価の際に,論文を軽んじている傾向がある。獲得した研究費の額で評価するのもおかしいと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	新しい評価方法を取り入れて実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	教員の多面的評価を行っているので,その蓄積の意味合いも含めてupさせた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1	新たな全学共通の評価制度を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	論文のみで評価され社会貢献が不十分である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	年々教員評価手法が改良されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	新たな評価基準が策定された(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	社会貢献や産学官連携などを業績評価に取り入れる取り組みは年々進みつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	5	1	その他の点ばかりが強調されて,むしろ論文がないがしろにされているように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	4	1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	4	1	学部長のリーダーシップにより,大学のミッションに対応した業績の評価が検討されつつある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

39	2	3	1	他の取り組みも評価対象に含まれるようになってきた(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	3	1	自己評価を行なう際に,論文数だけではなく,教育や社会貢献も考慮されつつある様に思われた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	教育,社会貢献を評価するようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1	研究者の一番の仕事はその名の通り,「研究」,しかし,大学の裁量でその大学にあったほかの評価基準のウエイトを作成するほうが世の中のためだと思います。ただ,一部の大学では学内の権力者が評価基準を勝手に決めてしまうことがあるようです(私の大学ではありません)。国がある程度参照できる大学と研究所の評価基準を作っても良いのではないかと思います。そうすることで,一定の評価基準を見据えて皆仕事をする事ができ,大学を移ることもスムーズになります。一方,画一的なアカデミズムになる懸念がありますので,ほかの方法でそれを調整する必要があるかもしれません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	5	1	評価前の自己エフォート設定により,教育活動などについての評価も十分加味されるようになったと感じている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	5	1	評価基準が変更され,様々な貢献がより評価に反映されるようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	2	1	評価システムでは配慮されていると思われませんが,対象者が就いているポストによっては論文以外の部分をより評価したほうが良いと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	3	4	1	多様な評価に向けた前向きな議論が見られる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	論文偏重主義からはやや改善の兆しがあると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	2	1	大学においては講義の質も評価にいれるべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
49	1	2	1	最も重要な「研究内容」への評価が相対的に低い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
50	4	4	0	・いまだに論文評価が主であるがそれ以外の評価(教育・社会貢献)もなされている・業績は研究成果によって評価するべきだと考えます・様々な観点からの評価が実施されている・ギフトオーサーが盛んだったころの余波として,論文数で勝負といった考え方がまだ残っている。論文の質を評価するシステムや,教育,社会貢献,産学官連携活動,海外経験,学際的・分野融合的な研究への取組を総合的に評価できるようなデータベースの整備が必要・教育能力,海外経験,社会貢献,産学連携等については,従来から評価項目として人事採用・昇任の際に重視されている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	3	0	不十分だが,具体的にどうする?そのアイデアが無い限り,改善はできない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	教育,社会貢献,産学官連携活動,海外経験,学際的・分野融合的な研究への取組等にしても,うわべだけの評価であると思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	5	5	0	教育,社会貢献,産学官連携活動,海外経験,学際的・分野融合的な研究への取組等に加えて,社会貢献に関しても評価。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	論文のみの評価となっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	1	1	0	大学にそのような余裕があるわけがない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	2	2	0	むしろ論文の評価が不十分である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	職位が同じでも業務の負担がアンバランスになっている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	1	1	0	様々な観点から評価しようと評価をたくさん追加され,システム登録,eradなどおおくのことを強制されている。現場の労力がかなり増えるのに対して明確な評価が分からず非公開であり平等性に欠ける。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	3	3	0	もう少し論文成果を重視するほうが良いと思います。特に大学では,コネで就職するとその人を少なくとも十年程度,雇わないといけないです。論文のみでは不十分ですが,論文は必要条件だと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	4	0	教員活動全てを教育・研究・社会貢献・管理運営の4項目に分類し,評価している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	1	1	0	一番わかりやすいのは,論文なのだと思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
62	1	1	0	任期付きの研究員が,論文以外に業績を出しても,成果として上げる場がない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
63	1	1	0	研究室内で学生の指導に関する点が全く考慮されていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	3	0	評価の多様化は進んでいるが,これを悪用し,成果でないものを成果と強弁する無能教員が増えて困っている。無能教員の追加が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	3	0	大学運営(教育研究以外)への貢献度という評価項目があり,給与に反映されています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	2	2	0	評価はなかなか難しいかもしれないが,明らかなことはしっかり評価してもらわなければならない。頑張る人のモチベーションは大切にすべきであろう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	3	0	教育機関であるため研究以外の教育,学生指導の比重は高いが,定量的な評価を行えるような工夫が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	1	1	0	そもそも業績評価がなされているのか疑問。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	2	0	今後,さらに論文重視へと動く傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	5	0	社会実装を重視している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	1	1	0	問1-11にも回答した通り,昇進の人事システムに関しては,部署間の業務内容の差が大きく影響しているように感じます。研究者ということから,学会発表数や論文数で人事評価が行われています。一方で,人員削減により,試験設備の運用や関連する手続きも研究員の任務として担われています。そういった研究員は,設備を持たない研究員と比べて業務実績が低く評価されてしまうのが残念です。一方で,そういった設備の維持運用の業務を,どのような指標で評価すべきかは難しい問題であると理解しています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	2	1	-1	積極的いろいろな取り組みをしている人も,全くせずに自分の研究だけを最優先にしている人も特に評価の差がない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

73	4	3	-1	論文の数はもとより, citation, IF, h指標等の評価が少し大きくなっている気が致します。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	産学連携の活動よりも論文数が優先される傾向は強い(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	教育負担,特に研究室の配属人数には偏りが生じやすい.それは反映されにくい.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	論文引用数などの数値化できる指標が一人歩きしている.人が多面的に評価しないといけないが,研究実績の高い優れた研究者は多忙であり,適正な評価者が確保できていない.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	どのような観点で評価されているかについてのフィードバックがない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	3	2	-1	様々な観点で評価はなされているが,圧倒的に論文等の研究業績が重視されている現状にある.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
79	5	4	-1	総合的に業績評価している.全学共通の評価を行う予定.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
80	3	2	-1	海外留学を規制するような規程が作られている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	3	2	-1	海外留学経験者をもっと優遇してもよい.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	5	4	-1	評価を論文のみで行わないことを言い訳に,評価が(コネやパワーに基づく)主観的・恣意的な運用になっている場合も散見される.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	4	-1	数値化しやすい論文重視の傾向がまだあるため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	研究業績重視の傾向がより強くなっているように感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	GLに筆頭論文を必須とするなど,職位に対する評価方法がミスマッチである.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	論文数に拘りすぎと思います.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	2	-2	外部資金の獲得金額が評価に主に繋がっていると感じる.研究分野によって必要資金に大きな差があることが考慮されていない.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	5	3	-2	日本の研究力低下が叫ばれ,業績評価が,研究業績(評価の高い論文など)重視の方向に進みつつある.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	4	2	-2	研究や教育あるいは社会活動の業績ではなく,出身大学などの学閥が未だに評価の重要な部分を占める.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	5	3	-2	部局によって,研究者の業績評価法が異なっており,一概には判断出来ないため.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
91	4	2	-2	論文評価がうまく,予算獲得や社会的な仕事への評価は低い.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	4	2	-2	時代に即応した教員評価体制が遅れているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
93	4	2	-2	年俸制の評価が研究(論文)重視化(一辺倒化)される傾向にある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
94	4	2	-2	以前よりも研究業績を強く求められるようになったため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
95	3	1	-2	行政施策研究では,英文論文にならなくとも施策の基礎資料となる研究も重要であるが,評価されていない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
96	3	1	-2	研究者の評価はほぼ論文等の成果で決定されているため.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

	2019年度調査																			各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年							
		1	2	3	4	5	6																						
回答者グループ		73	425	580	436	243	103	23	1,810	3.0	1.7	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.15	-0.11	-0.03	-	-0.29			
大学・公的研究機関グループ		64	369	485	362	194	86	20	1,516	2.9	1.7	3.0	4.7	3.2	3.1	3.0	2.9	-	-	-	-	-0.15	-0.10	-0.04	-	-0.29			
大学等		9	56	95	74	49	17	3	294	3.2	1.9	3.2	5.0	3.5	3.3	3.2	3.2	-	-	-	-	-0.17	-0.14	0.03	-	-0.28			
公的研究機関		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
イノベーション俯瞰グループ		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大企業		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別		62	369	510	395	225	90	19	1,608	3.0	1.8	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.18	-0.10	-0.02	-	-0.30			
	男性	11	56	70	41	18	13	4	202	2.8	1.6	2.8	4.6	3.0	3.0	2.9	2.8	-	-	-	-	0.02	-0.16	-0.12	-	-0.26			
	女性	0	10	54	55	47	27	3	196	4.4	3.0	4.3	5.9	4.4	4.2	4.4	4.4	-	-	-	-	-0.19	0.19	0.00	-	0.00			
職位	社長・役員、学長等クラス	21	180	251	181	95	36	6	749	2.9	1.7	3.0	4.6	3.2	3.0	2.9	2.9	-	-	-	-	-0.20	-0.13	-0.05	-	-0.38			
	部長、教授クラス	30	173	195	140	78	26	7	619	2.7	1.5	2.8	4.6	3.1	2.9	2.8	2.7	-	-	-	-	-0.14	-0.14	-0.05	-	-0.33			
	主任研究員、准教授クラス	20	61	75	55	20	13	6	230	2.8	1.6	2.9	4.4	3.1	3.0	2.8	2.8	-	-	-	-	-0.13	-0.24	0.08	-	-0.28			
	研究員、助教クラス	2	1	5	5	3	1	1	16	4.1	2.4	3.3	5.6	4.7	4.1	4.0	4.1	-	-	-	-	-0.57	-0.10	0.13	-	-0.54			
	その他	25	100	162	118	76	42	8	506	3.3	2.0	3.3	5.0	3.5	3.4	3.3	3.3	-	-	-	-	-0.13	-0.05	-0.02	-	-0.31			
雇用形態	任期あり	48	325	418	318	167	61	15	1,304	2.9	1.6	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	2.9	-	-	-	-	-0.15	-0.13	-0.02	-	-0.20			
	任期なし	0	2	28	37	36	18	2	123	4.7	3.2	4.5	6.1	4.6	4.4	4.6	4.7	-	-	-	-	-0.22	0.14	0.18	-	0.11			
業務内容別	学長・機関長等	5	8	42	49	34	14	3	150	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-0.02	-0.04	0.00	-	-0.05			
	マネジメント実務	59	371	463	319	157	66	17	1,393	2.8	1.6	2.8	4.5	3.1	2.9	2.8	2.8	-	-	-	-	-0.15	-0.16	-0.02	-	-0.32			
	現場研究者	9	44	47	31	16	5	1	144	2.5	1.4	3.0	4.7	3.1	2.8	2.9	2.5	-	-	-	-	-0.30	0.05	-0.35	-	-0.61			
	大規模Pの研究責任者	50	231	339	258	148	64	15	1,055	3.1	1.8	3.1	4.8	3.3	3.2	3.1	3.1	-	-	-	-	-0.12	-0.08	0.01	-	-0.20			
大学種別	国立大学等	2	25	29	24	7	5	2	92	2.8	1.7	3.0	4.7	3.4	3.2	3.0	2.8	-	-	-	-	-0.21	-0.16	-0.22	-	-0.59			
	私立大学	12	113	117	80	39	17	3	369	2.6	1.4	2.8	4.5	3.1	2.8	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.23	-0.14	-0.11	-	-0.47			
大学グループ	第1グループ	15	63	79	46	32	8	4	232	2.8	1.6	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	2.8	-	-	-	-	-0.10	-0.04	-0.07	-	-0.21			
	第2グループ	15	64	109	90	47	24	1	335	3.2	2.0	3.2	4.8	3.4	3.3	3.1	3.2	-	-	-	-	-0.15	-0.17	0.05	-	-0.27			
	第3グループ	14	104	124	83	45	12	6	374	2.7	1.5	2.8	4.5	3.1	2.9	2.7	2.7	-	-	-	-	-0.24	-0.16	-0.04	-	-0.44			
	第4グループ	12	128	158	133	61	37	7	524	3.0	1.7	3.1	4.8	3.2	3.2	3.1	3.0	-	-	-	-	-0.08	-0.05	-0.09	-	-0.22			
大学部局分野	理学	6	52	54	53	25	13	1	198	2.9	1.6	2.9	4.7	3.1	3.0	2.9	2.9	-	-	-	-	-0.09	-0.13	0.03	-	-0.18			
	工学	17	110	119	100	48	24	6	407	2.9	1.5	3.0	4.7	3.2	3.1	2.9	2.9	-	-	-	-	-0.11	-0.17	-0.04	-	-0.31			
	農学	10	48	65	40	13	3	0	169	2.3	1.4	2.6	4.0	2.6	2.4	2.4	2.3	-	-	-	-	-0.19	-0.03	-0.06	-	-0.28			
	保健	14	104	139	74	38	13	7	375	2.6	1.5	2.7	4.2	3.0	2.8	2.6	2.6	-	-	-	-	-0.18	-0.22	0.01	-	-0.39			
産学官連携活動	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)		73	425	580	436	243	103	23	1,810	3.0	1.7	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.15	-0.11	-0.03	-	-0.29			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	6	4	新年俸制を導入し、業績評価が給与に反映される仕組みを構築しました。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
2	1	4	3	研究費の増額が行われているほか、給与への反映などの検討が進んでいる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	取り組みを始めた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	月給制・年俸制にかかわらず次年度から共通の評価システムで処遇することが決定しており、前進するものと期待される。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	学長リーダーシップの研究費の配分があった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	給与への反映(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	不十分だが、具体的にどうする?そのアイデアが無い限り、改善はできない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	産学連携評価をもとにした処遇改善(給与への反映・講義負担の軽減等)を検討中(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	給与面では私立大学は処遇が良いです。しかし、学生数が多く、教育も研究も多忙です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	来年度から、業績評価を踏まえた年俸制を導入予定である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	処遇改善に向けて動き出そうとしている(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	3	1	業績をアピールしたら、給与がわずかに増えたため(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	優秀研究者への特別手当支給等の制度があることを知った(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	科研費申請の結果が学内の個人研究費の額に少しだけ反映されるということを知った。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	年俸制教員に関してはかなり処遇(給与)の改善が行われている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	年俸制の導入により、業績が多少は給与に反映されることになった(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	給与への反映を推進しつつある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
18	3	4	1	今後年俸制を導入する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	今回の年俸制の導入により改善された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	教員評価方法(タスクフォース)の策定中(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1	サバティカルの付与が行われました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	近い将来年俸制が導入されるため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	2	3	1	論文数や高インパクトファクターの論文を出した研究者の表彰制度の設置(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	本大学は、業績を給与に反映させるよう努力していますが、評価基準に問題があるかと思っています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	一部研究資金の競争的配分が整備された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	以前に比べ、メリハリがついてきたように感じている。正当な業績評価のもとで適切に行われれば、研究者のモチベーションの向上にもつながると考えている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	5	1	業績評価が順位付けされ、その点数によって処遇が変わった(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	3	4	1	回答者は来年度サバティカルの取得が決まった。ただし、外国滞在のサバティカルであり、費用の補助が不十分(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	評価を処遇に直接結びつける仕組み(年俸制職員のみ)ができつつある(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
30	3	3	0	・サバティカル取得に向けた取り組みの努力がある・優秀な人材を確保するために給与を増やす必要があります・業績と処遇の関係は明確でない・サバティカルは活用されていない・賞与や昇給の判断が不透明で、研究科の事務レベルで点数的に拘り定期的にされているようである・研究室のスペースも人口密度的に格差がある・活発な研究室にはより広いスペースが提供できるようなシステムが必要・?このような考え方が存在しているのでしょうか?・研究の内容とそのあり方が多岐にわたる総合大学においては、研究者の業績評価は、当該研究者の自己研鑽の資料として役立てることが本義と考えられる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0	兼業に制約(給与額にキャップ)があることは問題。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	全く不十分(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	サバティカルは、まだまだとりにくい。研究のクオリティを上げるためにも、必ず必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	本学では医歯系の教員にのみサバティカルが認められていない。普段から教育、研究に加えて臨床のdutyも課されており、他学部以上に過重な労働条件下にあるにもかかわらず、研究成果を挙げた者にサバティカルを認めないという方針には疑問を抱く。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	1	1	0	サバティカルは、システム上は取得可能であるが、所属する組織が取得できる環境に無い。教員の不足等。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
36	3	3	0	数字のみで評価すると個人のための利益をどうしても追求してしまうと思います。多面的な評価方法が必要だと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	大学にそのような余裕があるわけがない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

38	1	1	0	研究をするために多くの予算を獲得するがそのサポート体制がなく、事務処理に圧迫され研究できる時間がとられて大変である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	3	3	0	極めて優秀な教員に対し、給与面でインセンティブを与えたくても人件費不足で評価に見合った金額(例えば100万円規模)を確保できない。給与以外のインセンティブとして研究時間を確保できるよう管理運営業務や授業の免除,研究スペースの拡大,サポートスタッフの配置,基盤研究費の増額などを行いたくても,教員数の少ない地方単科大学では難しい(業務免除⇒交代要員不足,研究スペース確保⇒スペース不足など)研究環境の改善も国からの施設整備関連の予算がかなり不足しており困難.特に本学のような農学系大学において,例えば教育・研究・社会貢献の場として非常に重要な大学農場施設設備の更新・維持管理が危機的状況である.本学もサバティカル制度はあるものの,全教員数が130名で必修授業科目あたりの担当教員が1~2名のような状態では当該教員不在中の授業継続ができない.したがってサバティカル制度は完全に有名無実化している.地方都市のため,サバティカルの期間に当該授業科目を担当する非常勤講師を雇用することも人材供給面でほぼ不可能であり,そのための人件費捻出も困難.自助努力で何とかならないか思案中ではありますが。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	本学の人事システムに改善が見られない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	仕事ができる教員のみ仕事に集中するという負荷の偏りが年々目立つようになっている。いずれ心ある教員が疲れ果ててしまうことが危惧される(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	相次ぎ大学改革業務に有能な教員が動員され,肝心の研究教育現場に有能な人材が残らない。「教育のための大学」は百歩譲ってありうるが,「運営のための大学」はありえない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	全ての教員が等しく大学運営に関わるよう動機づけ(給与,学内研究費)されています。一方で,研究成果を出すことが求められます。これでは大学の特色を出していくのは困難ではないかと思えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	制度はあるが,実用化研究を評価しないので,実用化研究をしているとメリットがない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	人材不足か,教授の好みのせい,か,大学に優秀な人材が不足しています。これを解消するには,1. 薄給でも魅力的な仕事にする,2. 給料を上げる,3. 教員候補をもっと絞り込む(例えば全国統一試験を課す。優秀な人は点を取るのも上手いです),4. 会社等の組織に比べて裁量が大きい仕事にしてそれを周知する,5. 人類の知に貢献することが楽しい人生でそういう人生になれば有り難いことだということを初等教育で言う人がいる,を考えます。5. については,人間力だけでなくもつと学力の高い初等教育の教員が居ても良いと考えています。(私はすべて公立学校出資です。初等教育の先生で,本当に勉強することが大切さや意味を知って教員をされている人は少ないように思います。勉強をしっかりとそれを一生続けることがどれほど精神を豊かにしてくれて,この世の中と人間,自分をより知ることにつながるかをもつと子どもに教えてあげて欲しいです)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	分野違いの教員が専門科目を担当しているなど,適材適所の配置ができているとは思えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	そもそも業績評価がなされているのか疑問.年次報告書に面談希望の有無を記入する欄があり,「有」にしたが,面談されなかった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	3	0	あまり細かく査定をすとかえって萎縮し,一年単位で見かけ上の業績を出そうとすることになりやすい.数年単位で評価するとか,大きな貢献があったときに大きく評価して報いることが有効(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	若手人材が不足しており,人材を有効利用できる環境ではない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	人員削減のために,環境は悪化している。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇として,給与への反映,研究環境の改善,適材適所の人材配置,サバティカルの付与等を聞いたことはありません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
52	5	4	-1	大学では,持ち回りで割と重めの管理業務が回ってくることもあり,研究環境を継続して維持することが難しいことがある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇が制度化されていない.特に,研究従事時間の確保などの処遇が大切であろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	どのような観点で評価されているかについてのフィードバックがない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	3	2	-1	財源がない中,準公務員の大学法人で,給与で処遇改善しようとする人員削減が必要になる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	不十分のようです.研究を頑張ってもあまり評価されないような印象です。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	研究以外の業務に対する評価の差異が小さいと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	適材を適所に配置する仕組みがない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	トップ研究者が他の研究機関にヘッドハンティングされたことをみると,トップ研究者にとっては業績評価に基づいた評価がなされていないという判断もあつたのではないかと推測される。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	全くありません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	業績評価において,まんべんなく学内外の業務をこなしていないと,業績評価の評点が上がらないしくみになっている.研究業務や教授の下請けのような仕事では評価が上がらない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	様々な対応が示されているが,実際には機能が難しい(例として,サバティカル制度の適用例はない)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	本学では競争的資金の間接経費の使途が十分に透明化されていないため,インセンティブに欠ける。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	優秀な人に仕事が集まる傾向にあるが,インセンティブが不十分と感じる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	大学側は,様々な努力をしているが,交付金が減少していることもあり,なかなか難しいようである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	学部の授業を担当する教員がサバティカル制度を活用するのはほぼ不可能(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	所属期間中,変わったことは一度もない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
68	4	3	-1	外部資金などの獲得に対する対価がまだ十分ではない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	評価システムの変更があつたが,改悪であつた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

70	3	2	-1	若手から中堅で割り食っている人が多いように思います。しっかり業績があるのに、助教のままの人も多いです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	給与への反映は極めて少ないです。研究環境の改善,適材適所の人材配置,サバティカル付与等はほとんど行われていません。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	業績や研究成果に対する給与への反映は全くなされていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	業績評価が的確でなくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	サバティカルの取得は,組織としてもっと奨励すべきである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	研究所にはサバチカルがないことが判明した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	4	2	-2	あまり特権は与えていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
77	3	1	-2	業績評価を踏まえた処遇はない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	4	2	-2	時代に即応した教員評価体制が遅れているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
79	3	1	-2	業績を積んでも,大学自体の人件費が不足している為,昇任等を行ってもらえない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
80	3	1	-2	できるひととできないひとが公平に扱われていて不公平である。年齢が進めば,研究以外の任される仕事が増えてきて,それが顕著に感じられるようになってきた。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	6	3	-3	評価に差がないので,反映がされようがないが,サバティカルについては柔軟な対応がされている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

- 1 教員の個人の研究成果ファーストの意識が強く、学生に対して過度に制限を加えているように思える。その為、学生の主体的な研究意識や失敗を考え抜く習慣やそれを乗り越えた経験が少なく、遅い研究者に育っていないように思える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 一般に若手研究者比率が高くない傾向にあるように思える。また、大学間の流動性も低い。医歯薬学系を除くと、昇任(特に教授への人事で公募性をとる学部が少ない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 博士課程に進学する学生が減少の一途をたどっている。経済的要因が大きい。学費免除制度の拡充や生活費支援体制の強化は必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 運営費交付金の減少により、研究者の人数が減少し、大学の研究力が低下している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 研究者の身分が不安定な状況が続いている。最近急に若手比率のことを言い始めたが長期的ビジョンがない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 我が国の研究人材(人数, 能力)の欠乏が言われて久しいが、依然として状況は改善されていないように思われる。様々な施策や工夫がなされているが・・・唯一の改善策は、ポスト(安定なポスト)増に尽きるのではないかと。少数の優秀な人材を育成しようという方策には将来はないように思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 博士課程修士・博士号獲得者のアカデミア志望が更に減りつつあり、優秀な助教の獲得に若干の危惧がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 博士課程進学希望者の減少が課題となっている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 本学は総合大学として、異分野融合型の研究を促進し、教員から提案された分野横断型の研究所の立ち上げを進めている。その観点に立ち、多様な価値観を備えつつある研究人材の輩出を目指している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 10 大学等においては、学部の卒業論文を含め、学位論文の提出が求められ、これが学生の自ら考える力の育成に大きな効果を上げていと感じている。教員の負担も大きい。今後継続・充実させる必要がある。他方、一般に行われているアクティブラーニングの内容のレベルが低いものが多く、今後の改善の必要があると思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 11 大学院生への奨学金の充実が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 12 医学部の教員で、基礎系は研究人材は最小限は確保されているが、臨床系では、教員は臨床と研究の両立を行う必要があるため、研究人材は不十分と言わざるをえない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 13 研究人材の育成のためには、「自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜く」経験を積ませることが、学部段階からも必要である。しかしながら、学部教育では、カリキュラムの内容を学ばせることで時間がイッパイとなり、十分に考えさせる時間をとれない。PBL的な演習も、パターンにはめて行っている。大学院については、指導教員との対話が十分に行われることが必要だが、教員の学部教育の負担・学内業務の負担が大きく、その時間をとれない状況がある。また、修士・博士を資格の一つと考え、最低限度の努力で資格取得を目指すという風潮が強い。学生自身に強い向上心・モノにしたいという意志が必要だが、学部時代からの教育ではそれを準備できていない。ポストク段階で、初めて自分でテーマを決めることが求められると、戸惑う・新しい方向性を見いだせないなどの状態に陥りがち。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 14 海外人材を含めよりオープンな形での採用、昇格時の公募などの制度を充実すべきと考えている(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 15 大学院へ進学する学生数が、理工系学部においても増えない(あるいは減少傾向の)状況にある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 高校での教育、特に進路指導において、本人の希望や適性よりも、学業成績に見合った大学・学部を優先する傾向があり、入学後の学生のモチベーションの低下や不適応を引き起こしており、抜本的に見直す必要がある。上位の大学への進学率で高校の評価がなされている事が原因である。こうしたミスマッチの学生に対する人材育成は本人にとって無意味であり、教員にとっても時間と手間の無駄であり、本来育てるべき学生への向ける労力が無駄となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 研究の最終目的を意識させるような教育ができていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 大学における研究人材の確保は、人件費削減と研究経費の削減などの状況があり、厳しい状況が続いている。さらに、研究者を目指す学生たちの大学院進学などにおいても、経済の厳しい状況があり、進学をあきらめる学生が少なくない。基盤的研究経費の確保とともに、大学院学生等への経済的な支援は不可欠である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 研究人材はいるが、実際に研究を遂行できるかについては疑問がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 研究に割ける時間が益々減少しており、由々しき事態である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 COC(+)など地域との活性化と最先端研究(IF高い雑誌相当の論文)とはなかなか両立しづらく、ミッション再定義で「地域貢献」を選じた大学で高度な研究人材を育成することが難しくなっています。文科省内で高等教育局と旧科技厅系の中の調整やすり合わせが必要かと思えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 回答者が所属する機関では、基礎研究に取り組む医学部出身者が著しく減少しています。人材の減少が研究力の減弱に直接つながっていると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 大学が800と多すぎて、教官の質が下がっているため、研究者育成を行うにも、特別な国立研究大学以外は難しいと思われる。誰でも博士が獲れるというもおかしな話である(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 人材育成という点で、研究人材の育成は十分ではないように思われる。指導する側が、自身を超えていく人材育成を促す感覚・体制が出来ていないように見受けられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 研究を適切に指導できる人材は不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 研究人材の育成をカリキュラムに盛り込んで、浅い学年から研究に関わる仕組みが必要であると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 任期付雇用の厳格化が、流動的な研究・技術系専門人材の活躍の場を奪っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 機関において、中長期的な人材育成のための具体的な計画策定が必ずしも十分であるとは言い難い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 常勤研究者のポストが少なすぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 近年アカデミアの任期制のポジションが多く、若者を対象とした場合、新陳代謝を促進する目的で効果がある反面、職の安定性の観点から若者から敬遠される事が多く、結果有能な人材の確保が難しいことがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 やはり、若手研究者のポスト(キャリアパス)とテニユア化が課題である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 私立大学では、研究人材の人数が少ない状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 働き方改革が研究に良くない影響を与えているように感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 研究者を目指したいと思う有能な若手が直面する困難は「大学院学生の経済的自立」と「研究ポストの非流動性のために応募対象が極めて少ない」ことであろう。大学院学生への経済支援予算の増加と大学等教育研究機関のポスト流動性への変化を願う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 才能のある人材はいると思うが、それらが大学に残って研究に従事することができるのかは甚だ心もとない。つまり、職を与える権限が大学教授にはなく、また、職も不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 若手研究者へのサポートが不十分である。長期的ビジョンでサポートする必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 博士課程に進もうとする日本人学生が少なくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 若手研究者のポストにおける任期付きポストが増え、競争が促進される反面、中長期的な視点に立った研究を行うことがしにくくなっている。また研究費の性格も出口志向の傾向が強くなり、この傾向を助長している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 放置するところと細かに管理するところで裁量の範囲がばらばらである(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 将来研究者になる博士課程の学生の圧倒的な不足が大問題です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 医学部においては臨床研修制度の影響で研究者が減少している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究者としての将来の道筋が明確ではないため、優秀な人材は道半ばで就職するケースが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 魅力的な研究環境になっておらず、人が集まりにくい。レベルが下がっている印象。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 大学院生の研究指導を行わない倫理観の研究者が増えている。また自分が有名になることを目的とした、あるいは見せかけの研究業績を作り上げる研究者が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 人材不足が顕在化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 期限付きの予算枠で雇用される任期付きの研究人材が多い。長期的には人材の確保が難しくなるだろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 研究人材が不足する傾向は、今後更に増加すると考えている。研究を仕事とすることの魅力が十分に発信されていないことが課題と考えている。一方、大学における研究人材は、先代の教授のコピーを作るような(ある意味、徒弟制)ことが、まだ行われる傾向があり、この点を打破することが、今後の大学の活性化などにも重要と考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 医学部では初期研修制度と医学博士の質低下と外国でのポスドク希望者の減少で、医学部卒の研究・教育者が払底した状況で、喫緊の対策を打たなければ、重大な問題を5-10年後に引き起こすと思われる。厚生医系技官が医師・医学教育・研究経験のない卒業6年以内の医師の採用と〇〇大学医学部の学閥に拠る事、文科省の医学教育課長に医師経験者が極めて少ないことで、机上の施策で現状に合わない問題解決策を考えている事、医学部のMD、PhDコースなどはこの医学部でも失敗している。私立医科大学はこの現状を打破する為に、自分の大学で医学教育・研究者の育成を自ら進めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 2003年に定年退官の後、JSTにて産学連携支援に8年間従事、その後JST支援プログラムのアドバイザーに従事。研究人材の状況については、〇〇大学における後任教授からの情報に頼っている。そこでは優秀な研究人材が集まる雰囲気があるので、心配はしていない。このような研究室は希有と言ってよく、多くは、博士後期課程への進学者が少ない状況にある。恐らく、指導教官の研究分野が学生に興味を抱かせていないことが一因であろう。指導者の立場にある者の基本姿勢が最も重要であると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 基礎研究を行う人材と応用研究を行う人材に分けて教育が必要です。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 51 博士取得後の就職が決して良いわけではなく、その姿を見ている後輩が、進路を悩むことが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 研究人材の絶対数が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 博士課程進学者の減少が、ポスドクの人材不足に表れはじめています(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 54 以前に比べれば研究環境や処遇は改善されつつあると思います(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 若手研究者の立場が不安定で待遇が悪い(任期が短い,収入が少ないなど)研究職を目指す人材が少なくなっている。優秀な研究人材の確保のため、若手研究者の待遇改善が急務である。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 アクティブラーニングは増えているが、指導する側がアクティブラーニングを教育するための訓練を受けていないため、実際の効果が心配である。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 57 大学では教育活動に重点を置いてしまうと研究業績を上げていくことが難しい。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 58 研究人材が活用できる場の形成を推進すべきである。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 59 本学では、テニュアトラック制度のもとで研究助成金を設け、優秀な若手研究者の確保を展開している。(大学,その他,男性)
- 60 知財に関する知識の浸透が必要(大学,その他,男性)
- 61 環境やカリキュラムは整っていると感じるが、学生は単位取得と就職が最優先であり、研究や社会への興味自体が薄い。その中では、学生自身の社会課題への気づき能力等はあまり求められていないと感じられる。また、ドクター修了後の進路として、アカデミックポストはごく限られ、研究職はいずれも短期の任期付きが多く、将来を考えると一般企業への就職となっている状況であり、自らテーマを見出す指導より、教員が与えるテーマをこなす能力が重視されていると感じる。(大学,その他,男性)
- 62 研究人材と言っても、基礎研究と応用研究では人材育成の過程が異なると思う。今は即実践社会に通用する人材(イノベーション人材)が求められている、これはこれまでの教育機関及び教育政策による結果であり、すぐに結果が出るものではないが、新技術分野への助成が経済的な支援として、内閣府をはじめ経済産業省、民間企業や財団などから若手研究者(39歳以下)に対する支援が始まり、以前に比べてベンチャー企業の起業、クラウドファンディング等、分野別のコンテスト等の手法で研究人材が支援されている。しかし、将来に向けて諸外国に比べての人材育成予算を確保することが重要であると考え。特に私立大学が多い日本の高等教育機関については私学への重点的経済支援が重要な課題である。(大学,その他,男性)
- 63 研究を目指す、意欲高い学生が少なくなっており、規模を求めるのは無理がある現状を踏まえた、支援体制が求められる。特に、産学連携教育プログラムのような、産業界も積極的な対応がなければ、企業人材のリーダー養成においても将来が危ない。(大学,その他,男性)
- 64 ・所属の大学では研究力の強化や若手支援に対して十分な努力が尽くされていると思われる・学内行政関係の仕事の配分が不均衡になっているため、一部の教員に仕事が集中し、研究に支障が生じている例があると聞く・不確実性が高いのに給与は低いため、優秀な人材が研究職を目指すさなくなっています。また、優秀な研究者はますます海外に流出していく傾向にあります・本当の意味で、人材(人財)を創出しなくてはならなくなりました。今までは、結局選んでいればよかった、と思います。これからは、戦略的に創りこまなくてはなりません。国の発展は教育のレベルによります。とにかく定員削減はやめてほしいと思います。その上で、教員間の評価システムの改善が望まれます・社会全体として、多様なキャリアパスを許容する意識が高まりつつある中で、以前のように「博士卒は潰しがきかない」という理由で博士後期課程進学者が敬遠されることは無くなってきたと感じる。こうした学生のマインドの変化に対して、PhD学生に対する十分な経済的支援とその後の若手研究者の自立支援の充実があれば、良い人材をアカデミアに確保できると思う・人材育成でいえば、次世代の研究者が不足するのは眼に見えている。留学生をふくめた国際的なアカデミックコミュニティーのなかで、日本の大学が生き残っている戦略が必要なことを実感している。以前からよく指摘されているが、組織を超えた研究人材の流動化の促進と退職金制度が相反している。現在、テニュア職についている研究者全員に退職金相当分を一括で支払い、年俸制に移行することが好ましいが、一時的に巨額の人件費負担が発生することや、給与と退職金の扱いが税法上異なるために被雇用者にとつて不利な制度変更となるため、実現が難しい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 大学では常勤の職員のポストが少なく、優秀な人材が博士課程に行きたくない問題が重要。企業の方が常勤で、給料も高いから、当然学生は企業に行きます。当たり前です。博士をとったというメリットは日本では全くありません。アカデミアへいける可能性もポスドク以外に非常に厳しいです。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 このところ、状況は変わっていない。大学内(全国的)の雑用があまりに多く、若手研究者が研究に専念できる状況ではない。このため、博士号を取得し、アカデミックに進む学生が減っている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 優秀な人材が大学に残っていない。原因は、研究者の待遇、研究環境の悪化、研究資金の不足、サポート人材の圧倒的な不足であり、国にとって抜本的な施策が必須である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 いまや処遇の悪さ研究環境の悪さからろくな人材が大学、公的研究機関にはいなくなった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 声高なあるいは予算獲得が多い研究者による他分野浸食、恣意的な自己分野の拡張など、人事の在り方として将来を見越したマネージメントが全くできていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 任期付きの研究者の場合、最大10年の雇用期間の縛りがある。若手が数年の任期付き職の後パーマナント職に就ければ良いのだがパーマナントポストの数には限りがあるのでそうもいかない。現在、任期付きの中年以上の研究者も多く、中にはとても優秀で業績も素晴らしいのに、年限がきたら同じ場所で研究を継続できないことで困っている方はとても多い。(年齢を理由に、他へ異動できる保証もない)大学や国研ではこのような状況が日常的であり、このような状況下では若い学生達に博士号を取って研究職を目指せと勧めることを躊躇する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 71 若手教員が貪欲に教授を目指して一生懸命頑張る姿が見られなくなった。教授が日々、研究以外の雑用や研究費獲得のための書類作成の毎日を過ごしているのを見ているので、大学教授のようなポジションを目指したいと言う気持ちになれないらしい。また、給料も比較的高く、仕事も教授よりはかなり楽であるということで、准教授レベルでそんなに頑張らないのが一番幸せに見えるという現実もあり、教授を目指すような若手が減っているという面もある。これは全て、国や研究機関の人事評価制度のせいであると思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 72 若手優遇を過度にやりすぎたせいで、若手が成果を性急に求め、短期的視野を持つ傾向にあるのが、近年最大の問題だと思っている。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 73 多くの優れた人に機会を与えるとともに、その人の人生設計がある程度見えるようにする必要があると思う。日本として、どの程度の人材までを対象として、予算やポストを考えられるかが、将来の科学技術のレベルを決めるように思う。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 74 優秀な学生や若手研究者を雇用するポストが少ない。その一因として、人事交流や流動的な人事が活発ではない大学や研究機関が多いことが挙げられ、改善が求められる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 75 改善は見られず、むしろ悪化している。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 76 管理しようとしすぎて、裁量の権限を奪いすぎた結果、「要求ばかりが高くて、見返りや自由が少ない職種」に見えるようになってしまった。若手が将来を期待できる職場に見えなくなりつつある。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 77 教(論文数、特許数、獲得研究資金額等)を以て人材評価の主尺度とする傾向が進んでおり、人類にとって価値の高い挑戦的研究課題に取り組む意志を持った人材が大学・公的研究機関で研究を生業とすることを挫いていると感じます。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 78 研究とマネジメントの分離が重要と思う。効率を上げるには、それ以外ないでしょう。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 79 世界最先端を切り開く研究者を育てる環境とは言いにくくなっている。研究者のキャリアパスや能力について社会全体の見方を変える必要がある。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 80 基礎研究のパーマナントポストおよび基盤的研究費をどんどん増やさないと、日本の基礎研究は立ち行かなくなると思います。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 81 優秀な若手研究人材(候補)が減っている。最大の問題は、将来に対する不安(ポスト不足など)や研究環境の悪化(研究費の減少)など。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 82 人事の流動性を確保しながら、良い人材を得るためには、個々の機関だけでの対応では不可能。分野内で、国内、あるいは海外も含めて人の動きが活性化して、ステップアップを実現できる形にする必要があるが、現状はそのようにはなっていない。また、改善のための良い方策も提案されていないと思われる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 83 海外のテニュア制度のように、若い研究者が一定の期間(7年程度)自らの研究に打ち込み研究者としての適性を試しながら自由に研究をスタートする制度が必要だと思います。一方で、成果が得られず民間等の研究機関に速やかに移行できる枠組みも整備することが大切だと思います。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 84 大学院への進学者が、自分達のところと比べて激減しているのに唖然とします。博士取得者のキャリアパスが示せていないなど、根本的な問題があると思います。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 85 研究人材の一部のグループへの集中が進んでおり、短期的成果の期待できる流行りの研究以外の分野の衰退を懸念しています。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 86 男女比の改善は良い政策だが、現在のペースは全体に数値目標を設定している、その達成が目的化してやりすぎのようと思われる。男性比率が高いシニア研究者世代が退職して女性比率が比較的高い若い世代が増えれば、今後は全体として改善されるはず。これには時間が必要。日本の研究者の待遇は著しく低い。全体として低い上に、能力が給与にあまり反映されていない。世界的な競争をしている研究者には世界的なレベルの待遇が必要。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 87 多様性が乏しくなっていると感じる。女性、外国人、家庭の経済的な状況が厳しい人、などもきちんと研究者として生き残れるような研究環境が必要。産学連携や国際交流、アウトリーチ、学部生の教育などに対して、熱心な人とそうでない人が分断している。それぞれに得意分野があるのはいいが、全てに対して積極的でない人がいるのはとても残念。積極的に行っている人に対してもっとインセンティブが必要ではないか。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 88 若手に対する任期付きポストの割合の激増、全体にたいする人員削減のため、よほどの熱意がない限り優秀な人材を大学・公的研究機関へと引き付けるのが難しくなっており、危機的な状況だと思う。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 89 研究に割くことができる時間が少ないと感じる。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 90 助教は独立で研究が行える職位のはずだが、教授の下請けになったり、学生が自由に取れないケースが多く、研究の発展が制限されている。そのため、途中で研究をあきらめて辞めて行く助教が多い気がする。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 91 博士課程大学院生が、将来のポスト減少を悲観して研究者への道を諦めている状況が増えてきた。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 92 国からの予算減少、競争的資金への偏りの影響は基盤をじわじわと削っている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 93 定年を延ばしたことが、若手研究者の採用に影響を与え、組織全体の平均年齢が高くなっている。組織の新陳代謝が低下しているように感じる。若手は特任での採用となっており、安定していない。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 94 若手人材の育成は、講座システムの枠の中でもできるはず。私の研究室では、准教授も助教も私の研究プロジェクトを押し付けていない。彼らの好きな研究を行っている。実際、論文のアステリクスも私にはついていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 青少年人口に比べて相対的に教員数が増え、結果として教員の質も低下しつつある可能性が感じられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 若手人材のためのポストだけでなく、教授・准教授レベルのポストも、定員削減の措置の結果、実質足りなくなっており、専攻の運営や、教育にも支障をきたしている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 博士課程修了者は増加しているが、アカデミアに就職する人材はまれであり、危機感を持っている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 博士課程に進学する日本人学生が激減しているのは危機的であると考えます。あらゆる手段を講じ、優れた学生を優遇する制度の確立と企業の意識改革が何より必要と考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 サバティカルは、まだまだとりにくいのが現状です。研究のクオリティを上げるためにも、必ず必要と思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 若手研究者の任期無しポストが少なく、このことが博士課程進学者が増えない要因になっているように思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 101 アカデミックにいるべき優秀な人材が民間企業(しかも研究以外)に流れてしまう状況がある。研究業績が給与や昇進等に直接的に反映されるような仕組みが必要であると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 大学・公的研究所自体の生き残りが厳しくなると、どうしても個々の研究者への環境も悪化する。国の財政状況から致し方ない部分もあるが、未来を描けない人もこない。持続的に優秀な研究人材を確保(維持)するには、幅広い基礎研究へのサポートがいると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 文系と理系で土台(大学教育にいたるまでの過程)に大きな違い(たとえば性別比率)があるように感じますが、ひとまとめに指針を打ち出してよいものか疑問がある(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 日本の研究力が相対的に低下している現実を踏まえると、現在の状況はやはり好ましくないと考える。任期なしの職位の人が、政治ばかりにならず、研究に対するモチベーションを失わない仕組みがあれば、と思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 定員削減はもう限界だと考えます。また定年延長については、仕方がないかもしれませんが、若手研究者がそのために割を食うというシステムはいかかなものかと考えます。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 大学・公的研究機関の人員費削減はすでに限界点を越えていると認識している。しかしながら、これは冷静に分析すれば、現在の日本の国力相応と判断される。まず、そのことをしっかり認識した上で、戦略的な縮小を議論すべき。教育の質および研究力低下を最小限に抑えるための教育研究事業の在り方を議論すべき。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 海外と比べて、日本の研究者の質は低いです。それは優秀な人材が博士後期課程に進学しないからです。若手研究者(ポスドクなど)が活躍できないのは、彼らの質が低いからであり、国の支援が特に不足しているからではありません。大学受験では到底〇〇大学に合格しないレベルの者・大学を出ても民間企業に就職できない者が、〇〇大学の博士課程にあふれています。彼らに博士を取らせることがそもそも間違いなのです。これからすべきことは、優秀な人材が博士後期課程に進学するような仕組みをつくることです。競争を起こせば、優秀なものが合格し、レベルの低いものは博士課程に進学できません。そのためには、アメリカのように、博士後期課程の学生全員に返済不要の奨学金(学費+生活費)をあたえるなどの思い切った政策が必要です。極論ですが、博士後期課程で支給される生活費が月50万円になれば、優秀な学生は進学を希望するようになり、狭き門になるでしょう。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 助教層と比較して、准教授層(中間層)は公私面で最も忙しく、研究に割ける時間も少ない。それでも研究の一線に立てるような補助システム(たとえば教育面での免除措置など)があるといいように思う。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 109 期限付きでもいいので常勤の研究者ポストがほしいと痛感する。研究費から特任の助教や研究生を雇うのは身分保障があいまいなため問題が多いと思われる。大学院卒業してすぐに独立ポストを与えるのは難しいがすくなくとも常勤のポストで研究室で継続して働ける環境を作るべきだと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 110 外国人の教授が実際に採用された点は評価できる。ただし、大学の書類関連の多くは日本語を必要とするなど、今後も改善が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 若手研究者の自主性を育むシステムが乏しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 112 若手人材や女性研究者確保のための目標数値達成が目的となっていて、実際にこれらの人材をどのように活用するかの対策が十分でない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 113 女性研究者優遇、外国人研究者優遇のため、日本人男性研究者がむしろ逆差別されているような状況にある。研究者を目指す男女比を反映した優遇措置にすべきである。これ以上、外国人研究者を優遇する必要は全くない。日本人若手研究者を育成すべきである。また、もともと研究者を目指す男女比が半々ではない現状で、数値目標だけ立てて無理に女性研究者を優遇することはよくない。すなわち、数値目標のため、能力のない女性研究者が良いポジションを得てしまい地位を占有するために、今後輩出されるであろう優秀な若手女性研究者の芽をつぶすことになる。女性の敵は女性という構図となり、優秀な若手女性研究者が育たなくなってしまうため、無理な数値目標を立てるべきではない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 114 運営費交付金が年々削減されるが、教育や診療の負担が増大しており、また、医学教育にかかる経費が年々増額している。そのため、教員が研究に従事するための時間も経費も不足しているのが現状である。もちろん、研究ポストも激減している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 115 教員やアカデミア研究者の疲弊がますます進み、それを目の当たりにした学生はアカデミアの道を避けるようになってきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 女性研究者比率について:各世代別で研究者の男女比を明確にし、それに応じた数値目標を設定すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 望ましい能力を有する博士課程後期大学院生が研究職を目指さない場合が散見される。研究職を希望する場合、いつまでも生活が安定せず、将来的な生活に希望が見出せないというのが理由。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 多様な研究者の確保イコール、女性や外国人研究者の登用という時代ではなくなっていると思います。別の観点からの多様性も検討してくべきと考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 自由に研究できる時間が十分に確保できるとは言いがたい状況にあると考えられる(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 120 研究人材の状況が良くなるさざしは感じられません。NISTEPの調査を元に、大学等の研究環境が劣化し日本の科学レベルが低下しているという報道がなされていますが、一向に対策が講じられません。こうやってアンケートに答えても意味がないと感じてしまいます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 121 若手研究者の雇用が十分出来ないため、教員全体の研究力が低下している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 122 研究人材の流動性においては、外国人・企業研究者の流動性や、博士号取得者の企業採用に関しては十分とまでは言えない。○○○大学では、研究費を用いて、博士学生の雇用や学費負担を可能とすることで、博士学生を増やし、また、その博士学生による産学連携への参加により、社会ニーズを考慮した研究の推進、産業界等への新規参入を増加させる「○○○オープンイノベーションエコシステム」の構築に繋げていく。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 若手研究者が安心して研究に没頭できるようなキャリアパス、研究環境を構築するための資金が必要だと思います。これは、内閣府、財務省が主張するような大学の効率化、機能強化ではなく、日本の将来に向けての投資であると考えます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 研究者の多様なキャリアパスを保証するような制度が確立される必要があります。アカデミアにあっても、大学教員、研究技術支援者、URAなど多様なキャリアがあること、大学、企業、試験機関を跨いだキャリアパスがあること、そして、多様なキャリアパスが尊重され、多様なトラックに対する適正な評価がなされること、などが求められます。これは、社会全体のマインドセットに関わることと思われまます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 数字としてはまだ表れていないが、産学共創教育が認知されつつあり、産業界からの大学院教育への参加の意識が少しずつ高まりつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 競争的資金による雇用ではなく、若手の研究者をそだてる雇用制度を充実させるべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 博士学生の身分(経済)保障の一つに学振特別研究員がある。狭き門であり、採択率は低い。さらに、採択されても月額20万円程度であり、民間企業の給与水準を大きく下回っている。キャリアパスの不透明さ、経済支援の不足に大きな変化がなく、修士課程から博士課程へ進学する学生を確保することが困難な状況が続いている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 128 民間に比べ、若手の給与面での待遇が著しく悪く、大学に優秀な人材を確保することが難しくなっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 129 研究職の給料が海外(欧米はもちろんアジア諸国も含めて)と比べて格段に低く、優秀な人材は集まらない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 130 運営交付金減少の速度が外部資金獲得より速く、結果としてポジションが減少しているので、キャリアパスが描きにくく、優秀な学生が大学に残りにくい構造は続いている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 131 どの分野を強くするかというビジョンがないと博士課程修了後も職がなく、本人にとっても国としても無駄な投資になります。先読みすることは難しいことはわかるのですが、明かりを灯してあげてください。今のままでは、先端研究に携わりたい学生は中国や欧米に外向かないと世界と戦える研究ができないのが現実です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 132 定員や研究費が削減され、若手研究者は任期制採用が普通になるなど、大学に研究者として残るとい選択肢が失われつつある。また、業績評価や外部資金獲得のための書類作成は、貴重な研究時間や若手研究者の育成に要する時間を容赦なく奪っている。研究人材が減り、研究人材を育成するために要する研究費と時間が与えられないという三重苦を抱えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 133 事務仕事のための人材やURA人材の数が不十分であるため、研究人材において事務的作業や申請書作成等の負担が大きく、十分に研究に集中できない状況が以前から改善されていない。大学教員の仕事が、研究だけでなく、様々な大学改革の検討や学生募集、産学連携、地域貢献等と多岐にわたり、教育についてもアクティブラーニングやAP・CP・DPへの厳格な対応等が求められ教員への負担が大きくなっている。厳しい大学改革の中で、多くの大学教員は疲弊感を感じつつも研究教育に取り組んでいる状況である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 134 大学を含めた公的機関を研究の場として捉えている学生は極めて少なく、減少する傾向は抑えられているというよりはむしろ加速されている。様々な局面で公的機関で研究を行うための人材確保は難しく、ポストクはもちろん、一般の研究員の雇用さえも人材派遣会社に頼らざるを得ない状況になっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 135 社会で求められている研究領域の人材を供給できていない。特にデータサイエンスの人材については、それを教える側の体制が不十分。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 136 大学改革による人事凍結が進行しており,流動性が低下し,若手から中堅教員のキャリアパスが進みにくい状況にある。優秀な日本人学生は博士後期課程への進学希望が減少しており,留学生が多くなる傾向にある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 137 運営費交付金が減り続け所属大学の常勤教員人件費が運営費交付金で賄えないほど困窮しているのはよくない(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 国立大学の基幹経費の毎年1.6%の削減により,人材の確保ができない状況が続いている。文科省や財務省は全体では予算は減っていないというが,期限付き,用途特定の予算が増えているのであり,安定的な基幹経費でないと人材の雇用は難しい。そろそろ基幹経費の毎年1.6%の削減をやめないと国立大学の教育・研究が立ち行かなくなる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 研究レベルは多様な良い人材が鍵になるのであるが,大学の人材にかかる予算が不十分であることと,ひろく海外にも人材を集めるという発想(と,受け入れ体制)が不十分。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 短期間での業績(論文数)のみを過大評価する傾向が年々強まって来ており,それがポストに直結するので手っ取り早い手軽な仕事を指す傾向が益々強まってきている。基礎科学振興にとっては長い目で見ることで致命的な結果を及ぼすのではないか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 特に現在40歳前後の研究者が割を食っている印象がある。いい人材は多いが生かされていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 運営費交付金の継続的減少により,大学の基礎体力は確実に低下している。また,任期制の雇用や博士課程学生への長期的経済支援の不足等の不安定要因により,研究活動が制限されるのは残念なことである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 若手の任期なしのポストの拡充は重要であるとおもいます。しかし,運営費交付金が年々大きく下がり続ける中で,現状維持も難しく,拡充はかなり難しい状況にあるとおもいます。旧帝大クラスでもこの状況です。地方国立大学はもっと大変なはずで,競争的資金をいくらとってきても,任期なしのポストを増やすことは不可能です。国は国立大学法人の現状の運営費交付金のありかたを再検討する時期なのではないでしょうか。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 最近では,共同研究者の米国の大学教授に,「研究は『研究を行う人』がいなくて進みません。」「日本は研究を行う人が足りていますか?」と,日本の科学技術の将来に対する心配から,頻繁に言われるようになった。ここでいう『研究を行う人』とは,実験装置の運転や製作,試料作り,実験データの計測,データ解析,計算,図表の作製,プログラミングとデバッグ,計算機シミュレーション,を「実際に」行う人のことであり,それらを指導する者のことではない。具体的には博士後期課程の大学院生とポスドクである。大学の教授や准教授になり自分の研究室の運営に当たる人(PI)は,研究予算の獲得が一番重要な仕事になるので,『研究を行う人』にはカウントされない。国内外,どの立場の目から見ても,いまの日本には『研究を行う人』の総量が不足しており,その結果として研究成果が伸び悩み,国際的な地位をずるずると下げている。この傾向が続けば,将来的に,日本の落ち込みが極東地域の微妙なパワーバランスに「空白地帯」を作ることにより,世界的な安全保障上の懸念を誘発する,と心配されるところまで来ている。なぜこうなったか,第1には,博士後期課程へ進学する学生の減少である。1990年代の大学院大綱化,それに引き続くポスドク一人計画は,結果的に定職に就けない博士を大量に出し,博士課程進学に対する世間のイメージを大きく毀損してしまった。時代的に,いわゆる「就職氷河期」と重なってしまったことも悪かった。社会的に,概ね団塊ジュニアと重なる丸々一代に,非正規雇用の低賃金状態から抜け出せず,結婚・家族を持つこともままならない人々が大量に居る,という状況ができてしまった。要は,博士だろうが学士だろうが,ある限定的なタイミングで正規雇用には就けなければ,その後ずっと挽回の機会はず、人並みの人生は送れない,という通念が世間に強固に形成されてしまった。「高学歴ワーキングプア」が溢れる状況に対し,一般的な「就職活動-新人研修ルート」から外れる博士雇用の面倒を負いたくない企業からは,「博士が有能というなら研究が金になる所を見せろ」式の抗弁がなされ,その声は研究費配【続く】
- 144 分の科学技術政策に反映され,その結果大学には資本至上主義的なマインドがここ10年ほどで色濃く形成された。当然の結果として,その雰囲気の影響される学生は「自分の市場価値が最高になるタイミングで就職するのが人生の正解」という意識を強く持つ。理工系の場合,このタイミングは「修士卒で大手企業に就職」だ。自分の最高の売り時を逸し,無収入状態が続く博士課程に進学するのは「不正解」となる。かくして,学生が博士課程に進学しないのは,今や,倫理的,経済合理的に,「博士に『進学しないのが正しい』と判断される」が故の帰結となった。この問題の責任を,大学教員の学生へのプロモーションが足りないから,という風に,大学に押し付けられないで欲しい。科学に深い興味を持つ学生は,昔と変わらず今でもいる。そのような学生が博士後期課程に進学しなくなったのは,博士課程の院生の置かれる社会的立場が,現代の価値観に照らし合わせて,完全に時代に合わなくなった,という構造的な問題に起因する。端的に言って,研究は「仕事」である。大学院生であろうが,「仕事を無給でやる」という時代は終わった。もう今の若い人には受け入れられない,という事である。「働き方改革」や,種々のハラスメント訴訟,大学生バイトの搾取問題等々,労務コンプライアンスの問題が世の中を賑わす今日,大学生が博士後期課程進学というキャリアパスと比較の俎上に載せるのは,いわゆるブラック企業になっている。若者の無鉄砲さを帯びた情熱,伝統的な徒弟制度的価値観と立身出世の道徳観,および,教育費を拠出する家計の蓄財に支えられ,日本経済が右肩上がりであった時代に通用したシステムである,大学院生を研究の実働部隊として『安価』に使う方法は,ネットによる情報のオープン化,失われた20年(30年)による家計の疲弊,学生の親世代の高齢化,少子高齢化による将来見通しの重苦しさやデフレマインドにより,限界に達し機能不全を生じている。尚,世界的には,大学院生は自活した生活ができる程度の給与(RA経費)を得て行うのが常識であり,大学院生が無給で研究を行うのは日本に固有のいわゆるガラパゴス的慣習だ。【続く】

国内の多々の「ガラパゴス状態」が辿った運命同様、国家的な「老い」が顕著な日本で、この傾向を巻き戻し以前の価値観を復活させることは不可能、と認める必要がある。この20年強、家計の可処分所得は増えない一方、大学の学費は値上がりし、加えて、スマートフォン・通信費用など以前はなかった生活基盤費が発生している。さらに重要なことに、研究の競争相手となる「世界」の経済成長・物価上昇はもっと大幅に進んでいる。その分、国内の学生は相対的にどんどん「貧しく」なっている。ここ数年は「お金がないから」という経済的理由により、指導教員による経費補助なしでは、国内の学会・研究会ですら参加を見合わせる学生が増えた。まして、国際会議となれば、学会参加費、渡航費、宿泊費はこの10年で約2倍に上昇している。20年前までは、国際会議は大学院生でも何とか「自腹」で届いた。今や、所属大学や指導教員による経費負担なしでは、国際会議出席などとも考えられない、という実態だ。海外出張経費を拠出できるのは、高額な外部資金を獲得するPIの下にある研究室に限られる。その数が「研究分野ごと」に幾つあるかは、概ね科研費の基盤B相当以上と考えると概算でき、全国あわせても大した数にならない事が分かる。こうして、日本の研究層は薄く、国際情勢は遠く、競争に勝てない・ついていけない状況の深刻化が止まらない。厳しいことだが、「後進国化」である。この「学生の貧困具合」と「大学の金のなさ加減」については、いまやお隣の中国の上位校(重点大学)には、かつての立場を逆転されてしまっている。全体の伸び具合・勢いでは完全に突き放されている。日本が、「量」を絞って得たリソースを針の先ほどのごく少数に集約して国際競争力を保とうとする戦略を取ったのに対し、彼の国では圧倒的な「量」を背景に、ついに最近はその中から「量から質への転換」が成されつつある。国際的影響力推移の将来見通しでは、もう勝負に決着がついた、と言わざるを得ない。こういった状況を踏まえると、今の日本の若者は、かつてGDP世界第2位を誇った先進国の住人とはまったく異なる、「中程度国」の出身者、として【続く】

捉えなければ、状況の理解を誤る。能力の見込みはあるものの、金がなく、バイトに追われ、生活の余裕を知らず、ただし学士・修士の新卒で就職できればそれなりの給与を得て恥ずかしくない人生を開始できるはず、と考えている若者に向かって、「博士課程に進学しないか？給料は出ないが、遣り甲斐はあるはずだ。」と誘う事が果たして合理的か、と考えれば、日本でなぜ博士人材が枯渇するか理解の助けになる。言ってしまうと、博士人材の不足は若年層の「貧困問題」の一環だ。研究人材不足の底流にある若年層の「貧困問題」は経済問題であるので、有効な対策の方向性はかなり明瞭と思われる。しかし、この問題は、「明日食べるにも窮する」程の社会的弱者への福祉ほどの明瞭性がなく、世間的な認知は低い。加えて、義務教育以上の高等教育に対する支援は「受益者負担」の原則に反する、という道徳的規範のためか、議論は社会的広がりや欠く。しかし一方、現在の日本社会では、進学による受益は修士課程でピークアウトし、それを越えた博士後期課程への進学は必ずしも「利益にならない」という現実がある。加えて、研究の実態はテレビドラマにある様な「変わり者の自己実現活動」ではなく、PIが提案し承認された研究内容を獲得資金により実施する「労務」である。博士課程の院生は、学士・修士新卒で就職する機会を放棄し、個人の残存価値をすり減らしながら「労務」を行うのだから、これは「仕事」であり、「対価」が支払われるべき対象だ。実質的に仕事なのに報酬ゼロ、という実態がおかしいとなったから、やる人が居なくなってしまうのだ。ただ、世間の大部分の人々には、博士という存在そのものが自分自身の生活感から遠く、実感を伴わないため、この問題はあまり可視化されていない。が、国際競争力が物をいう今日において、たしかに『研究は仕事』であり、それに従事する人間には相応の対価があるべき、という認知が世間に於いてなされることによって、そうでなければもはや日本の研究に将来はない。博士人材の払底に対し大学は無策であったわけではなく、年間の授業料を補償できる程度のRA経費を博士後期課程学生へ運営費交【続く】

付金から捻出する、等の手当てをしてきたが、その分教員一人当たりへの研究費交付は減額を重ね、もうほとんど何も残っていない。「国費に頼らず、企業からお金を引っ張る努力が必要」との掛け声の下、卓越大学院などの仕組みが試みられているが、効果についてはまだよく分からない。ただ、はっきりしているのは、国が将来的に持ち得る研究力は、現在の学生へ如何に投資したかによって決定される帰結である。投資額に不釣り合いな巨大なリターンが、他国を差し置いて、日本にだけ天から降ってくることは有り得ない。しかし一方、研究投資額、人口動向、一人当たりGDP、世帯収入動向等々、種々の指標は今後の日本の衰退を強く示唆し、国庫から研究費の支出が増える見込みは薄く、ことある毎に「(国立)大学の経済的自立」が強く言われる。状況はいよいよ厳しいが、企業の資金が望みの綱という一面は事実であるので、寄付、奨学金、研究助成、どんな形でもよいので、大学に出資することが企業の強いインセンティブとなる施策が必要と思われる。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

長期に渡り少しずつ大学の運営交付金が減らされていった結果、大学管理業務に関わるパーマナントポストが減少し、一方で管理業務などが変わらないことから、一人当たりの研究以外へ使うべき時間が長くなっている。科研費などの競争的資金は重要であるが、人材確保のためには運営交付金などが重要であるため、これらの充実をすべきと考える。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

146 研究人材の質・量ともに、低下に歯止めがかからない状況である。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

博士課程大学院生の拡充、または博士課程進学をも踏まえた優秀な修士課程大学院生の確保には、研究科などで適正な審査を経て研究業務への給与を支払えるシステムを構築すべきと思う。全員に対し支払うシステムでは、研究に従事することで支払われる対価という自覚を学生が抱けないと思うため、モトリアム的な学生を排除できない。モトリアムとして学びたいのであれば自分で授業料を支払い、在籍して規定年限で卒業すれば良いと思う。研究にしっかりと従事すれば対価が支払われるとなれば、仕事への取り組みのための意義や研究生活態度など、一つの道筋が立ちやすいのではないかと。ただし教員が支払う場合、オーバーワークや不適切な人材を「対価が支払われるから」という理由だけで推薦することになりかねず、適切な評価委員会(外部または独立した機関)が査定して判断すべき。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

148 業績本位がいいわけではないが、人事を行なう際に業績以外の要素の依存度が高すぎるように思う(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

149 研究や人材育成等のマネジメントに長けている人材がおらず、若い才能を無駄に使っている研究室が多く見られる(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)

150 財務省の締付によって安定した研究ポストが削減されていく現状で、研究人材の状況が改善するわけがない。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)

151 現状の問題はつまるところ「金」である。大学からすると理不尽な決定であり対処は人件費の削減以外に存在しない。大学の工夫と無関係に予算は減らされていく現状ではどうにかなる問題ではなく、若手人材にしわ寄せがいくのは必然である。本当の問題は技術・知識の質と量であるから大学教員の年齢分布の偏りは将来に禍根を残すことになるとと思われる。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)

152 博士後期課程に進学する学生が少なく、今後の大学教員のポストが満たせるか不安がある。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

153 大学では教員・事務員の削減があり、研究人材を確保できる余裕がみられない(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 154 出身大学卒業者の採用を重視していることが顕在化してきている。外部からの登用を阻むものではないが、出身大学卒業者の採用を第一に考える傾向に気が始めた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 猛烈な勢いで教育システムの充実を目指す現状で研究人材として採用した若手研究者までもオールラウンドプレーヤーに仕立て上げられているのが中堅私大の現状かと思えます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 固定ポストの人員数が減っているため,教育,雑用の負担が大きい。一方で,競争的資金によるプロジェクトの特任研究員,特任教員は増えているが,任期があり,研究テーマが決まっており自由に研究ができない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 博士課程の学生の日本人の割合が激減しているように思います。外国人学生のみが増加しており,将来的な日本の科学力の相対的な低下に長期的に効いてくる序章のように思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 博士課程進学を目指す日本人の学生がいない。任期制などにより大学教員は不安定な職業と見なされ,父母の理解を得られない。外国人助教ばかりが増え,日本の国立大学として危惧を覚える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 多くの有識者が指摘していることであるが,国として若手人材雇用のための財源を十分確保の上,博士課程修了後すぐの終身雇用を保証したり給与も増額しないと,日本の将来の大学・公的研究機関における研究人材は枯渇していく。特に理工系の場合,企業が人材不足により採用のハードルを下げたり給与の思い切った増額を図っているため,優れた博士課程進学者の確保がほぼ難しい。学生から見た時に,若手研究者が雇用に不安定な状況を目の前にして,大学研究者の何が魅力なのか判らないであろう(実際にも,社会人としての魅力は無い)。また,過去には企業から多くの研究者が流入していたが,大企業ですら基礎研究部門を縮小しているため,将来的には人材確保が難しくなると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 今年の10月から外国人のポストを受け入れています。大学を通じた制度による外国人雇用の場合と個人の研究費で雇用する場合の差異が非常にあると感じています。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 雇用の減りすぎている。若手人材というが,非常に難しいと感じる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 162 年々研究人材が減少している気がします。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 若手研究者向けのポストは増えてきているが,博士後期課程への進学者は減少しており,募集してもなかなか母数が集まらない。その多くは任期付きであり,落ち着いて研究できる環境になく,研究費獲得や論文などの業績を重ねることに追われ,少なからず校務もある。科研費の若手研究の採択率は優遇されている一方,中堅研究者は競争が激しく,研究に割ける時間が大幅に減少している現況を目の前で見れば,学生が進学意欲も湧かないのは当然だと思う。基盤的研究経費の過度の選択と集中を速やかに改めることができなければ,科学技術立国・日本などと言えない状況になるだろう。きわめて危機的な状況にある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 4月に地方国立大学から私立大学へ転職しました。研究環境(資金,時間等)は,私立大学の方が地方国立大学を上回っていると感じています。地方国立大学から私立大学への研究人材の流出が今後増えていくと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 研究・教育以外の雑務の割合が年々増加していて,研究・教育に割ける時間が少なくなっている。たとえば,同じような書類,同じようなアンケートが多すぎる。よかれと思って単純に新しいシステムを先々の利便性などを考えて導入しても,結果的に二度手間になったり,より時間を取られることになっていることが非常に多い。本気で効率化を考えた方が良い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 166 博士課程を目指す日本人はほとんどいないが,それは博士課程後期課程の環境よりも大学教員の労働環境や大学で多感な時期を長期間過ごすことに対する弊害が際立つために,日本人は博士課程への進学をためらうように思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 女性研究者の過剰優遇がある。同一の業績がある場合や少し劣っている場合において,女性研究者を優先して採用することは男性差別であり不平等です。性差があるため,育児や出産に関するサポートを充実させることに否やはありませんが,単純に人数比を揃えるための男性差別政策は是正されるべきです。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 問1-03の「若手研究者のための任期を付さないポスト拡充」に該当する公募は増えているように思うが,そのような支援が不充分だったまま若手枠から外れてしまった40歳前後が不利になっているように思える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 169 女性研究者や外国人研究者を優遇するポストが増えている関係で,ただでさえ少ないポストがさらに少なくなり,実績を上げた研究者が昇進できる機会が非常に少ない。外国人研究者も優秀な方はアメリカ等の国に行くため,日本に入ってくる外国人研究者のレベルは決して高くない。女性研究者はもともと男性研究者と平等な雇用機会が確保されており,優遇する必要はない。女性研究者の融合によって,研究能力の高くない研究者が,数少ないポストを占拠するような事態になりつつある。そのような研究者は学生の教育も上手くは出来ないため,結果的に将来的な日本の科学研究力の低下を招くと考えている。女性研究者の数を増やすためには,研究者を目指す学生の教自体を増やさなくては日本の将来はない。研究者を目指す学生が少ないのは,このような劣悪な就職環境による。優秀な学生はより給与の高い安定した職に就いてしまう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 若手教員の環境が悪いため博士課程に進学して教員をめざそうという学生が減っているように感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 171 学内の助成・公募等の応募書類に「女性を優遇する」といった文言を明記することがしばしばあるが,これが必ずしも女性研究者の活躍を促すとは思えない。実際に優遇された場面に直面したことはないが,何かの際に「あの人が通ったの? ああ女性だからか」と言われかねないような状況を作ることは良くないと考えている。書くのであれば「男女平等に扱う/評価する」といった記述が望ましいと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 172 博士課程後期を目指す学生は減少の一途をたどっているように感じる。研究に興味がないのではなく、進学しても学位取得後の就職口が人事凍結等の影響でアカデミアにはないことが主な理由のようだ。地方大学では定員を充足させるために社会人学生を増やそうとしているが、企業で働く人材にとって博士の学位は重要ではないようなので、そこにギャップが生じている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 173 今後10年をかけて,かなりの数の教員数を減少させる目標が定められ,これにしたがって新規雇用を行うシステムが導入された。このような状況を鑑み,若手人材のキャリアパスの厳しさを考えると,たとえ優秀な学生であっても博士課程進学などとも勧められない。もはや日本の大学は,世界の研究戦線において撤収戦を戦えと宣告されたと思えない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 女性研究者や外国人の雇用促進や環境整備にまで大学にプログラムを立てさせて競争させるシステム(たとえば旧「女性研究者養成システム改革加速」)には問題がある。また,追加的な環境整備を運営費交付金の中でまかなうことには限界があることは明らかである。また,若手研究者や女性研究者などが多くの競争にさらされ,短期間で多くの業績を出すことが期待されるのはかわいそうであり,これから我国の研究が発展するの不安になる。のびのびと研究できる環境を与えられないものかと思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 人事がポイント制になり,かつポイントが削減されたので人事が滞っている。教員数が減少しているが,業務内容は変わらないのであらゆる場面で教員個人の負担が増加し,教育研究のポテンシャルが低下していると考えられる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 30代の研究者が少なく,40代が多い状況です。40代が付くポストが激減していて,困ることが多いです。また40代の研究者はポスト経験が多いのは良いのですが,専門性が希薄です。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 大学院生の数が年々減っており(修士,博士ともに),ポストの確保もできない研究室が増えてきているように感じます。研究人材の確保状況は,悪化してきていると思われます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 学内出身者の採用を優先することに固執するあまり,多様な人材を採用できなくなっている。学内出身者の採用に固執しない制度の創設が必要だと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 助教レベル,准教授レベルが独立する状況を増やす必要がある。また,教授が一人でラボを運営するだけのマネジメント能力をつけてもらう必要がある。(助教が,教授の世話に時間を取られすぎ)(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 人数が減り続け,これまで同様の教育研究活動の実施に問題が起これつつある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 若手への環境改善は積極的に取り組まれているように思う。それはありがたいのだが,「若手に機会を」と声を合わせ,能力を超えるほどの業務や企画が若手に任される傾向もある。職位の確保と資金の配分をしたのに,それに見合う時間を与えられないのでは,本末転倒である。若手は基本的に加減が分かっておらず,研究以外の与えられた仕事も精一杯こなすので,真剣に取り組むほど時間が無くなる。あれもこれもではなくバランスの取れた業務配分を望む。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 182 若手人材の採用は,以前にも増して積極的になされているが,多くは3年程度の任期付き(再任無し)である。一時的に採用数を増やすことが,大学においてどの程度のメリットがあるのか評価しがたい。それよりも,長期的スパンで人員を適切に配置し,学生への研究・教育活動を円滑に進められるように対策をしてもらいたい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 183 研究職が全体的に収入や任期,雇用形態等が不安定であることにより,優秀な学生ほど一般企業への就職志向が高く,研究職を希望する学生も博士課程に進む学生も以前と比べて極めて少なくなっていると感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 184 薬学部が6年制になってからは,資格取得,専門教育が注視される教育が中心である。学生が基礎研究に興味を持つ機会が失われており,大学院進学率の低下から,院生の減少を招いている。教員,学部生との構成は教育研究の連続性を失わせるものであり,現況を危惧している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 185 若手研究者の育成について,「選択と集中」の方針により大学間の格差が拡大する一方である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 186 昨今,部局の教員枠が減少し,大学院を卒業しても研究者として残る者が少ない。また臨床系分野では,学生教育にかかる時間が増え,働き方改革の縛りによって,研究に割ける時間が減少している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 187 人事が凍結されるので学生を含めた人が集まらない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 188 若い研究者が希望を持って大学・公的研究機関での研究を行う環境に無い。特任助教などの非常勤職が多く,先が見えない人が多い。女性はさらに厳しい。優秀な学生であっても研究者を目指さず,企業志向が強くなり,博士課程には進学しない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 189 大学における研究教育職の不安定さが,研究者を志す学生の減少の主な要因です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 大学によっては世代が偏っている。比較的若い世代がアブライできる職種が,主にコスト面から限られている状況にある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 修士課程学生の数が多く,レベルの低下が著しい。低レベルの修士学生への対応のために,労力が割かれ,本来指導を充実すべき対象である能力・意欲の高い学生(博士課程後期学生を含む)への指導が疎かになってしまっている。博士後期課程のことが問題にあがるが増えたが,日本の大学院教育における最大の問題は,能力・意欲の低い修士課程学生が多すぎ,資金・教員の労力ともに無駄遣いしていることである。大幅に人数を削減する必要がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 少なくとも,我々の専門分野であるメタボリック研究においては,即戦力の人材は不足している。例えば,国プロを採択させていただけPDを募集しても良い人材はいないのが現実です。そのため,しっかり時間をかけて優秀な博士人材を育てることを大切に日々研究活動を実施しております。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 193 所属大学機関では教員数の削減を目指しているため、若い教員は任期付きの特任教員が多い。任期終了後の新たな雇用先を探すことが難しいようだ。また、定年退職後のポストを新たな教員で埋めることができず、部局の教員数を減少している。この先、在職の教員の負担増大が不安である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 現在当大学では業績や社会的貢献がすべて点数化され、理系文系混合で評価されるため、研究の準備段階やこれからという状況で正しく評価されない可能性がある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 195 大学院への進学が少なく、留学生を受け入れるシステムも整っていないため、研究を担う人材が非常に不足している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 196 医学部において、博士相当の研究をおこなっていない学生に対しても、学位を与える環境が横行している(研究や論文作成がほぼ他の人材によって肩代わりに行われている)。真摯に取り組む優秀な人材ほど環境に不条理を感じさせており、公正さに欠けている状況は早急に改善が望まれる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 197 若手と女性を優遇しすぎて、中間層(40前後)に対する待遇がひどすぎる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 198 若手を対象とした場当たりの支援ばかりで、長期的な支援、中間層、シニア層の待遇もひどい状況に見えます。全体の待遇改善が望まれます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 199 近年、残念ながら、上記の問いに回答するのに参考となる、博士後期課程およびポstdクの数が大変少なく、大学から博士後期課程への進学が魅力的な選択肢であるとはほぼ考えられていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 200 人員配置の偏りがあり、同じ職位でも研究時間の確保が容易な人とそうでない人との格差が大きい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 201 運営費交付金が削られている中で、競争的な公募に勝てる研究者のみを残していくと、本当に大学として必要な教員がいなくなる危険性が高い。そのような、競争的資金を多く確保するような研究者が存在する一方で、競争に向かない基盤的分野の教育・研究者を守るような取り組みも必要と思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 経費を投入しての待遇改善が、研究人材確保には一番効果的だと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 203 多くのノーベル賞受賞者が指摘するように、国や社会が国立大学に対し、基礎研究よりもすぐに成果が表れやすい応用研究を求めるようになった。また、成果に応じた運営交付金の傾斜配分も、産業界との共同研究による外部資金の獲得努力に拍車をかけている。それ自体は悪いことではないが、結果として若手研究者の自由な発想と基礎的な研究能力の育成が阻害されていると思われる部分もある。また、特に地方国立大学における人件費の確保がきわめて厳しい状況では、若手研究者の安定的な雇用を確保することが難しく、このことが特に若手の研究人材を確保することを難しくしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 204 女性人材不足を解決するひとつとして、博士学位を取得する女子学生を増やすプログラムを推進している。社会で活躍し、大学教授などになるキャリアパスも示している。こうした取り組みは国が主導的に進めるべきであるが、高校以降の女性の理系進学を支援できる高校の先生方が増えていないことを憂いている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 205 予算の削減により、研究費が不足しており、人材が生かされていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 206 特に、若手雇用が少なくなっているのが、大きな課題。また、講師や准教授が人件費削減のため教授ポストに就くことが困難となってきたのも問題。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 207 優秀な若手人材の流出が、地方大学の共通課題であると認識している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 208 大学・公的研究機関における研究人材の給与に関しては、かなり産業界と比べて低いと感じる。以前は、教員の自由裁量権が多いので給料が低くても仕方が無いと考えていたが、現状は大学改革等の業務の増加、処遇に関して高い水準ではないために、若手の研究者が大学等に残留したいと感じなくなっている。日本の教育と研究が崩壊する前に手を打つ必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 209 博士課程学生に対する経済的支援、ならびに博士取得後のアカデミックポストを含めたキャリアパスについては、若手研究人材が将来に夢をもって研鑽が積めるよう、拡充が必要と感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 210 ポストが減っていく中で新たな人員導入ができず、教員の構成によどみが出てきていることと、相対的な質、モチベーションの低下が起こっているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 211 近年、私立大学に対する補助金について、研究関連が減少し教育関係が増えていると思われる。私立大学にも、以前のような戦略的研究の取り組みに対して研究費の大型支援を復活させてほしい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 212 大学ではカリキュラムが社会の情勢をみて柔軟に修正するなどが容易ではないため、雇用の多様性が広がらない。国公立私学に関わりなく、産学で人材を定期的に交換する制度などを設ける必要がある。また、分野融合の研究をするにも「論文の公刊」しかできない人材では役に立たない。研究人材の多面的な人事育成制度を設定しなくてはならない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 213 昨今は任期制教員が増加しつつある。とりわけ若年層の研究者にとっては、短期間に成果をあげることが問われる傾向にあり、きびしい研究環境に置かれているように感じられる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 214 多忙を極め、優秀な若手人材が慢性的に不足し、かつ若手に魅力的な研究環境にない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 215 博士院生、博士取得者、および科学者・研究者の待遇が高くないため、学生には大きな魅力を感じない。①博士院生の経済的支援を充実させる政策が必要。大学だけでは限界である。②博士号取得者の出口を広げる政策。この二つを同時に強化する必要がある。博士人材が増えると企業も現在の修士院生のように採用してくようになるだろう。一方で、欧米先進国のように、社会がサイエンスやテクノロジーに関心をもち、博士人材、科学者、研究者が尊重されるような活動も必要だろう。その責任の一端は、大学・公的研究機関とマスメディアにあるが、大学は人手不足・資金不足でその余裕がない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 1216 公費が削減されていることで、若手の雇用がなくなって、新しい知識技術の研究・教育を提供出来る人材が少なくなっている。また、50代以上の人材のみが多くあるため、古くなった教育・研究に偏りが見え始めており、現代の産業を担う人材に対する教育が古くなってきていると考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1217 ポストに制限があり,機関研究力を上げるためには必ずしも十分な員数とは言い難い。(大学,第3G,その他,男性)
- 1218 研究費少ない,多様な学生のケアをしなければならない,研究時間少ない.こんな職種に誰がつかいだろうか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1219 定員が拡充できず,人材が不足している.一時雇用も増えており,落ち着いた研究ができていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1220 研究人材が不足している.まず,ポストの数が極めて少ないし,そのせいで,アカデミアでの研究者を志望する人の数が減っている.大学は研究より教育,さらには経営を最も重視しているので,教員ポストは最小限に抑制されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1221 もっと国内外で通用するものによる評価が重視されるべきのように感じます.例えば,PublonsやORCIDなどの活用が公平だと思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1222 若手や女性,外国人研究者を確保するために,まだ定年まで10年程度あるシニア研究者を追い出すような仕組みをつくるのは間違った方法だと思う.単純に人件費を増やして新たな雇用を創出して,初めて新たな取り組みといえると思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 1223 意思決定権のある女性研究者のポジションを増やす仕組みがあることが望ましい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 1224 運営交付金の激減に加えて,助教などの若手研究者の減少など,教育研究の環境は悪くなる一方であると感じます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1225 潜在的な研究者数に対する女性研究者の割合を考えた場合,女性研究者を優遇して雇用することは,若手研究者にとって真の男女平等といえるのか疑問に思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1226 全体の予算が削られすぎており,何もできなくなっている(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1227 研究者の公募情報を見てみると,流行りの分野(例えば,情報工学における人工知能)に集中しているように感じる.このままでは学問分野の多様性が低下するのではないかと危惧している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1228 次代を担う「自立した」国内の若手が絶対的に足りない.能力的に「まし」な学生ほど経済的な有利さを求めて民間企業に就職し,研究者への道を選ぼうとはしない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1229 研究推進や大学のための活動に関して秀でた研究者がいる中,資質不十分ながら昇任する教員がいる.学生の評価はとも低く,逆上層部とのつながりがあるようだ.人間関係は重要であるが,適切な判断,運営能力がない人が上にあげることができる状況は受け入れられない.博士後期課程を目指した学生も,そこで指導を受けて博士後期進学はあきらめた.研究人材の確保,環境改善のためにも,適切な人事を期待したい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1230 所属しているプログラム(旧学科)に人事権が全く降りてこないので人手不足である。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1231 学生の研究力が落ちているため,ポストクや技術補佐員を雇用しないと現場ではデータを出すことができなくなっている.それにも関わらず,科研究費では十分な人材雇用に回せるほどの余裕がない.民間で若年層の給与が上がってきているのに,学術研究の現場の雇用環境は逆に悪化しているので,研究室が近い将来に維持できなくなる不安が常にある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1232 人材の入れ替わりが基本的にはないので,大きな変化をあまり感じない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1233 私の所属する学部特有かもしれませんが,昇級やパーマネントの付与などの基準が,何をもとに決められているのが極めて不明確に感じます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 1234 優秀な学生が経済的な問題や将来への不安で研究を志すことができない状況が加速しています.また,大学では給与や任期について情報を出さずに公募をおこなっているところが散見されます.通常の就職活動で任期や給与が明示されない求人はあり得るでしょうか?大学はもっと努力すべきですし,法に照らし合わせて問題がないか,行政としても指導すべきではないでしょうか(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 1235 大学院生数と教員数のバランスを考えながら人材,資金の投入をちゃんとやってほしい.大学の自治に完全に任せると,学内政治で無茶苦茶になるので目安や基準が必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1236 国立大学法人の運営費削減が効いてきて,若手人材の採用や雇用は極めて難しくなっている.将来の研究者や技術者の確保のために博士課程進学者を増やすといくら声高に叫んでも,ポジションそのものが無いわけなので,ほとんど無策と言って良い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1237 博士人材育成環境の整備に着手,今後充実の方向へ進む予定(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 1238 多くの大学で人件費が厳しい状況になってきており,若手教員の採用が難しいことは問題と思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 239 博士号を取れば、生活の保障ができるような制度が望ましいと考えます。高校の教員の資格を取れるような制度も一つかと思いません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 240 大学の人件費抑制のために、退職者の後補充できず、准教授層が平均年齢の上昇が顕著になってきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 外国人の研究員が日本の大学で(長期に)滞在する場合に、アパートを賃貸することが非常に難しい。保証人がいないためである。これは日本に外国人の研究員が来て研究活動する上で大きな障壁である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 家庭に埋もれる大卒以上の女性を特別研究員として再度登用する制度の拡充を望みます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 243 全国の国立大学で、教員の定数削減が行われ、それに伴って、研究人材を登用できる機会が格段に減少しています。例えば高い内容の実績を創出した研究者の昇進や他大学への栄転の機会が激減しています。それもあいまって、外部から人材を登用できる人件費を確保できず、必ずしも実績が十分でない研究者の内部昇格が散見されるようになって来ました。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 244 大学院重点化や部局化を進めてきた結果として、研究意欲が旺盛で実績を積み重ねつつあり教育にも熱心に取り組んでいる優秀な若手の教員が多数生まれている。その一方で、教員定員の削減が進められている。矛盾としか言いようがない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 245 特に大学において(付属研究所は除く)は、教員が「教育」や「管理」の仕事に追われて「研究」に割ける時間が少ない。特に私立大学においてそれが顕著である。教員がやるべきことなのかと疑うような事務仕事も多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 教員は研究人材の一つであると思うが、研究以外の業務に大幅な時間をとられ、また、これに関する業務は平等ではない。特に若手と言われる人材に様々な業務が割り当てられ、研究を行う時間が少なくなっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 大学の研究人材をもっと増やさないとすそ野が増えず研究レベルの向上にはつながらない。私立大学は教育型大学などという括りは国立大学を甘やかす結果にしかない。国立/私立に関係無く研究を奨励して研究人材並びに研究の土壌を整える必要がある。またそれに対して最重要なのは幼少の基礎教育と小中の義務教育、そして高校の高等教育と思われる。子供が減っている今、教育学部を中心とした教師のみの指導で研究者が育成できるのか、国は早急に真面目に考えるべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 日本の科学技術力の低下は数値にも現れているとおり明白であるが、何も変わっていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 書類上は8割が研究エフォートとなっているが、教育・運営業務があまりにも多く、実際は5割未満と感じている。勤務時間が長すぎると警告を受けているが、他の教員は自宅の書斎(当家にはない)で仕事をしているだけで、業務の低減や効率化、人員の増員が諮られているわけではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 公的研究機関(有機化学の実験系)においては、研究資金は十分あるものの、実験補助をする学生がいなくて困っていると聞いたことがあります。公的研究機関が首都圏や地域偏在化しているために、実験補助をする学生が不足していると思います。その一方、地方の国立大学では、学生(将来的な研究人材)を育てる(実験する)ための費用(研究資金)が完全に不足しています。これは研究者としての立場の意見ではなく、教育者の意見としては、将来的に科学技術を担う研究人材を発掘する(育てる)機会を失っていることになると考えています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 大学の方向性を決める人達と、それを支える人達の意味疎通が十分でないと思う。特に、事務と研究者の関係も含めて。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 若手の競争環境の激化に反比例するように上の教授層の仕事量が減っている(雑用の増加のためと主張されている)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 学内業務が多様化する中で研究者の研究時間が大幅に削られている状況は変わらない。予算的な手当てについては若干の改善傾向が見られるが、業務過多な現状は改善の兆しがみただけでなく、今後も増えることが予想される。研究機関にはせめて研究時間を確保できるような業務体系を整えてもらう必要があると考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 雑務が非常に多く、教員の研究費のみならず、学生の指導時間まで不足している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 255 本学では若手研究者が活躍しやすいように、様々なサポート体制が見受けられる。ただ、本学に限らず任期付きの雇用に対し受け皿となるような対策が必要である。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 256 ポストが慢性的に不足し、人事の凍結が為されている。流動性を高めると掛け声だけで、任期ありのポストばかり増やしている。任期ありのポストでは、落ち着いて研究に打ち込めず、目先の短期的な成果を追う研究ばかりとなっている。流動性が高くなっているとも思えず、ただ若手研究者の使い捨てになっている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 257 研究を醸成させる環境がほとんどない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 258 若手研究者が安定した環境で研究に取り組める体制があまりにも不十分である。そのため、大学院生が大学・公的研究機関における研究活動を目指さなくなっている。要因の一つには給与面の問題もある。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 259 研究資金の不足が著しい。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 260 大学では研究をすることを希望する人達が減っている。そのため人材が育たない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 261 博士課程進学希望者の経済的支援や博士課程卒業者のキャリアパス支援は依然として不十分である。大学間で共通の大学院組織等の整備が必要と思われる。また海外の大学との大学院連携強化も有効。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 262 学生に対する経済支援(授業料の無償化や生活支援)が充実することは、優秀な人材の獲得に繋がると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 大学のカリキュラムに即した人事が行われておらず、人事が硬直している。業績評価も論文数にシフトしており多様な人材確保に至っていない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 博士へ進学する学生が減り、おそらく私の所属している分野は分野ごと、後20~30年くらいでなくなると思います。欧米では、逆にこの分野の人口は増えているだけに、心配しています。若手研究者が減り、ポスト等を確保することも難しくなり、大型プロジェクトを維持するのが困難になってきていると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 265 トップを狙うマネージメント層の派閥争いやパワーゲームが、本来研究に集中すべき世代、人材の研究への熱意やチャンスを奪っている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 266 人事(新規採用,昇任)のタイミングに年ごとのばらつきがあり、部局教員の年齢構成が一様ではなくなっている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 267 ここ数年で所属学部における若手研究者の数は劇的に増えたように見える。しかし、私も含めて昇任なしの任期付き等将来の保証のない立場の研究者も多く、今後数年で若手研究者の数は再度減少に転ずることが予想される。またこのような雇用形態で採用されている研究者は常に自身の将来に関しての不安が付きまとい、QOLは低い。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 268 新たに作った大学の規定で、退職した教員の後任人事は1年待たないと動かせないことになっているが、それでは現場が回らないのが現状です。速やかに教員の補充をしてもらいたいと常々思っています。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 269 運営費交付金の削減と、過度な「選択と集中」によって、国内の研究教育レベルを底上げし裾野となる地方大学の研究環境や、若手研究者の処遇が悪化しており、地方の優秀な人材が博士課程を進路として選択しなくなっていると感じている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 270 文部科学省の方針で、国立大学に対する交付金が年々減ってきたので、学内では人件費の削減が求められている。教員の数が減る一方で研究以外の業務は減らないので、各人の研究にかけられる時間が年々減ってきている。地方大学では、この傾向が特に顕著であると考えられる。18歳人口が減っていく現状では、新規大学や新規大学院の設置は条件を厳しくするべきではないでしょうか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 271 研究職を目指す学生が減少している。大学教員は経済面、その他労働環境に恵まれていないと学生は考えるため、それを希望しないものと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 272 隣国中国には毎年訪問しますが、研究費の支給だけでなく、研究人材の育成にも多大な努力をしています。このままでは日本はアジアのリーダーとなれません。働き方改革は、一方では若手研究者の努力を、あたかも否定するかのごとくです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 273 運営交付金の削減に対応するには定員の削減を行うしかなく、定員ポジションの減少は期限付きにポジションの増加を招き不安定な身分を見て若手研究者がアカデミックポジションを敬遠するという悪循環です。まず審査をきちんとして人事を回す体制を構築してから予算の変更を行うべきだったでしょう。このまま進めば日本のサイエンスは危機的に状況に間違いなく陥ります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 274 大学・公的研究機関における研究人材は、年々獲得できる研究費が減り、かつ研究以外の業務が増え、予算削減で年々人員が削減されている。ほとんどが裁量労働制という名目のサービス残業によって大学・公的研究機関が支えられている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 275 自分の研究室では、学部学生の研究参加によって、人材不足が補われるようになった。資金が全くなく、新採用の教授が研究を立ち上げることができないため、研究室が研究室であることができない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 276 ポイント制の導入で人材確保よりも人件費削減に力が入られ、若手の研究ができる環境整備は悪化している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 277 大学への補助金削減の結果、大学本部からの各部局の定員削減・配分額削減が課せられている。その結果、優秀な学生は地方大学の将来に危機感をいだき、旧帝国大学や外部での就職を希望し、人材流出が進んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 278 業績に応じた給与、研究費配分がなされるべきである。なんでも平等ではモチベーションが上がらない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 279 人員削減が限界の状況で、研究と教育の両立は難しい。若手研究者は教育に費やされ、研究ができる環境になく、退職していく若手研究者も多い印象である。定年退職となった教授を再雇用して特任教授等としているが、若手が育っていないことの裏返しにも思え、人材育成という意味では今後の大学教育に不安を感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 280 大学等では若手研究者に対しての種々の改善がされているが、意欲的な若者が減っていることが根本的な問題であると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 281 研究人材の指導側の問題だけではなく、学生個人の意識の低さも関係している。指示待ち、教えてくれるのが当然の姿勢が目立つ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 助教などのポストにある若手研究者が独立した研究者として研究活動ができていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 283 女性限定,外国人限定などという枠を作らず,純粋に優秀な人材を雇用できるシステムを作ることが必要だと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 所属機関において,助教,講師,准教授といった常勤のポジションであっても,現状は任期付きとなっている。その一方で,他の機関の,公募の行われているポジションは決して多くない。任期付き雇用自体が活発な競争的な環境が前提と思われるが,実際には募集されているポジションが大変少なく,無期雇用のポジションが空くこともないことから,当事者や次世代のアカデミアへの希望を失わせていると危惧している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 285 若手研究者や外国人研究者などに対して様々な支援が取り組まれているが,結局自立した研究者として働くポストが限られており,30~40代の研究者でも任期切れでアカデミアを退くケースも依然として多い。優秀な研究者でも任期が切れたら,解雇となるケースも多い。様々な支援を行っても結局任期切れで解雇されるなら,支援を行う意味はないのではないかと。近視眼的な支援ではなく研究者として自立するポストの確保までを見据えた支援が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 予算減で空きポストが増え,とにかく人を減らしたがついている。残っている人も兼任で忙しい。優秀な人材を招聘しても地方国立では定着せず,他の良い大学に移ってしまう。その大学に適したレベルの人はそのような優秀な人材に公募で負けるため職を失う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 危機的に人材が不足している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 288 「ライフステージに応じた支援」については,出産・子育て支援はかなり充実してきたように思いますが,実際のところ,それ以外のステージである,老親の生活支援や介護等もあります。これは男女を問わない問題と思いますが,こちらの支援については,まだこれからのような印象です。超高齢化社会を迎え,子供も少ないため,老親の生活支援や介護等がかかってくる世代への支援も考えていただければと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 289 研究時間を業務時間に入れてはいけないような雰囲気が学内に蔓延しており,自由な発想で集中して研究活動ができるような状態ではなくなっている。優秀な研究者が学外に流出しており科研費を獲得できる人材が減っているにも関わらず,全体の獲得金額や採択数の低下を現場の責任だとしている。研究活動に対する閉塞感が急激に高まっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 290 大学が研究の人材や環境を改善するための取り組みをしていると感じることは何一つありません。地方大学であるがゆえに難しいという側面もあるように思えます。人材も資金も不足しています。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 291 地方大学 医学部なので臨床で手一杯。研究へ重きを置ける人材が少ない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 292 若手研究者を任期付きで募集せざるを得ない状況の中で,応募が少ない状況となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 293 令和2年度より,若手研究者確保のため,4名の特任助教の採用を学長裁量経費で行うこととした(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 294 研究人材の確保について,少子化が加速している状況の中,企業の雇用状況が改善していることもあり,大学院進学者が減少傾向にある。このため優秀な研究人材の確保が難しい状況になりつつある。また,採用後の研究活動について,多様な資質を持つ学生が増加していることによる教育や学生指導等の負担増,及び地域連携・地域貢献事業等地域に関わる機会の増加等により,研究に専念できる時間の確保に苦慮している教員もおり,教員の負担増も研究人材の確保を困難にしている要因の一つといえる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 295 近い将来の生活設計ばかりが優先されていて,研究への夢や希望を持たない若者が増えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 296 種々の要因から,研究者の研究時間が少なくなり研究費も十分ではなくなって研究人材の質的低下が顕在化しつつある。また,大学の財政基盤の脆弱さから人件費の切り詰めを余儀なくされ,研究人材の量的低下も否めない。悪循環に陥りつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 297 各個人の切磋琢磨は必要ではあるが,希望が見える人事制度及びポストの数が重要。あまりに不安定で先が見えない状況では,優秀な人材は残らない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 298 博士課程に学生を呼ぶには,根本は魅力が大切である。教員が魅力ある研究を継続できる仕掛けが必要であるが,評価が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 299 諸外国に比べて大学教員の給与水準が低いのが難点である。給与を上げない限り諸外国から優秀な人材を雇用することは難しいのではないかと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 300 限られた人件費のやり繰りの中では,優秀な教員(研究者)を引き止めるのはかなりの困難がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 301 全般的に,人材の定員が少ないといえる。この少なさが,特に,博士課程後期課程への,日本人の少なさに影響している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 302 博士研究員(ポスドク)で優秀な人材を公募で得ることは,地方大学では困難になりつつあると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 303 女性研究者が指導的立場に立てるようになるための体制整備(社会的なものも含む)が必要である。医学部(医学科・看護学科)においては,専門職養成への社会的要請が強すぎて,卒業生のうち研究の道に進む者がますます少なくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 304 URAを本来の意味の研究コーディネーターとしてもっと活用すべき。研究者崩れの人材の中には研究に未練が残って研究のビジョンや俯瞰的視点を持っていない人が多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 日本人学生の博士後期課程への進学者不足は、全学問分野の傾向なのであれば相当深刻である。例えば獣医臨床系大学教員人材については(分野の特性かもしれないが)獣医臨床技術に秀でた獣医師人材は巷間多くおられるが、博士の学位を有し、なおかつ研究者として自立し、学生の学位論文指導が可能な人材は既に枯渇の感がある。日本の大学教育ではあらゆる学部教育を全て英語のみで実行できる素地がない(学生、教員、事務方すべて)ため、欧米の大学のように国内のみならず他国(主として英語圏)から大学教員人材を大勢受け入れられる社会構造になっていない。いままでもないが研究人材不足解決は大学院改革だけでは不十分で、学部教育の段階から研究者マインドを涵養する必要があるし、社会の研究に対する理解(重要性やサポートなど)も勝ち得る必要がある。また大学組織も日常の事務や管理運営業務の英語対応が極めてお粗末である。そもそも文科省から大学への様々な通知でさえ日英バイリンガルになっていないように思いますが、それはいかがなものでしょうか?もしバイリンガルになっておりましたら誤解ですので謝ります。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 305 若手研究者が大学研究者に残る割合が減少している傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 306 運営費交付金の定率削減により、若手研究者の採用が停滞している。定年教授のポストを准教授あるいは助教として使用するよう指導しているが、その効果は鈍い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 307 国立大学は教員数を削らざるを得ず、それが在職教員への様々な負担を増すと同時に、研究に専念する時間をますます削りつつある。この結果大学全体に強い負の雰囲気蔓延している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 308 大学においては、教育や評価のための書類作成など事務的な仕事が多く、研究に割ける時間が減っている。若手教員は採用時からそれが普通だと思っているので、研究を軽視しているのではないかと危惧している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 309 本学では、学長裁量定数(教員ポスト)を活用して、大学が考える方向性と学部の将来構想とをすり合わせて戦略的に人員を配置する取り組みを今年度から開始した。その仕組みの中で、若手研究者のポストを可能な限り確保し、若手研究者の割合をできるだけ増やすことを考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 310 医学科では特に臨床研修医の義務化により一旦研究を離れることになるため、再び研究を目指す機会が少なくなったように感じる。再び研究を目指すことへのメリットがある社会環境(環境整備)とする政策等が必要に感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 311 現在、大学・公的研究機関への公的研究費の配分は研究者ではなく、大学・公的研究機関の格付けで決まっており、旧帝大等の格付け上位の国立大学、〇〇、〇〇〇等の格付け上位の研究機関に在籍していないと十分な研究は出来ない状態である。私立大学・中小の研究機関に良い人材を集めるためにはある程度の研究費が必要である。この意味からは従来の「私立大学ブランディング事業」などはいい企画であったと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 312 業績評価が給与に結びつかないと優秀な人材がやる気をなくし、そうでない人材がいつまでも大学に残る。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 313 研究人材の基礎研究に経費をかけていただきたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 314 大学の仕事は特別なものではなく、若者にとっては選択肢の一つ、他業種同様に、個人のモチベーションに頼らず、システムを含めて魅力的なものにしなければ人材確保が困難になるのは目に見えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 315 若手はポジションの多くが任期付きであることが問題で、他の職種と比較しアカデミアを敬遠する要素の一つになっていると感じる。また、現在の職場でのことではないが、任期付きポジションの更新、昇任などの研究業績の評価が不透明な場合があると感じる。研究所長の一存などではなく、評価する軸を明確化し、より納得できる業績評価を行ってほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 316 工学系については最低でも、純粋な研究に加えてMOT等の経営的なコンテンツを学習、実践する機会を経なければ、アカデミックポジションを得られない仕組みにするべきと考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 317 大学執行部は、様々な努力をしており、評価しているが、交付金が減少していることも教員全体の数を減らしていく状況にあり、これら執行部の努力が色々としわ寄せが行っており、そもそも若手教員の採用数が減っているように思われる。運よく、入れた若手教員については様々な支援策はあるが、(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 318 ・ずっと大学でやってきた人は、視野が狭い。抜本改革には、産官学の人材交流がもっと必要ではないかと考える。・人材公募すると、特定分野の研究者がやたら多い。(例:超電導)これは、一時はやりのテーマでスタートして、そこから脱出できずにテーマが固着化しているという事を示している。ある程度年限の経過した研究者のテーマの見直しなど必要不可欠であり、人材交流は、その面でも効果あるかと思う。・10年間、論文0みたいな教授も居て、平気で普通に暮らしている。大学の自助努力も難しく(相互不可侵が徹底している)ので、これこそ文科省からある基準みたいなものを出さないといけないように思う。省庁で勝手にテーマを設定して公募かけたりするより、こういった制度面での指導力を発揮して、テーマは任せる、というようにすると、自ずと浄化作用が働いて、よい成果が出る。・女性に関しては、affirmative actionになっている。特に、人数比率を狭い学科などで縛りを受けると、とんでもないことになる。例えば学部での縛りは、女性の多い生命、化学などでカバーできるが、電気電子などで縛りをうけると、どんな人材でもよいことになる。人権や女性登用などについては、ちよつとした意見すら言えない雰囲気がある。本当にこれが日本の学術界の目指す方向なのか、文科省ははっきりした指針を出すべきである。・若手研究者のポスト不足が問題になっているが、これも産官学交流を深めることで解決の方向が出ると思う。一度企業にいくのは、また学術側に戻って来ても、必ず役に立つ。Mobilityのなさが、日本の最も大きな課題ではないかと思う。役所も含めて、企業も終身雇用でなくなりつつある中、いっそ、大学の全ポストを 任期あり にしてはどうだろうか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 319 医師のキャリアパスの中での研究人材を増やしていく必要がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 320 業務の多様化により、研究へかける時間が年々減少している。特に、組織として特色のある運営が求められる現状で、それにかかる時間が増え、負担感が大きい。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 日本のノーベル賞受賞者が口を揃えて基礎研究の重要性を発言しているが、基盤経費を削減して、競争を促す政策がすすめられている。競争は否定すべきではないが、過度に偏重されるのもよくない。(大学,第4G,その他,男性)
- 322 研究環境は充実していると思うが、将来のポストや環境の整備は不十分に感じる(大学,第4G,その他,男性)

- 341 博士号を取得した人材の就職先の拡充を行わないと博士号を取得しようとする若手研究者が増えない。結果、大学に優秀な人材は集まらない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 342 地方国立大への予算の減額により、各大学でポストの減少が多く見られ、地方大の人事の硬直化が始まっている。また、ポストの減少に伴い、研究教育以外に割かなければならない時間は増える一方である。また、忙しい教員の苦勞を見て学生達が博士課程へと進学しようと思うはずが無く、研究人材は減る一方であり、負の連鎖が始まっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 343 国からの運営費交付金の減少により人件費削減が進んでいる。このため、学部等の教育研究に従事する教員数が減少している状況である。この10年間で約2割の教員数減が進む予定である。上記の状況に反して、学内において任期付きの特命教員や特任教員が増加している。これらの雇用のほとんどは事務職員の減少を補うための人事であると類推されており、大学における学部の弱体が今後進展すると推測される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 344 全国的な傾向として工学分野における博士後期課程進学者の減少と質の低下、それに伴って博士号取得者全体の研究意欲の減退がみられるため、若手研究者に自由度を与えても活用できない事例が見聞される。若手を含む人材の質の向上には、待遇・地位の向上、即ち学内業務の全体的な低減と給与水準の向上が求められる。前者、業務増加の背景には大学予算減があり、国の学術予算における競争的資金への過度の移行が招いた結果と推察される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 345 AIに関する研究者のニーズが高いため、現在のポスト給料では博士卒業生を大学に残せない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 346 若手は任期付が多く、将来に不安をもっている。中堅(准教授)は教授ポストが少なく困っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 347 若手の研究人材が不足している。年長者の人件費を下げて人件費を浮かせ、若手のポストを確保するべきである。そのためには、外部資金の研究費から自分の給料が支払えるしきみを充実するべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 348 博士人材の出口、就職先の確保は深刻だと思ふ。企業採用も若干増えてはいるが、産官学問わず博士人材のキャリアパスを具体的に考える時期に来ているような気がする。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 349 大学の財政状況の悪化により、さらに、若手教員の新規採用が抑制されている。また、研究支援経費も激減している。大学改革業務のため、生産性の高い教員が動員されつくし、研究教育現場に、有能な人材が消滅しつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 350 プロジェクト研究ではなく、それ以外に自由に使える予算が減少する中で、研究者になろうと考える人材が減少するのはもったもである。自由な発想で研究を創出できる(始められる)環境(予算も含めて)が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 351 研究をしても給与・研究休暇(ないし講義負担の軽減)につながるわけではないので、やればやるだけ個人的に大変になるだけです。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 352 優秀な学生は、博士前期課程、修士課程修了後に希望の職場に就職し、博士後期課程、博士課程を目指すのが現状である。これは博士号が必ず取得できるものではないこと、取得に長時間を要すること、修了後の就職先が限定的であること、経済的な支援が少ないことなど、様々な理由がある。一方、博士後期課程、博士課程に進学している学生の中には、入学前に厳しさを理解しておらず、あこがれだけで進学している場合もある。十分な学力がない場合には、研究に早々に行き詰まったり、心身の病気に罹ったりすることがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 353 根本的に、人が全然足りていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 354 実用化研究は人事評価しないと言われており、政府の考え方と大きな齟齬がある。賢い先生方はやってる風を装って、実用化はしない。それが最も評価を得る方法であり、自分のように現実に製品化すると、ペナルティを課されるように、昇任や昇給に影響する。どちらが本意なのか、もうわからない。JSTも実際に実用化しても、次のステージには進ませてくれないので、実用化研究は、実際は毒まんじゅうということでしょうか。実用化研究をやれといわれたからやってみると、いいことはなかったというのが実態で、それを見ている学生たちは、その姿を実体験として学んでいる。本当に困ったことです。実用化研究は損するばかりという好例となってしまっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 採用人事、昇任人事、予算配分などに関して、以前にも増して、医学や薬学の分野が恩恵を受けるような傾向が強まりました。例えば、学生数に対して教員数が多い(採用自体を見合わせて、人件費削減に貢献しろという圧力)、募集する教員の専門分野が狭すぎる(医薬が御用聞きとして使える分野(例えばAI・データサイエンス・IoTなど)の教員を採用しろという圧力)、学部としての将来を自発的に議論しろ(現学部は解体して文系縮減に貢献しろという圧力)、など、専門外の人間から色々と言われられるようになりました。その一方で、文科省などのお役人が喜ぶ施策の実施には、医薬以外の教員が動員されるようになりました。例えば、リカレント学部の設置、AI・IoT人材育成講座の開設、などが、十分な議論もなされないまま、やること自体が突然決まり、医薬を除く学部に教員の動員命令がかかるようになりました(しかも予算的措置はなし)。時間も労力もお金も搾取される一方で、外部資金獲得、研究成果、教育の拡充などは今まで以上に強く求められるため、人材育成どころではなくなりつつあります。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 研究意欲に乏しい人材が増えている。大学教員や研究所研究員のポストを得たものの雑用に精を出して自己満足しており、研究論文を書かない。大学教員という地位や研究者気取りで満足しているようである。また、研究予算や人材公募で、女性研究者や外国人研究者など、生まれた条件による優遇がなされていることが目立ち、公正な競争になっていないように思う。社会科学、人文系、計算系などの研究人材は増えているが、成果が短期間に得にくい自然科学系、実験系工学の研究人材が不足しており、社会の要請に応えられていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 研究する人材が少ないように思います。教員の多忙化なのかどうかはわかりませんが、会議がやたらと多く、会議で満足する方が多いと感じます。また、助教や准教授は昇進のために論文作成に追われますが、教授はそのような縛りがなく、論文をまったく書かない方が見受けられます。大学力を確保するためには、教授の方々の研究成果をもっと発信できる環境づくりが必須であると感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 358 大学の場合、大学個々の特色もあると思われるが、研究職では就職が厳しく食べていけないといったイメージが現代の学生に強く根付いてしまっており、また安定志向がチャレンジ精神を上回ってしまう傾向も強い。大学自体は大学院生など若手研究者に対するインセンティブの強化などを推進しているが、進学への不安の元となっている将来への不安が解消されるわけではないので中々思うように若手研究者が育っていかないのが現状であると思われる。学生の安定志向などは小中高時代の人格形成期に形成された思想であると考えられ、どういった若者を育てていきたいか小中高教育機関と若者の教育方針について大学が話し合うことも必要な時代なのではないかと思われる。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 359 私の所属する大学では、日本人学生の博士課程への進学はほとんどないと思います。また、最近では海外からの大学院生も減っています。研究の推進力となる学生がいない状態であり、中長期でほとんど研究室は疲弊しており、ほぼ成果が出ない状態が続いている研究室も増えてきています。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 360 改善したい気持ちは見受けられるが、予算(経費)がないのでどうしようもないのが現状だと思います。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 361 101について、本学では特定の学部所属者への予算配分が多くなっており、依然全体的な底上げは少ない。102について、本学では、若手研究員の研究環境が整備されていない。モデルケースもないのも問題かもしれない。103について、シニアに対する年俸制導入と関係性を持たせていること自体が問題のような気がする。一方で予算には天井があることも否めないが、104~について、本学(所属学部)では博士後期課程進学者が稀有である。理由は二つと思われる。一つは就職しづらいと未だに考えられていること。二つ目に経済的な支援が少ない、あっても周知・浸透が不十分であることである。博士後期課程への進学を促すには学部学生時代からインプットしておかねばならないと思われる。112について、外国人研究者自身が少ないが、本年度一人雇用した。しかし雇用・就業に関わる手続きや規定はすべて日本語で英語化は全くされておらず、また初めてのケースでもあったこともあり、事務方も混乱されているようであった。受け入れ体制が本学では全くできていない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 362 とにかくポストが少ない。任期つき特任助教はそれなりにあるが、少子化と定年延長でその後のポジションが確保できずに辞めていく優秀な人たちがたくさんいる。公募も形式的な募集が少なく、運よく安定したポストに就けた人を除いて多くの若手研究者が疲弊している。シニアの先生たちは「最近の若い人は大変だね」「こんな状況では日本の大学は危ない」と口では言うが、実際に身体を動かして状況を変えようとする人は殆どいない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 363 テニユアトラック教員が、テニユアトラック期間中に産休等を取得した場合、テニユア審査の時期を休んだ期間だけ後に必ずすべきであると考えているが、現段階ではそうっていない。このままでは、産休等を取得研究業績を積める期間が短くなってしまったため、審査の上で不利になる可能性がある。このような状況を学生たちも見ているため、アカデミックよりも企業で働く方が良いと考える学生が益々多くなってしまったため、研究人材の確保・育成の観点から、制度を変更すべきと考えている。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 364 博士号を取得した後の就職については、研究職も含めて、かなり厳しく、進学の妨げになっていると思います。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 365 一度教授に昇格すると、研究のアクティビティがかなり低くても、同じポジションが保たれる点は問題である。これにより、若手の登用のチャンスが失われるとともに、機関全体の研究のアクティビティも低くなる。また、異動する際、海外のような配偶者の採用も行うような制度がほとんどないため、苦勞されている方が身近に多くいる。この点は比較的解決しやすいかと思う一方で、なかなか変わらない感がある。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 366 研究資金、研究環境ともに非常に厳しい状況にあり、研究人材の自立、業績のアウトプットなどが効率的に運用されることができていない状況に感じる。このため、優秀な研究人材の育成、確保に課題を有しているように感じている。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 367 私たちの3~5年下の年代のポストク、助教候補の人材が少なくなっていると感じます。人材不足のため、小さく研究を進めていくしかない状態です。※グループで行うようなタイプの研究に移行できない。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、女性)
- 368 上のご機嫌伺いが多いように思える。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、女性)
- 369 社会的に研究者の地位が高くない。研究職あるいは院卒を大学や研究機関だけでは吸収しきれない。企業が多様なキャリアパスを見込んで、院卒の採用を増加させれば、大学院に進学する者が増え、結果的に研究者にふさわしい人材が得られることを期待している。(大学、第4G、農学、社長・学長等クラス、女性)
- 370 優秀で野心的(よい意味で)な若手研究者が少しずつ増えつつあることはよいことである。一方で、業績評価方法が論文のIF等に特化したためか、論文文化しやすい研究テーマや研究資金を得やすい研究テーマを安易に選択する若手教員がPD経験者を中心に相変わらず多く、彼らの10年後、20年後にやや不安を感じる。さらに、今の評価システムに完全に取残された論文を書かない研究者も少なからず存在しており、同一職場内での悪平等はなかなか解消されない。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 371 大学の予算が減り、教授が退職したのちも後任人事が行われないうえ、高齢で准教授、助教と言う人が増えており、さらに若手を雇用できない。ステップアップできない人の一定数はやる気を失い、研究力が落ちていると感じる。他大学もおそらく同じ状況のため、他大学に異動することで昇進を目指すことも難しいと思われる。しかしながら、子供の減少に伴い大学の規模を縮小しなくてはならない必要性も理解できる。教授も業績評価を行い任期をつけるなど、思い切った改革が必要と思われる。研究業績が振るわない教員は給与が減るなどの仕組みも必要かもしれない。逆に業績をどんどん出す人は准教授であっても給料が上がる仕組みが良いと思われる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 372 大学においては、若手教員の採用が抑制されていて、高齢化が進んでいると考える(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 373 研究分野は、情報技術の革新で、産業に近い研究ができるようになっていきます。大学・研究機関は産業応用を検討する人材の数と支援を増やし、産業界で活躍する研究人材を増やすべきであると考えます。ただ、私は技術の産業化を試みているが、日本の企業は革新的な試みに冷淡です。海外の企業との連携の方法も研究人材に提供することが必要かと思えます。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 374 ポストが削られ続けており、その結果研究活動以外の教員1人あたりの教育や運営の負担は増え続けている。せめて国立大学独法化以前の状態に教員スタッフ数を戻すべきだと考えます。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)

- 375 他府県にキャンパスがあり、それぞれの職場環境の違いが考慮されていないように感じる。このため、中央のキャンパスでできる取り組みが、地方にあるキャンパスではできないことが多く、人材の確保の面で考慮しなければならない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 376 人材はいると思うが、研究のための時間が確保されておらず、その配慮もない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 377 ポストが減少し、次世代の人材育成の余裕がなくなっている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 378 現在、全教職員の25%以上が60歳以上であり、学生指導や雑務などを引き受けていない。そのため、現時点ではまだ若手教員が少数派であり、講義・実習や卒業論文指導などの負担が若手に集中しており、さらに大学運営に関する仕事は引継ぎ名目で若手・中堅にシフトしており、結果的に若手教員の負担は増えている。世代交代の時期が近いと思って頑張っているが、自分の研究をやる時間は全くと言っていい程ない状態である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 研究ができず論文も書けない教員もいて、講義を中心に大学運営に貢献するよう、適材適所の配置転換ができるようになっていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 380 全国的に任期付教員の公募が多いが、優秀な人材に対して任期付とすることのメリットを感じない。任期付であると任期なしへの移行のために必要な業績数の確保に尽力せねばならず、長期的・実質的な研究への着手が遅れてしまうためである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 381 大学が改組を行ったタイミングのため若干名の若手採用があったが、同時に教授・准教授クラスの大学運営負担が増えて、その分の学生教育指導や研究室雑務を若手が補っている。出身大学が本学と異なる若手は状況把握も含めた教育エフォートが非常に大きくなり、自分の研究時間を深夜残業や休日出勤で確保しており問題である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 382 若手研究者の減少傾向が定着しており、薬学領域では助教・助手の採用に影響が出ている。研究者のキャリアパスの問題の改善において、機関ができることには限界があり、コミュニティのあり方を変えていくことが必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 383 教職員以外の、研究人材は、その財源が外部資金のため、潤沢な研究費が継続して獲得できなければ、確保は難しい。今後10年問題もあり、さらに厳しい状況となると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 384 博士の学位をとった院生が、しばらくは当該大学(あるいは他大学でも可)でポストとして研究を続けられるようにできるといいと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 385 先般、短期的な結果を求めるPDCAサイクルを政府は推し進めているが、中長期的な展望を踏まえた中での新任(人材)の採用が必要と感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 386 世の中の景気と関連している。経済的に先が見えないため、学生は就職が不安定な博士課程に進もうとしない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 387 近年は、大学でも研究人材の育成に力を入れていると思います。しかし、研究や研究人材の育成に力を注ぐほどの体力(経済力)が地方の大学にはありません。また、本当に研究力のある人材は教育や組織運営にも長けているため、研究以外の業務をこなすことで疲弊しており、大学で研究を継続できる環境を構築できずにいる人が多いと感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 388 教員の教育の比重が多く、学生の国家試験対策が重視され、教員も学生も研究指向がおろそかになっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 389 若手の登用、女性の登用に関して、結果的に研究職に残る人数が少ないのは問題ですが、現在のやり方では能力の低い若手、女性研究職が残る結果になり、かえって研究職の魅力を削いでいるように思います。若手に関しては、博士課程での教育、それに続く博士研究者として研究期間に、研究、論文の書き方、研究室運営の体系的な教育、育成が行われるべきで、単に外部資金やポジションを与える基準を下げるべきではないと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 390 大学の経営が、人材に影響するが、大学はもともと経営は上手にできない組織であると考え、今後の発展がとても難しく思える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 391 教育研究環境は、予算の減少により全体的に厳しくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 392 全教員に任期制を課しているが、制度の目的がはっきり理解されているとはいえない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 393 少子化の折、私学では人員削減が限界まで行われている。教育・大学内マネージメントの為に休日返上で勤務している状態であり、研究を行う時間が全く確保できない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 394 文科省は大丈夫でしょうか？ 大臣等はかなり問題があると思います。大学入試を知らない人に大学入試の改革はできるのでしょうか？ そして大学の将来を考えられるのでしょうか？ 本当に医学部とトコトコお話する気があるのですか？ただ政治家の言いなりではないのでしょうか？(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 395 研究に専念する人材に関しては、減っているように思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 396 6年間の医学教育を受けて基礎医学の研究職に就く人材が慢性的に不足している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 397 ポスト任期制は、人財の流動化という点ではよいが、組織としては研究を継続する点ではマイナスに働く場合がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 398 年々、若い人材(ポスドクや助教など)の確保が難しくなっている。公募をしても応募者が極端に少ない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 399 若手は少ない一方で、努力してもポストは飽和しているため少ない若手が残る場所もない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 400 人材市場の影響か研究職の労働環境の問題か、その両方と思いますが、助教など大学における研究職を希望する学生がほとんどいません。中長期的には大学は研究の場ではなくなる可能性があると感じています。教員の超過労働状態を学生はよく見ており、進学や大学に残ることのモチベーションは高まりません。昔の先生方のように好きなことだけやれている訳でもない。このような状況が続くと、日本の科学研究レベルの維持も難しいことは自明だと思います。一方で教育に関わる業務は圧倒的に増加しています。全入時代を迎え大学生の質も変化しており、大学は自ら学ぶ場ではなくなりつつあると感じます。多くの学生は、懇切丁寧に指導しなければ講義についてこれないし、試験や成績で縛られなければ勉強しない。についてこれずに退学や国家試験不合格となれば、その数字をもとに文科省などから指導があると思われます。学生の指導にかかる追加の負担(丁寧に指導するなど)は担当教員の個人的な努力が大半です。しかしこの努力は定量的評価が難しいことから、手を抜いても数字の上では分からない。教育に係わる評価の優先順位は昇進などにおいて低い(ように見える)のが現状であり、手を抜く人間が出てくるのを止めることは難しいでしょう。大学の研究者、教員に何を求めるのか、その評価方法を含めて明確にする必要があります。研究をさせるのか、教育をさせるのか?これまでのように研究者の自助努力だけでうまくいく可能性は低いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 401 教育人材なのか研究人材が必要なのかがはっきりしない。どちらも中途半端な状態になっているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 402 医学部に関していえば、グローバル化を推進するためという名目で臨床実習時間の確保という大義名分の元、基礎系教科の時間数削減と講座数そのものの削減が現在この大学でも行われている。当然ポストの減少が加速し、教育のための人材は枯渇し、ひいては医学の基礎研究を荒廃させ、医学全体の質の低下を招くことになろう。臨床医と研究医のコースを分離するか、修学年数を増やすなどの対策が今必要だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 403 一般企業への就職や、臨床医への進路を取るものが多く、基礎研究を目指して大学院へ入学する学生の数が激減している。大学院生へ対する公的補助、また学位取得後の人生設計に対してポジティブな材料を提供する政策が必要である。10・20年後には現在の研究分野を維持できない恐れがある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 404 優秀な人を雇い入れてください。優秀な人が民間ではなく大学・研究機関に魅力を感じるような制度や社会の空気になって欲しいです。自分に挑戦し、自分の知識と工夫で社会を良くしたい。そういう人は意外と多いです。そういう人の数パーセントが、民間ではなく大学・研究機関でそれを目指すことに挑戦することができる。そういう社会であって欲しいです。大学はお金よりも知恵を求めるには非常に良い環境だと感じています。それを望まない人は大学の外で社会に貢献して頂くようにして、それを望む人には研究者への門戸を開いてあげてほしいです。後者の人に取って、その人生はすばらしいものになるでしょう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 405 米国と比較すると、事務的な業務が多いように思われる。これらは医師をヘルプする職種を作るべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 406 その研究分野についてなんの実績もない教員が准教授以上で採用されている。研究の多様性を保つためには、場当たりの採用は避けるべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 407 多様性を排除する傾向にある(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 408 講座主任教員以外の教員の退職者が出ると、順番待ちがあるので、後任を補充してもらえないまでに2年以上待たねばならない。モチベーションがすごく下がる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 409 優秀な人材にとってアカデミックポストは魅力的でなくなっていると思う。もし、自分がいま学生であつたら目指さない。20年前に比べ、研究者が外発的ではなく内発的動機付け、つまり真に自分の裁量で進められる部分が各段に減っているので、これはハッピーでない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 410 優秀な学生が製薬企業に就職してアカデミアを選ばない(特に薬学部)理由の一つに、アカデミアのポジションの多くが昇任しない限り昇給がないことが挙げられると思う。女性研究者の育成に関しては、産・育休期間や復帰後しばらくの間、組織・機関から技術職員などの一時的補充を行わない限り、進まないと思う。でなければ研究室として大きな負担になってしまい、そこそこの優秀でも雇用したくないのが本音だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 411 私立大学であるため、国家試験の合格率を上げることが、大学の生き残りに必須であり、教育業務にも重点を置く必要がある。しかし、業績として論文業績も求められ、また学会など学外業務も多く、疲弊している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 412 博士課程学生が減っており、博士課程からアカデミアへ行く人材はさらに減っています。この要因として私の所属する大学では、5年任期制導入、過労働、低賃金が挙げられます。任期なしへの転換、労働時間の是正、賃金上昇をしなければ、ますます博士課程学生の数は減っていきます。加えて博士課程学生への経済的措置が必要です。現状ですと博士課程への進学は、「授業料を払って不安定な職に就く」こととなるため、優秀な学生は博士課程へ進学しません。第5期科学技術基本計画では若手本務教員の1割増としていますが、これは若手の上を1割減することです。すなわち若手から上へ行きにくくなることを意味します。ポスドクを安易に増やした結果ポスドク問題が生じたのと同じ構図であり、根本的解決には至らないでしょう。まずはポスドク問題がなぜ生じたかを国・省庁が振り返り、なぜ政策が誤っていたかを明らかにすることが、将来、若手が増えることにつながると考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 413 業績評価方法が変わり、それが研究環境へ還元されるようになったが、研究分野毎の格差が改善されず、むしろ悪化しているように感じられる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 414 ここ数年で、何かが改善したということは一切ないため、前回と評価が同じである。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 415 医学部出身の研究意欲のある人材が、臨床に従事しながら研究することは、時間的に困難である。研究中心でも将来のキャリアパスと安定したポジションが想定できるようなと、研究人材は更に細ると思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 416 専門領域にもよると考えるが、大学は教育の部分に比重が大きくなり、教育能力を持っている人を採用したいと現場は望んでいるために、研究人材は二の次になりがちである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 417 学長の裁量で特定の学部や研究領域に偏った大学運用が優遇されるため多様な研究人材の育成環境があるとはいえない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 418 業績を積んでも枠がないため昇進できないし、上級の先生たちはハラスメントまがいの問題を起こしていても処分されない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 419 財政的な事情により、ポストや研究費が不足していて若手研究者に夢を持ってもらえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 420 教員が多忙であるからか、博士課程の学生に対して十分な教育が行われておらず、学位としてふさわしくない水準の研究でも、論文にさえなれば、学位を申請し授与されることがあるのが問題である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 421 所属大学が変更になり、論文以外の社会活動を業績として認めてもらえる環境の違いに驚いている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 422 若手研究者への支援は、海外渡航旅費や新規研究提案に対する研究費の支給など、積極的に行っており、一定の成果を上げつつあるが、中堅研究者は、自ら研究費を獲得して成果を上げるものと、装置・設備の維持管理等に追われて研究時間が確保できない等のため、そうでないものの二極化が進行している。研究人材の活用という観点から、対応が必要と考えている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 423 絶対的に不十分。定年制のポストをもっと増やすべき(但し長期的なスパンで厳しい業績評価をして)。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 424 教授クラスになると雑務が膨大になる。多くの場合、優秀な研究者は雑務処理能力も高いため、優秀な研究者が、評価などの研究以外に多くの時間を費やしている場合が多い。時間の確保(雑務軽減)が最重要事項である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 研究教育人材に関して、私大を中心とした非常勤講師に頼った教育システムを改善し、常勤の教員による授業の比率を高めることを義務づけるべきである。これにより大学における教育の責任を明確にし、大学の個性を高めることができるし、研究・教育における人材育成、常勤職の増大等の若手研究者の地位向上、ひいては研究分野の活性化等、多大な効果があるように思う。大学院教育についても、文系・理系を問わず、博士号取得教員による教育を徹底すべきである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 独立した准教授のポストが少ない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 427 博士課程進学においては進学者が少ないことが問題ではない。学位を取得できる魅力的な研究テーマを学生に提示できるかどうか重要。博士課程学生の教育担当者については評価を上げてほしい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 428 *労働契約法のため、ポスドクなどの研究人材を10年以上同一機関で継続して雇用することができなくなった。由々しき状況である。
*最近、ポスドクを募集しても応募が少ない。最近、研究者層が薄くなったのではないかと危惧している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 429 相変わらずパーマネントの職位がむしろ減少している状況にあり、優秀な人材がしばしばアカデミックなポジションを目指すことを避けることがあり、憂慮する。(101関係)科研費若手研究の制度が変更になるなど、やや後退した印象がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 430 能力や素質を持った博士課程学生が職に就けないのではなく、私の携わる分野においては既にそのような素質を持った学生が修士課程や博士課程へ進学しない。よってポストが足りないとは思わないが、日本の科学技術の人材不足問題を先取りしている分野だと実感している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 若手の安定雇用のポジション不足は喫緊の課題。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 退職者が出て不補充、という例をよく聞くようになった。若手のポスト不足が言われているが、上が上がっていかないと益々若手があふれるのではないかと、優秀な人材ほど海外に出て行ってしまおう。環境も待遇も良いところが多いようなので。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 学術的な価値の高い成果あるいは資料的価値の高いデータは論文にて分かりやすくまとめられ、公開されるため、研究人材の評価は論文業績を中心に行うべきと考えます。一方、最近はその以外の要素を極度に重視する傾向があるように感じます。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 434 女性研究者が少なすぎるうえ、女性限定雇用の任期付きポストでの任用が多いように思う。また、若手研究者の自立を促すという名のもと、少額のスタートアップ資金や競争的な資金が出てきており環境が改善しているようにも見える一方で、申請書・報告書、アウトリーチに忙殺され肝心の研究に集中できない若手が多いように思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 435 研究人材の流動性を向上させる仕組みが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 436 意欲的・挑戦的な研究人材が徐々に減少していつているように思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 437 現在は経費節約の観点が強いが、雇用をきちんとすると共に、評価も厳しくして良い人材を育てる工夫が必要。例えば流動研究員は週31時間分の給与しか支給されない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 438 ポスドクに対して実効性のある若手人材育成事業を機関の手持ち予算で行い、企業・大学等に送り出しています。このような大学では不十分となっている実効性の高い若手人材育成に対し、政府支援を期待いたします。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 439 日本人の大学院博士課程在籍者が減少しているため、人材確保が難しくつつある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 440 基本的に若手研究者(大学院後期博士課程に進学する)が激減していると感じる。優秀な人材は、すべて企業での安定雇用と高給を選択し、成果を上げれば給料に直結する環境を選択する。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 441 1) 研究支援人材を充実させる必要がある。研究費を獲得しても、研究費会計、実験環境の整備、労務管理など、雑用に追われることが多い。米国ではこうした支援スタッフが充実しており、研究者はほぼ研究に専念できるが、日本ではそうではない。研究時間の半分くらいはこうした業務に費やされてしまう。2) 米国では現役の医学部教授が業務を休職してfunding agencyの業務に従事し、国内の大学を巡回して若手研究者を発掘し、研究費獲得の助言などを行っている。日本では退職者が審査の場に並んでいるだけで、こうした努力が少ない。プロ野球のスカウトのように、積極的な人材発掘のためにアウトリーチをする担当者が必要。その担当者は退職者や事務官ではなく、中堅の現役の研究者に委嘱することが望ましい。委嘱を受けた者は研究の時間が犠牲になるが、それを埋め合わせるための研究資金やスタッフの提供を行うことで対応可能。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 442 優秀な研究者はどこの機関でも欲しがり、職に就けないことはない。問題は適性・能力に欠ける若手が博士課程に進学し、十分な多様性をみにつけないまま大学の教職や公的研究機関の研究職にこだわること。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 443 大学の教員組織や学部偏重の考えが強く残っている。また、研究領域の高度化に伴い、学部大学院レベルの座学による教育と研究に必要な知識・技術・思考は乖離してきている。そのため、教育と研究の分離が重要である。修士までは教育、博士課程から研究とすべきで、また、教員も教育と研究を分離すべき。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 444 近年は、研究開発成果の社会実装が早い段階から強く求められる傾向にあり、民間企業との連携やベンチャー化など研究以外の知見も必要とされる。大学において、より幅広い教育を行うことで、そのような人材を輩出していくことが重要になってくると思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 445 依然として厳しい状況が続いており、若手人材の確保・育成が喫緊の課題と思う。JSTなどもとりくんでいる、育成プログラムなども連携し、研究所ならではの小→中→高→大→研究というルートの魅力を訴えていきたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 446 大学院博士課程卒業者の能力を企業が生かし切れていないと感じる。学位取得者を社会全体がリスペクトする仕組み作りが必要ではないか。たとえば、学位取得者カードの発行やクレジットカードの名前にDr.を付けるなど。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 447 若手の人材、特に、学部卒の採用者に対する職場内での教育体制が不十分と思われます。理由は、受け入れる組織の人員および予算に余裕がなく、当面の業務をこなすことで手一杯の組織が多いためと思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 448 ミッション志向の公的研究機関においては、基礎的研究を新たに始めるには、(心理的) 閾値が大きくなっている。(ファンディング側が早期のデプロイメントを求める過ぎている。) そのような点を補填するだけの研究環境は用意できておらず、基礎的研究における人材確保は難しい。デプロイメントだけでなく、科学的知識の蓄積に対し、社会がもっと価値を与えるべきである。これが人材確保への早道であると信じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 449 景気動向の影響もあると思うが、博士号を取得して研究者になろうという若手が減っているように思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 450 大学・公的研究機関において安定的なポジションを獲得することは困難といわざるを得ず、優秀な人材が博士後期課程への進学に躊躇する状況にあるように感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 451 公的研究機関において、若手研究者が少ない。研究成果がなくても年功序列になっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 452 引き続き大学・公的研究機関におけるポストの減少は深刻であり、優秀な学生が研究分野に残らないという状況に変わりがない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 453 若手は不足していると思う。学生たちの関心から遠い分野になってしまったようであるが、将来の科学技術の発展を考えるとこの状況は看過できない。大学教育、特に専門課程に入ってから研究室での指導が、職員の業績向上ばかりに向きがちで真の若手教育ができていないのではないかと？若手教育や人材育成と言って、実際に実行していると称されているが、教育されたあるいは育成されたと思われる若手研究者に聞くと、パーマネントポストがなく困っているとのこと。一方的な教育、育成実行の表明は良くないのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 454 若手が自立してできるポストがほとんどない。また、アクティビティの低いパーマネント研究者の取り扱いに苦慮している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 455 急速に悪化している。危機的な状況である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 456 大学の教授陣の科学に対する情熱無くて、博士課程の学生を増やすのは難しいように思われる。とにかく、大学の教授陣は会議・教育・予算格闘に忙しすぎ、純粋な科学研究に集中できていないのが問題であり、同じような状況は、任期付きの助教にまで影響している。この悪循環は、断ち切るべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 457 研究人材の絶対数が減少しており、平均レベルも下がっている印象を持つ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 458 (恐らく) 大学の定年制(無期任期)ポスト削減に起因する博士院生・若手研究者の不足は非常に深刻(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 459 せっかく優秀な人材が、年々増える書類作業(外部資金獲得のためも含め)や多数の授業に追われて研究に十分取り組めていないように思われます。研究サポート人材やその十分な処遇も併せて改善する必要があると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 460 大学や公的研究機関における研究員が、研究そのものに割ける時間が絶対的に不足しており、論文を中心とする成果の創出に深刻な影響を与えているように思える。ここ最近、その傾向が強まり、それを察知した若い世代が、敬遠するような状況さえ生まれつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 461 公的研究機関において、規制や要領を重視し、若手研究者はそれらの範囲に基づき、研究開発を行っている傾向が見受けられる。これは、他人から見ると良いように見え、上司も評価がし易くなるが、発想の自由度を制限するのではないかと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 462 原子力業界全体的において人材不足は顕著であることから、研究人材の状況においても厳しい人材不足である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 463 任期付研究員システムは十分な業績を上げていない研究者をやめさせるには機能していますが、それ以上に若者が働きたいと思う安定性は失われ、研究者を目指す学生が減っているのが実感できています。若者(40歳まで)は自動更新で雇用が保証されるシステムにし、結婚、子育てができるだけの安定期を提供するのもいいと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 464 あまりに性急に成功を求めすぎているため、自由度がない。AMED以外の研究費で基礎研究を十分に実施する環境の整備が必要である(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 465 ここ数年間は若手人材の確保が進んでいるが、ICT,AI等の分野は人材確保が難しい状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 466 若手研究員の採用が少なくなり、研究の推進体制が懸念される(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 467 組織が大企業病に陥り、組織内部のことばかり考えて動く研究者が一層増えている。中堅以上で、研究能力は優れているのに、仕事に嫌気がさしてやる気を失っている研究者が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 468 能力があっても、博士後期課程へ行くことが、明るい展望につながらないため、人材確保が難しくなっている。国内人口は減少しているが、世界人口は増加を続けており、海外から優秀な若手研究者を積極的に受け入れられる体制を早急に作らないと、10年後には研究機関としての役目を果たせなくなるだろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 469 若手の登用が求められる中、十分な教育を受けて能力を持つ人材が(博士課程後期に)増えていない状況が感じられる。女性研究者の活躍については、母数が少ないため大学間の取り合いになっている。国全体での総合的な戦略が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 470 若手研究者がボトムアップで提案する研究を実施するための環境はますます制限されていると感じます。年単位での評価やトップダウンの研究管理を隔々まで行き届かせようとする政策のため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 471 博士後期課程に進学する日本人学生が少なくなっていると感じる。大学で後期課程(自立した研究者への入り口)への魅力を伝えられているか心配。博士号取得者のキャリアパスについて、民間企業への意識が低い(選択の視野が狭い)と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 472 日本人の博士後期課程進学者が減っているのは将来不安だと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 473 人手不足を感じる。大学の先生の退官に伴う補充もなかなか難しいと聞いている。研究員を募集しても、応募がほとんどない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 474 博士課程を卒業する人材の多くが外国人となっている。日本で博士を取得した外国人の活用のための支援充実が必要である一方、日本人博士の比率の維持あるいは増加も必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 475 弊所では研究人材は博士号取得者に限定しており、博士課程進学者が減ってきているために人材確保に苦慮している。特に若手任期付制度の影響が大で、博士進学を薦めにくい状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 476 ○○においては日本人研究者(ポスドク含む)の数と質が極端に低下していると感じる。今後のことを考えると危機的状況に思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 477 任期なしの研究員は、中長期的なテーマを推進できるのが特長のはずであるが、研究費、装置維持費が十分でなく、短期的な成果の出やすい(挑戦的でない)テーマを選択しがちであり、マンネリ化していると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 478 大学院博士課程への進学希望者が減少している。経済的要因や博士号取得後の就職への不安がある。これらを解決しなければ、良い研究人材が育たないと危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 479 大学で研究者を目指そうという若者は減っているのではないか(教職員の状況を見て)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 480 研究者の大学・民間間の移動がし易い仕組みの構築が必要。博士課程学生の就職先の斡旋等、投資回収が容易となる制度の構築が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 481 人材育成の大前提として、博士課程の待遇を良くする必要が高い。現在の奨学金制度を、より少数精鋭・選択集中の方向に変えることが一案である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 482 分野によって(機械工学のエネルギー分野など)は、人材が不足していると感じる。大学等での教育が十分に行われる環境になく、以前に比べると質が落ちているように感じる。自動運転といった特定の分野に優秀な人材が偏りがちになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 483 長きにわたって教員人事を論文至上主義(もっというと論文の数と有名掲載論文数の評価)で行ってきたので、指導する教官も学生に短期で完成する研究テーマの選定を進めがち。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 484 報告書作成やコンプラ等管理業務対応といった研究活動以外の活動が多い。管理業務のIT化や欧米のようにリサーチアシスタントを多く抱えられるようにできれば、研究人材が研究に集中できると思われる。交付金が削減される中ではあるが、そうであればこそ、研究の真水を増やすために管理コストを下げる投資をすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 485 創造的研究課題に挑戦する人材がますます少なくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 486 大学に対する交付金が減少するので長期雇用の若い研究者を雇い入れることが出来なくなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 487 興味を持つ学生はいるが、身分が不安定なこともあり実際に博士課程に進む学生が減っていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 488 公的研究機関において、研究者としてのバックグラウンドを持たない行政官や元民間企業経営者の研究管理に基づく、短期的視野(特に経済効果)を重視した研究成果創出の要望が実質の圧力となり、長期的・国際的研究の実施を可能にする研究者の育成が困難になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 489 人材の流動環境は悪化しているように見受けられる。ポストが減少していることに加え、異動してチャレンジすることを好まない傾向の研究が増えているのではないかと、クロスアポイントメントも、実質的には個人と組織の両方の雇用環境全体を悪化させているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 490 若手研究人材の支援がこのところ重点的にされてきているが、それよりも少し上の中堅どころの研究人材の支援が半端な上に、それまでの支援が薄かったためにこの層が若手を育成する余裕があるとはいえないし能力・ノウハウ継承ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 491 絶対的な人材が不足している。幹部が、これまで携わってきた研究分野の研究者ばかり採用するため、本当に必要な研究室に人員が配置されない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 492 日本人の博士課程進学者が減っているため、研究現場に日本人若手が少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 493 海外の若手研究者を採用できない。また若手研究者が家族も一緒に来日すると、学校・学区・保育所などが必要である。若手研究者の育児環境が不十分。育児休暇制度がない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 494 よい人材が地方勤務を望むケースが少なく、地方に拠点を構える研究機関は、人材確保に苦勞している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 495 40代の研究者があらゆる面で不当な扱いを受けていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 496 学力はともかく、礼儀や社会人としての常識が著しく欠落した研究者が一定程度いる。特に、若手研究者(学位を取って入社したくらい年齢)はそのバラツキが大きい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 497 一年前に比べれば、若手研究者の採用やパーマネントポストの拡充が進んでいるように思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 498 外国人研究者について、外国籍の研究者を雇うことが自体が自己目的化しており、形骸化している。外国籍の研究者を雇う前に、シニア研究者の外国研究機関の派遣機会を充実すべき。外国人研究者を増やすことが国際化ではない。国際的な考えを持つ日本人研究者を増やすことによって、結果、優秀な外国人研究者を招聘できるパイプができ、おのずと、優秀な外国人研究者が増える。外国人研究者の雇用数を数値化することの弊害。また、特定の国籍に偏っていることもその証左。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 499 公的研究機関では、その時にやっているプロジェクトに必要な即戦力研究者を場当たりに採用する傾向が見られる。長期的な視野に基づいた採用もしていけないと、すぐに運営が行き詰まる危険があると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 500 研究機関に既存の研究分野を継承していく人材の確保は難しくなっている。基礎的な材料研究ではよほど目立った成果を出さない限り人材の補充は困難と感じる。一定以上の期間複数の人間が関わって継続してきた研究には人材確保の優遇をしてもらいたいと思っている。今花咲いている研究ばかりに人員が投入されるのは日本の科学技術の高品質化に対して危険性があると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 501 交付金の減額により若手研究人材の安定した雇用が困難になっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 502 若手が安定した職を得るために短期的成果に囚われ疲弊している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 503 業績を積んだ若手が正当に評価されているか、という項目があったが、そもそも今の制度では若いうちに落ち着いて研究できる環境は少なく、若手のうちに力を出せるのは一握りのラッキーな研究者なのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 504 自分自身が就業するのは航空技術分野なのですが、大学で教授される技術内容と、現場で必要となる技術内容とに齟齬があるように感じます。大学で基礎を学ぶことは大事ですが、実際には教科書通りにいかない、教科書に書かれていることが全てではないという認識も必要ではないでしょうか。そのためには、大学と現場とのより一層の連携が必要と考えます。また、就職難ではない「売り手市場」であるせいか、研究員になってはみたものの、いつでも転職すれば良い、という考えの若手研究者もおり、熱意の差を感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 505 若手がパーマメントとして採用されることが非常に難しい状況。基本的には理事面接だけで決まってしまう。結果としてアピールのうまい人間(口がうまい人間)が採用される傾向にある。その結果、パーマメント研究員の多くはアピールとペーパー作りしかしない。本当に研究をしたい人間は辞めていく(大学等に移る)傾向にあり、研究をしない(できない)人間しか残らない。これは、過度に社会的インパクトを求める組織評価のシステムにも原因の一端があると思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 506 任期なしのポストが圧倒的に少ないため, 研究人材を育てられない(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 507 若手, 中手の長期的な研究・ポジションのサポートが必要. 既に日本の科学界は瀕死だと思っている(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 508 日本の研究機関においては, 研究費(額)の問題もさることながら, 研究作業を遂行するための「周辺環境」にも課題があるように思います. 研究環境という点, 共通利用機器などの分かりやすいハード面の整備に話が行きがちですが, ソフト面での整備がなされていないように感じます. ・実験作業を行う能力のある技術員(研究員ではなく)の不足. 現状, ほとんど訓練も受けていない素人を研究補助員として雇用して研究を進めるか, ルーチン作業から全て自分で実験するしかない. 実験室の維持・管理, ルーチン作業を実施できる能力のある人員の育成・雇用の確保を望む. ・研究資材の調達サービス(試薬を探したりする手間, 海外からの輸入などによる調達の時間など)も洗練されていないことで, 現場では本来研究に割くべきリソース(エネルギー・ヒト・時間)を浪費します.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 509 雑用が多く研究活動に充てる時間が決定的に不足している. 萌芽的な研究, アイデアを紡ぐための基盤経費が不足している.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 510 博士課程の学生, および, 若手(博士取得後5年, もしくは, 10年程度)への支援はかなり色々整えられてきたと感じている. しかし, その少し上のミドル世代(博士取得後10~15年)は, ポスドク時代が長く, 自立した研究を行う機会がこれまで十分でなかった. 現在もポスドクとして外部資金の遂行のために雇用されている人も少なくなく, 長い間支援対象から抜け落ちている. ミドル世代はこれからの研究界を引っ張っていく世代であり, この世代への支援が必要と考える.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 511 自分の意見としては, 目指してくれる人の能力が不十分だとは思っていないが(まだまだかもしれないが, 育て方次第だと思ってる), 周囲の研究者の評価は, 優秀な人がいないというものが多くと感じる. 教育機関に, 優秀な研究者は多いと感じるが, 教育者は少ないと感じており, 諸々の条件(金銭面, 教育面)からせつかくの人材が潰れている現状はあるように見えている. 将来的な人材不足につながる可能性を秘めていると感じている.(公的研究機関, その他, 女性)
- 512 研究人材を育成できる体制が整っていない. ある分野では国が主催する委員会や作業部会の委員や主査を教授が引き受け, 本来, 学生を指導する時間が少なくなっている. 近年は名誉教授になっても健康な方が多いので, 上記委員会の委員や主査は名誉教授がなされ, 現役の教授は引き受けられないようなシステム, 研究や学生指導に専念できる体制にする必要がある. また, 博士取得者のポストが少ないことと任期制が多く, 腰を落ちつかせて研究がしにくくなっていることも一因ではないか(前述). 逆に教授ポストを任期制にし, 准教授や助教で優秀な人の任期を長くし, 魅力的なポジションにすることも重要ではないか?(公的研究機関, その他, 女性)
- 513 従前に比して, 研究職を目指す学生(大学院生)の数が減少している旨の報道を多く見かける現状はわが国の将来を明るくする要因にならず, 若手研究者(学生, 大学院生)に魅力ある職域であることを示す仕掛け(制度設計)が強く求められる.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 514 日本の場合, 大学のみならず公的研究機関, 初等教育においてもそこで仕事をしようとする人たちには, アントレプレナーシップは感じられないので, 初等教育から考え直す必要がある.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 515 最近博士課程に進学する学生が減っている. 日本企業は博士課程修了者を偏見の目で見ている. 私はドイツで理学博士号を取得したが, 仲間のドイツ人たちは大手企業の研究開発のみならず営業職にまで広がっている. ドイツでは博士課程まで仕上げる能力を見ているのであって, 日本企業のように専門バカ扱いをしていては, 国際的な人材採用は不可能だ. 多分人事担当者が大学院教育の実態を知らず, レベルが低いのだろう.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 516 もっと学部時代からそのような視野の広い教育に注力すべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 517 教授との師弟関係などによるテーマ選択に際して諸外国の研究者と比べると大変大きな制約があるのではないかと, 外部から見て感じております.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 518 非正規雇用の研究職が多すぎ, 腰を落ち着けてじっくり研究することが不可能であり, 成果も乏しく人材育成にも寄与していない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 519 大学も公的研究機関も研究資金を集めることに苦心しており, 本質的な研究活動や教育に十分な時間を充たできていないように思います.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 520 英語や外国語の習得が不足しているので今日のグローバルの時代にマッチしていない.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 521 就職先確保のための論文作成が目的となってしまっている. 安定した職の確保が必要.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 522 数年の暫定的なポスドクの処遇では若い研究者の意欲を維持し続けることが困難と思う. 教授職での退職教員の処遇・ポストを若い教育・研究者のポストに読み替えられないだろうか? 複数の学科の教授ポスト二つを若い教育・研究者のポスト三つに読み替える. 二つを定年退職者を出した学科・専攻に渡し, 残り一つの有効活用を考える. 二年程度の暫定ポストではなく, 5~10年の少し長いスパンの教育・研究者のポストとして活用する. この期間に上げた業績を教授会で認められた若い方はパーマメントポストへの移行の道を開くことも一案.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 523 挑戦する意欲がまだ少ない. これは, 研究費の採用において, 無謀に見える課題を敬遠する趨勢が原因するのではないか.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 524 研究者の身分が極めて不安定であり, 研究活動に専念できない人が多い.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 525 ここ数年, 全般的に博士のレベルが低くなっている.(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 526 大学等の研究分野がその時々企業の短期的な価値観に左右されている面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 527 若し有能な人材の相互交流の場が少なく,自由闊達な発想をはぐくむ環境が不十分と感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 528 中途入社応募者で卒業研究の内容をきちんと説明できるケースがほとんど見られない。主体的な取り組みができるような指導が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 529 企業との共同研究を行っている研究室は,思考を刺激される機会が一定量はあると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 530 若手研究者に長期展望を持ったテーマに挑戦,やりきるといような知力・体力が不足,サラリーマン化している。大学・公的研究機関の評価制度の見直しと,外部人材を活用した人事システムの再構築が必要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 531 研究内容やシステムが既成概念に縛られていてブレークスルーが起しにくくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 532 悪いとは言わないが,定年退職された方が研究員として雇われるケースが多いが,腰が重く,手を動かして研究していない。下手に経験があるため言い訳がうまく,進展しないのに,いいように報告する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 533 一生懸命やっているが,〇大の場合,やや組織が固く閉鎖的であるので,社会での活用を見据えた研究ができにくいかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 昔からそうだが博士課程修了生の就職先が少なく,彼らの生活,士気を挫いている。なぜ政府や大企業はこのような危機的な事態を長期に渡って放置するのか理解できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 工科系の大学院博士課程で日本人の少なさが全く改善されていない。世界的に見ると日本は社会人博士が多いという特殊な環境下にあるが,そもそもその国の学生が直接博士課程に進まない状況は異常である。日本の国力を落とす非常に大きな要因の一つになる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 博士課程に進む人材が減っていることを懸念している。その人材の価値を社会が活かされておらず,その結果,研究職が待遇的に厳しくなっていたり,ポストが少なくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 細分化された研究テーマで学生が指導されているため,学生自身の広い視野,異分野との交流経験,学際的な考え方が十分に備わっていない状態で,学部や修士を出て企業へ入ってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 近年,民間企業や海外など選べる研究環境の選択肢が増える中で,わが国の大学が十分な競争優位性(テーマ,処遇,将来への希望)をもって学生に訴求できているとは考えにくい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 職員数,学生数の減少により,研究人材も減少すると思われます。産学連携を今まで以上にフレキシブルに対応できるようなやり方が必要だと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 大学に残って活躍して欲しいと思える優秀な研究人材が,大学に残っているか,を考えると必ずしもそうっていないと思います。大学・公的研究機関で優秀な研究人材が活躍できるような環境整備は課題と思っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 現状で,機械系研究室では日本人の数が減り,韓国,中国人が増加。優秀なのは彼ら。何を育てているのか?疑問になる事も多い。また,新卒を採用しても,教授から言われた事をやっている(オペレーション)メンバーが多く,本当に意義や,疑問を本人が感じている事は稀。よって,理解レベルが低く「知識」としても「探究→洞察→分析」という仕事力としても未熟であり,海外人材に対して3-4年の再教育期間が必要なレベル。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 542 非常に専門性が高い人材は多いが,産業への関心が薄い人も見かけます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 543 大学間さらに研究室間でも,レベル差違が拡大する傾向にあるように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 544 主たる研究分野によるかもしれないが,日本人学生の博士課程への進学が少なくなっていると思われる。一方で,外国人留学生が増え,日本の民間企業に就職する学生も多くなっている。外国人留学生で民間企業に就職した場合,指導が十分でないあるいは本人の力不足という学生が,やや増えているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 奨学金による高等教育の無償化と大学院での研究活動での報酬支給によって,就職した場合と変わらない生活を保障する。奨学金なので,しっかり勉学に努めなければ支給停止,競争的研究資金に,しっかり研究補助者の人件費を含める。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 546 実業を行う我々とは違う人種になってしまっている。マーケットが見えないで,成功する事業はない。「我々は研究職だから,現場は我々の範疇ではない」と言う人がよくいることも事実。それでは中々一緒に仕事はできない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 547 大学の教員クラス(助手,助教授 等)に合っても,新たな研究テーマを始めるスキルが見られないことがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 548 社会性・ビジネス感覚を身につける必要あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 549 学部・修士・博士を通して,指導教官の影響が強く,自由な発想に基いた研究テーマの選定を阻害している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 550 中堅中小企業に就職するであろう偏差値のさほど高くない大学での人材育成に対して産学官がもっと連携して育成を推進したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 551 能動性に乏しく、画一的と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 552 高度研究人材が民間で活動できる体制が官民ともに整っていないと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 553 競争力あり,実用化人材育成は世界の傾向である。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 554 大学内部でどのような教育・指導がされているかは,外部からはわからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 555 大きな変化はみられないが,博士人材の活用が少しずつ産業界で動き出している。その中でアカデミアではどのような博士人材を育成しアカデミアの世界,又は産業界に送り出していくのが重要と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 556 学生だけでなく教授(社会的課題への気づきに乏しい)も含めて大学全体が,研究の適切なゴール設定,そこへ至る効率的な研究計画,それに基づく研究費予算立案がなされていないように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 557 大学・公的研究機関には,優秀な方が数多くいらっしゃいます。なので,企業との交流の場を増やせればと思います。例えば,企業から大学・公的機関への人員の受け入れ,逆に,大学・公的機関から企業への人員受け入れがやり易くなる仕組みなど。さらには,異業種間の交流であれば,お互いの刺激も高く,知見も広がるかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 558 博士課程に進む学生にとって魅力あるキャリアアップの絵図がイメージできない状況がある。助教や准教授クラスの研究者が楽しく研究活動ができていない状況があるのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 559 大学は社会人になるための予備校ではないので,研究テーマ含め自主的であるべきだと思う一方,生き残りのためには社会ニーズの反映,共同研究も必要。それを進めるうえで,テーマの目的目標の明確化,ステップ設定,納期意識をもってPDCAを回すというような基本部分を,外部コミュニケーションを円滑にするうえで指導者・学生とも身に付けてほしい。その感覚がなさすぎて困惑したことが多々ある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 560 事務手続きが煩雑で研究活動に十分な時間が割けていないと見受けられます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 561 任期があるなど集中できるような環境ではないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 562 専門性は重要であるが,外部の変化に応じて自らも変化する多様性に欠ける。専門に固執するあまり,自らの可能性を制限している人材が多数見受けられる。多様な研究に興味を持ち,それらの興味を妨げない環境を提供すべきであると考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 563 任期付きが多く,若手が不安定な状況に置かれていると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 564 状況は次第に悪化しているように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 565 大学教員は自分の研究室出身の修士・博士学生を希望するが,学部と大学院の同一研究室所属は変えるべき。ボスの研究の下請けをして論文は書けるが,独創性が伴わない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 566 ポスドク留学後の研究者受け入れ(枠)が不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 567 研究人材の育成が十分に行われているのか,以前に比べて育成に割く時間が少なくなっているのではないかと(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 568 若手研究者の任期なしポストが減少していることもあり,雇用の不安定化のために研究活動に専念しづらい環境になっていることが懸念される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 569 人件費削減に伴いポストが削減されているため,職員の研究以外での業務量が増加しているように思える。また博士後期課程への進学者の減少と併せて,特に大学において先駆的な研究が生まれにくい環境になっているのではないかと危惧する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 570 領域が狭いまたは近視眼的な方が多く,広範に亘って理解し,課題を掘り下げられる人材が少ない様に思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 571 博士課程を修了した大学・公的研究機関における研究者が5年間程度は学術的な基礎研究を実施できる運営交付金・基金が必要である。若い研究者が競争資金獲得を必須としてテーマを設定すれば,小粒な出口志向のテーマが多くなり,結果として産業界にとって魅力の乏しいテーマが散見されることになる。研究人材の育成には,将来のシーズとなり,礎となるテーマが実施できる研究環境が重要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 572 グローバルレベルで活躍する人材に不足感を感じることもある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 573 欧米の博士課程卒業者に比べて,あくまでも私が接した人たちではあるが,日本の博士課程卒業者は視野が狭いような感じがある。視野が狭いとは,具体的に言うと,実用化,工業化に対する視点が弱いように感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 574 世の中で注目されている研究人材は多いが,工業化に必要な実用的研究をされている人材は少なくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 575 基盤研究の人材が不足しているように思います(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 576 相対的に,特に若年層の日本の研究者のレベル低下を感じる部分がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 577 博士課程に在学中の研究者(学生)が自ら提案した研究テーマを推進できる環境はなく,そのような能力を育成するプログラムはない。学位取得者が企業に就職しても,研究テーマの提案能力は期待レベルに達していないと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 578 大学がどのような研究人材教育をしているかは、まったく情報がないのでわからない。一般教養レベルで共通の学ぶべき統一した科目、履修項目があれば、わかりやすいが。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 579 企業に入社してくる人材をみると、年々個人個人の一般・専門性レベルともに上がってきている。大学での人材育成が年々向上している成果だと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 580 研究費獲得が第一の目的となり、スケール感のない小さな開発が行われすぎている。企業側の大学への投資が近視眼的になっているのも大きな要因である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 581 研究室の教授の部下的扱いを受けて、自主的に研究テーマを創発している学生が少ないように感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 582 社会的課題はたくさんあるので、広い視野を持って研究課題を設定して取り組んでいただきたいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 583 大学と公的機関の研究者は任期付きが多いように感じます。民間サイドからみますと、研究者が頻繁交代するのは困りものです。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 584 研究に対して、最後までフォロー、達成については、マンパワー的にも問題があり、まだまだ不十分さを感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 585 先日のNISTEP討論会に参加して議論した時に、先例を踏襲してしまう若い人材の指向性を懸念しています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 586 研究人材が事務的な処理に追われている印象がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 587 学生への動機づけの過程において、指導教官がニーズについての見識を高める必要があるのではないか？(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 588 企業との親和性の高い人材の創出を求める(コスト感覚など)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 589 民間企業の価値観とアカデミアの価値観が混同しているように感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 590 より民間で活躍できるような枠組みでの研究なども増やしてほしい。○大の○○研など一定の成果をだしているように見える(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 591 熱意のある若い教員は任期付きが多く、良い指導をしても続かないという課題がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 592 依然として身分の不安定な有期雇用が多く、そのポストすら限られている(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 593 博士課程学生やポストクなどの高い専門性を有する人材が産業界で活躍できるような仕組みや制度が望まれる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 594 弊社社会社の研究開発支援をする時がありますが、大学の先生のご指導を受けていると言いつつ非常に初歩的と思えることが確認できていないようなことが時々見えてきます。大学の先生方のレベルにも色々あり、疑問を感じることがあります。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 595 個人の資質による差が大きいように見えるので、大学や研究機関としては、場の提供と充実が先で、上手く機能すれば資質のある若手も集まってくると思える。民間企業としては働きやすい場(精神的にも物理的にも)の方が資質を補って余りあるだろうが、大学や公的機関は資質ありき、かと思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 596 優秀な方が多くおられるので、もっと数多くの社会課題に対応できると思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 597 博士号取得者の中には、課題の設定から実験計画立案、実施、検証までの能力に欠ける人材がいる。大学において実験者としての教育に終わっており、研究者としての教育がなされていないと想像する。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 598 自ら課題を見出し、研究計画を立案し提案する研究者は少ない公的機関の研究者は企業現場での積極的なテーマ発掘が少ない。アカデミアなテーマも多い。アカデミアも必要だが、活用を促進する側面ではGAPがある(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 599 研究に注力すべき人材が、大学組織内の業務対応等に時間をとられ、研究に割ける時間が影響を受けている状況が見受けられる(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 600 科研費を始め競争的資金を得るための準備、その成果を期間内に形にすること、更に成果を取りまとめ経理処理も行うことに、大きなパワーが割かれてしまい、落ち着いた環境で基礎的な研究をじっくりできなくなっていると思います。ノーベル賞級の偉大な成果を上げることが難しくなっていること、それを担う研究人材が育ちにくくなっていることを危惧します。(民間企業等、その他、男性)
- 601 学生が自ら社会の問題を考え、自らの研究活動やキャリアプランと結びつけて自分の方向性を見いだしていくような働きかけが、まだまだ不足している。研究の道へ進んでも将来が見通せないような現状では腰を据えた研究は難しく、そもそも研究者になろうとする人材は減ってしまう。そうした大状況は何も改善していない。(民間企業等、その他、男性)
- 602 公的研究機関についてはよくわからないが、大学の先生とは時々話をします。研究以外の仕事が多く、研究の時間が十分に取れないということをよく聞かれます。(民間企業等、その他、男性)
- 603 景気が良いせいか、大学に残る学生が少ないという話を聞いています。(民間企業等、その他、男性)

-
- 604 民間企業の立場からすると中々基礎科学分野に踏み込めない。目先の技術中心になりがちで有り、より大学・公的研究機関での基礎科学分野の取り組みを期待すると同時に、産業界との連携による応用分野の取り組みも出来る人材の確保と資金の供給を国に要求すべき。(民間企業等,その他,男性)
-
- 605 大学院,特に博士コースの学生は当然のことながら狭く深い研究をされておられるのですが,企業の研究開発はそのような研究は少ないのが常です.企業において博士号を取得している研究員には,例えば与えられた研究開発テーマをどのように料理して成果に結び付けるか,広い知識と大学・大学院での経験を活かしていただけるかを求めています。(民間企業等,その他,男性)
-
- 606 研究人材については圧倒的に不足している状況と考えます.論文提出等のノルマが多く,基礎研究や遠未来に向けての研究に着手できないのが現状ではないでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
-
- 607 期限付きの採用により優秀な人材が研究職を避けることに繋がっていないか懸念している。(民間企業等,その他,男性)
-
- 608 国際的に競争力のある人材が育成されていない.教育する側に国際感覚を身に着けた人材が少ないことが最大の原因。(民間企業等,その他,男性)
-
- 609 博士後期課程を修了しても,いい職につけさせられないようで,何か矛盾を感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 610 大学院博士課程進学者が減少していることについては,依然として改善されていないと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 611 教員のお手伝いの活動が多いように思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 612 若い研究者がじっくり腰を据えて研究できる環境になっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 613 予算削減のあおりを受けて,雇用が困難になりつつある.また,研究人材のキャリアアップの道がきわめて険しいと感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 614 大学院修了後の就職に,アカデミア,企業のいずれでも研究者としての展望が必要.学生自身もアカデミア,企業間の転職の事例が増えると,安心感が見えてくる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 615 引き続き,若手研究者のポスト不足の傾向はあまり改善されていないようである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 616 研究費の競争的資金比率が高まっているため,プロパー研究人材にとっては自身の給与の心配はないが実際に研究する資金がないという名ばかりの研究者が増える傾向にあり,ポスドクなどの任期制研究人材は自身の雇用原資が安定していない不安を抱えている場合が少なくない.私自身は研究費は与えるものではなく研究者が申請して獲得していく競争的資金比率が増えることに賛成であるが,この変化に対応できない研究者が増えているのでそれに対しては何らかの措置(研究活動が休止している研究者は研究者として扱わないなどの措置)を考えないと全体としては効率が落ちていると感じます。(民間企業等,その他,男性)
-

(裏白紙)

パート 2

研究環境及び研究資金の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化			
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	17	797	539	251	133	111	35	1,866	2.2	1.0	2.2	3.9	2.6	2.4	2.3	2.2	-	-0.23	-0.09	-0.09	-	-0.41
大学等	11	689	446	200	114	94	26	1,569	2.2	1.0	2.1	3.8	2.5	2.3	2.2	2.2	-	-0.24	-0.05	-0.09	-	-0.37
公的研究機関	6	108	93	51	19	17	9	297	2.5	1.1	2.4	4.2	3.0	2.8	2.5	2.5	-	-0.20	-0.30	-0.08	-	-0.58
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	12	722	468	221	117	102	28	1,658	2.2	1.0	2.1	3.8	2.6	2.3	2.3	2.2	-	-0.23	-0.09	-0.08	-	-0.39
男性	5	75	71	30	16	9	7	208	2.4	1.2	2.4	4.2	2.9	2.7	2.6	2.4	-	-0.25	-0.09	-0.18	-	-0.52
女性	0	75	60	28	19	11	3	196	2.4	1.2	2.3	3.7	2.6	2.4	2.3	2.4	-	-0.20	-0.04	0.04	-	-0.20
職位	5	322	235	108	45	43	12	765	2.1	1.0	2.1	3.6	2.5	2.3	2.2	2.1	-	-0.18	-0.12	-0.04	-	-0.34
社長・役員、学長等クラス	4	291	166	81	54	39	14	645	2.2	1.0	2.2	4.1	2.6	2.4	2.4	2.2	-	-0.22	-0.02	-0.16	-	-0.40
部長、教授クラス	6	105	73	31	13	16	6	244	2.2	1.0	2.2	4.0	2.8	2.5	2.4	2.2	-	-0.29	-0.10	-0.20	-	-0.58
主任研究員、准教授クラス	2	4	5	3	2	2	0	16	3.1	0.9	2.2	4.3	3.8	3.2	2.3	3.1	-	-0.60	-0.86	0.81	-	-0.65
研究員、助教クラス	10	197	161	76	49	27	11	521	2.4	1.1	2.3	4.1	2.9	2.7	2.4	2.4	-	-0.21	-0.24	-0.05	-	-0.50
その他	7	600	378	175	84	84	24	1,345	2.1	1.0	2.1	3.8	2.5	2.3	2.2	2.1	-	-0.22	-0.02	-0.10	-	-0.34
任用あり	0	44	35	21	12	9	2	123	2.6	1.1	2.3	3.9	2.6	2.4	2.4	2.6	-	-0.20	-0.02	0.21	-	0.00
任用なし	2	50	59	19	12	12	1	153	2.4	1.3	2.5	3.9	2.9	2.6	2.4	2.4	-	-0.31	-0.16	0.00	-	-0.47
業務内容別	12	638	400	196	101	76	29	1,440	2.1	1.0	2.1	3.9	2.6	2.4	2.3	2.1	-	-0.23	-0.09	-0.12	-	-0.44
学長・機関長等	3	65	45	15	8	14	3	150	2.3	1.0	2.1	3.8	2.6	2.4	2.3	2.3	-	-0.21	-0.08	-0.08	-	-0.37
マネジメント実務	10	596	312	104	46	27	10	1,095	1.5	0.8	1.6	2.9	1.9	1.6	1.6	1.5	-	-0.22	-0.06	-0.09	-	-0.37
現場研究者	0	36	23	16	12	6	1	94	2.6	1.2	2.6	4.8	3.1	2.8	2.7	2.6	-	-0.31	-0.06	-0.15	-	-0.52
大規模Pの研究責任者	1	57	111	80	56	61	15	380	4.0	2.4	4.0	6.3	4.5	4.3	4.2	4.0	-	-0.28	-0.10	-0.18	-	-0.55
国立大学等	5	117	71	24	15	11	4	242	1.9	0.9	1.9	3.2	2.2	2.0	2.0	1.9	-	-0.29	0.02	-0.09	-	-0.36
私立大学	2	179	107	32	14	13	3	348	1.6	0.9	1.8	3.1	2.1	1.9	1.7	1.6	-	-0.20	-0.22	-0.12	-	-0.54
第1グループ	1	181	119	48	22	14	3	387	1.8	0.9	1.9	3.3	2.2	1.9	1.9	1.8	-	-0.33	0.02	-0.07	-	-0.38
第2グループ	1	185	134	92	57	53	14	535	2.9	1.3	2.7	4.9	3.1	3.0	3.0	2.9	-	-0.18	0.00	-0.07	-	-0.25
第3グループ	0	105	54	15	13	14	3	204	1.9	0.8	1.6	3.1	2.2	1.8	1.9	1.9	-	-0.38	0.02	0.04	-	-0.32
第4グループ	2	177	119	60	32	23	11	422	2.3	1.1	2.3	4.2	2.8	2.5	2.5	2.3	-	-0.23	-0.07	-0.17	-	-0.47
工学	1	98	30	21	14	14	1	178	2.0	0.8	1.5	3.7	2.2	2.1	2.0	2.0	-	-0.06	-0.16	0.00	-	-0.22
農学	5	150	133	63	23	11	4	384	2.0	1.1	2.3	3.7	2.5	2.2	2.2	2.0	-	-0.29	-0.01	-0.14	-	-0.43
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)なし/分らない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	17	797	539	251	133	111	35	1,866	2.2	1.0	2.2	3.9	2.6	2.4	2.3	2.2	-	-0.23	-0.09	-0.09	-	-0.41

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	1	4	3 職場が変わったため(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	1	4	3 他大学の状況に比べて良いように思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3 農業分野が注目され大型の外部資金の獲得が増加した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2 皮肉なことに空き講座が増えたので研究室当たりの予算は増えた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 いわゆる校費は少ないが,学内の競争的な資金もあり,応募したところ大学の機関研究として,700万/年をいただけることになった。(3年間,次年度は減額の可能性あり) PD研究員を雇うには少ないが,本当にありがたいと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
6	2	4	2 所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2 職場が国立から私立大学に変わったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	3	2 講座費等で研究を遂行することは難しく,外部の研究費を獲得するしかない。しかし,学内での研究費獲得に向けた助成等が新規獲得につながるなど,成果を上げてきたように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	4	2 全体としては少ないが,個々の研究者当たりの額は大学よりよい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1 基盤的経費は私立大学の方が豊かです。授業料が高いことありますが,発生する費用は実費で大学が負担することが原則になっていて,国立大学のように前年度の間接経費をあてにした国立大のものとは違います。私立の方が,経営の視点が入っていてうまくいっています。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 少しづつ基盤的経費を減額している状況(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	4	5	1 研究室運営的には現在の金額が十分と認識した。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 決して改善されたわけではなく,他の地方国立大学と比べて若干恵まれているのかなという印象(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1 他の大学などに比べると基盤的経費の下がり幅は少ないため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1 県のプロジェクトが国に採択されています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 本年度は比較的十分な研究資金を所属機関内部で取得できた。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 機関内競争的資金を整備・拡充している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1 過去3年,運営費交付金が増加している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1 比較的までできている方だと思うが,船のメンテナンス,ランニングコストなどもあり真ん中を超えてはいないと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1 競争的資金依存度が高い(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
21	2	2	0 ・筆者が所属する研究室では,個人割り当ての運営交付金すべて共用の図書経費に使われ,個人研究費はほとんどゼロである。・部局による差異はあれど,概ね良好だと思われ。・運営費交付金に関しては,贅言言わなければ十分だと思います。人件費や教員を雇用する経費は不十分だと思います。・文系はそんなに資金はかからない。ただ,資金があれば,シンポジウムの開催や大規模データベースの構築など,世界のハブとなる拠点づくりをすることができるのは確実。・既存の実験装置を動かすための消耗品や維持費をカバーすることができない程度の額は,十分とは言えない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
22	1	1	0 これで大学はやって行けるの?色のつかないお金が貴重です。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0 非常に少ない。その上,間接経費が付かない外部資金を獲得すると,基盤的経費から間接経費を取られる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0 外部資金の間接経費がないとやっていけない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0 地方大学から研究大学に異動したが,公費は地方大学の方が多かった。指導する学生数がふえ,さらに足りない感がある。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0 現状ではこのような研究費はゼロである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0 研究費に関しては大学本部からの割当は少ないが,本学部(理学研究院)では一人平均一件以上の科研費を獲得しているため深刻な問題にはなっていない。しかし運営費交付金の減少から,教(職)員の雇用数を確保するのが困難になりつつあると認識している。これは教育・マネジメントすべての領域において,個々人の負担が将来的に増加しかねず,従って研究活動にも負の影響を及ぼす可能性を意味している。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0 いわゆる校費は,一層削減傾向にある。スペース費用も校費負担になり,外部資金がないと研究できない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0 学部経営悪化のため,研究費が前年度よりも下がったため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0 機関が教員や研究員に定期的に配分する研究費は,教員3人いる研究室に40万円程度。競争的資金無しでは研究室の維持も困難。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	1	1	0 事務員(秘書),研究支援者,博士研究員の人件費を拡充すべき。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0 外部資金を獲得しなければ学会にさえ参加できない状況は良くないと思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0 自分は理論系なので十分だが,実験系の研究者にとっては不十分。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	3	0 ただし減少傾向である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 人件費が特に不足している。外部資金雇用があまりにも多すぎる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0 年々運営交付金が減っています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

37	1	1	0	各種の学内競争的資金を準備しているが、全員にいきわたるほどの額ではない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	私の部署はいわゆる付置研であり,本学からの支援が無いため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
39	3	3	0	PIはサポートが盤石だが,任期付き研究員にはない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
40	1	1	0	明らかに不十分だが昨今の財政状況では増やすことは多分不可能。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	研究するなど言っているのと同じレベル(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	基盤経費が減り続けている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	2	2	0	非常に厳しい状態。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	学会参加を一回する分の出張旅費も賄えない状況。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	2	0	年々減額されている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	ほぼ皆無。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
47	2	1	-1	年々減少している。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
48	2	1	-1	研究室へ配分される研究費がさらに減額されたから。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	1	-1	基盤的経費は十分でないのに年々減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	法人運営費交付金は減少を続けている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	一層減額されている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	教育を含め予算の削減の影響が大きいです。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	基盤経費は減ってきた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	職員の人件費が不足しており,教員にかなりの負荷がかかっており,研究・教育にも支障が出ていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	1	-1	減額が続いており,学生教育の土台となる研究活動すらできない状況に一部の教員はなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	大きく減額となったため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	人件費不足分を物品費等を使用しているため,研究費は十分ではない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	小中規模の私立大学は教育型大学に舵を切っており研究経費は削減の一途である。非常に嘆かわしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	本学の個人研究費は科学研究費の申請を行い,かつ,B判定以上でなければ減額されるため,経費の減額に関する制度には疑問がある(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	年々減額されているため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	2	1	-1	大学予算が不十分なため,部局に配分される予算は前年度よりも大幅に減額された。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
62	5	4	-1	年々少しずつ減少してきています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	さらに減額になった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	財政上の理由から組織として減額された。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	国立大学の財政状況は日ごとに厳しさを増している印象であり,機関からの支援だけで研究を行うことは不可能である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	3	-1	最近,研究費の確保が難しくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	競争的研究の割合が多く,基盤研究が細っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	運営費の減少に見合って減っている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	年々研究機関から配算される基盤経費は少なくなっているのが実情である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	年々,いろいろなものに経費が取られている(高騰する電子ジャーナル費用)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	研究環境は厳しい。学会発表の件数は減った。特に国際会議が影響を受けている。また,大型の費用が掛かる実験系の研究について設備投資は全くできなく,中国に先を越された研究が出ている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	大学からの配分が予告なしに本年度30%カットされた。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	運営費交付金の1.6%があり,個人研究費がほぼゼロになりつつある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	非常に悪化している(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
75	4	3	-1	部署が変わって減った(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	運営費交付金が毎年減額され基本的な活動が困難になりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	施設運営費が極度に不足で,あらゆる面で出口に偏重している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	内部資金においてすら,基盤的経費が減少し,競争的配分が増加した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	交付金の配分が減った(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	基盤的研究費の中でも,トップダウン型,所内競争資金型が増加し,個人の裁量による多様な研究に振り向けられる額が大幅に減少している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	3	1	-2	異動直後,ここ2,3年で1000万単位で減ったという話を教員全体の会議でされた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

82	3	1	-2	教員が急減し、人員補充は学内政治で決まり、小中学校の生徒数並みの学生数を研究室で見なければならない状況である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	物品を購入する資金はあるが、調査旅費、謝金、図書購入費等が不十分(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
84	3	1	-2	実際不十分でないが、印象として不十分と感じることが多い(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	4	2	-2	予算が減った(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	-2	配分額がいくらかということよりも、今年度の配分予定が10月の時点でもはっきりしていないことが問題だと感じる(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
87	3	1	-2	幹部が好みの研究課題にばかり予算が渡り、必要なところに予算が配算されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	1	-2	研究開発を円滑に進めるための、パーマメントの研究者が少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
89	4	2	-2	核燃料開発では燃料を包蔵するための設備が必要であるが、全体的に予算が削られ、設備のその運用費などに回されるため、十分な研究費が獲得できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	4	2	-2	組織がプールする研究費が増えている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	3	1	-2	民間資金の獲得を拡大するために、基盤的経費が大幅に削減された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	5	1	-4	所属部署が学内で移動したらとんでもなかった。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	分からない	2019年度調査											各年の指数					指数の変化				
		6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年	
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)
大学・公的研究機関グループ	15	737	646	314	117	45	9	1,868	2.0	1.1	2.3	3.6	2.4	2.2	2.1	2.0	-	-0.21	-0.14	-0.11	-	-0.46
大学等	8	642	534	254	96	40	6	1,572	1.9	1.1	2.2	3.6	2.4	2.2	2.1	1.9	-	-0.20	-0.15	-0.13	-	-0.48
公的研究機関	7	95	112	60	21	5	3	296	2.2	1.3	2.5	3.8	2.6	2.3	2.2	2.2	-	-0.25	-0.08	-0.02	-	-0.34
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	12	634	583	287	108	38	8	1,658	2.0	1.1	2.3	3.6	2.5	2.3	2.1	2.0	-	-0.21	-0.16	-0.10	-	-0.46
男性	3	103	63	27	9	7	1	210	1.7	0.9	2.0	3.3	2.1	1.9	1.7	1.7	-	-0.21	0.00	-0.21	-	-0.42
女性	9	531	520	260	99	31	7	1,448	2.3	1.2	2.3	3.6	2.4	2.2	2.0	1.9	-	0.02	-0.13	-0.22	-	-0.34
職位	0	26	80	61	26	3	0	196	3.0	2.2	3.3	4.7	3.3	3.3	3.0	3.0	-	-0.15	-0.14	-0.02	-	-0.30
社長・役員、学長等クラス	7	296	283	123	36	21	4	763	1.9	1.1	2.2	3.3	2.2	2.1	2.0	1.9	-	-0.15	-0.14	-0.02	-	-0.30
部長、教授クラス	4	315	186	88	39	13	4	645	1.7	0.9	1.9	3.3	2.2	2.0	1.9	1.7	-	-0.24	-0.11	-0.15	-	-0.50
主任研究員、准教授クラス	2	98	88	39	14	8	1	248	2.0	1.1	2.2	3.6	2.7	2.3	2.1	2.0	-	-0.33	-0.24	-0.13	-	-0.69
研究員、助教クラス	2	2	9	3	2	0	0	16	2.6	2.1	2.8	3.7	3.0	2.3	2.5	2.6	-	-0.74	0.28	0.09	-	-0.38
その他	4	154	184	116	57	13	3	527	2.5	1.4	2.7	4.2	2.9	2.8	2.5	2.5	-	-0.16	-0.27	-0.02	-	-0.45
任用あり	11	583	462	198	60	32	6	1,341	1.8	1.0	2.1	3.3	2.2	2.0	1.9	1.8	-	-0.21	-0.08	-0.13	-	-0.41
任用なし	0	10	45	45	21	2	0	123	3.3	2.4	3.6	4.9	3.4	3.6	3.4	3.3	-	0.12	-0.14	-0.07	-	-0.09
業務内容別	2	20	77	42	13	0	1	153	2.7	2.2	3.1	4.3	3.2	3.0	2.9	2.7	-	-0.20	-0.09	-0.23	-	-0.52
学長・機関長等	9	650	464	209	73	40	7	1,443	1.8	1.0	2.0	3.3	2.3	2.1	1.9	1.8	-	-0.25	-0.16	-0.10	-	-0.51
マネジメント実務	4	57	60	18	10	3	1	149	1.9	1.1	2.2	3.2	2.1	2.0	1.9	1.9	-	-0.11	-0.07	-0.03	-	-0.21
現場研究者	6	453	366	182	65	27	6	1,099	1.9	1.1	2.2	3.5	2.4	2.2	2.0	1.9	-	-0.19	-0.15	-0.08	-	-0.42
大規模Pの研究責任者	1	39	34	14	5	1	0	93	1.7	1.2	2.3	3.4	2.4	2.2	2.0	1.7	-	-0.21	-0.13	-0.30	-	-0.65
国立大学等	1	150	134	58	26	12	0	380	2.0	1.1	2.3	3.8	2.6	2.4	2.2	2.0	-	-0.26	-0.18	-0.21	-	-0.65
私立大学	2	91	72	52	17	11	2	245	2.3	1.1	2.4	3.9	2.6	2.3	2.3	2.3	-	-0.28	0.00	0.00	-	-0.28
大学グループ	1	150	117	54	20	8	0	349	1.8	1.0	2.1	3.3	2.3	2.1	1.9	1.8	-	-0.17	-0.29	-0.04	-	-0.50
第1グループ	1	174	132	54	19	7	1	387	1.7	1.0	2.1	3.3	2.3	2.0	1.9	1.7	-	-0.22	-0.13	-0.19	-	-0.55
第2グループ	4	208	195	85	32	11	1	532	1.9	1.1	2.3	3.7	2.4	2.2	2.1	1.9	-	-0.17	-0.14	-0.18	-	-0.49
第3グループ	0	83	71	28	13	8	1	204	2.0	1.0	2.1	3.3	2.5	2.1	2.0	2.0	-	-0.36	-0.13	0.02	-	-0.47
第4グループ	2	204	123	59	24	10	2	422	1.7	0.9	1.9	3.3	2.4	2.1	1.9	1.7	-	-0.23	-0.24	-0.16	-	-0.64
大学院	0	90	63	17	3	6	0	179	1.5	0.8	1.6	2.7	1.7	1.4	1.3	1.5	-	-0.25	-0.12	0.12	-	-0.24
工学	2	172	132	57	18	8	0	387	1.7	1.1	2.2	3.4	2.3	2.1	1.9	1.7	-	-0.22	-0.18	-0.23	-	-0.63
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	15	737	646	314	117	45	9	1,868	2.0	1.1	2.3	3.6	2.4	2.2	2.1	2.0	-	-0.21	-0.14	-0.11	-	-0.46

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	1	5	4 所属部局が変わった。以前の部局は併任教員が多かつ小規模であったため、研究に割ける時間が取れなかった。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3 現在, 寄付講座に所属しているため, 研究時間の確保は, あまり問題ございません。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 研究支援の一元化等を進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	3	5	2 公的研究機関においては教育に時間を割く義務がないので,研究時間は確保されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2 管理部門が増えたのは良いが,研究担当者が少なくなった。重点化といいながら研究者を減らすのは良くない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2 競争的資金等の獲得に向けた資料提供により,研究時間を確保(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1 まだ十分とは言えないが,大学や研究所の取り組みとして改善への努力が行われている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 一部,電子化などで改善されている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	1	2	1 私立大学の方が会議の回数と種類が圧倒的に少ないです。准教授,講師,助手の人数は少ないですが,サポートして下さる技官の人数が多く快適です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 研究科の統合を進めており,管理運営業務の軽減が研究時間の確保に繋がるため(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
11	1	2	1 ノー会議推奨デーや研究専念日の制度がスタートした(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 組織マネジメント等の取組が進行中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1 工学部長として,会議そのものの数,会議の回数,一回当たりの会議時間の削減をかなり行って来た。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1 育児中等の教員を対象とした研究支援員制度を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1 研究者の時間回復プロジェクトを立ち上げて努力しているが,改善にはほど遠い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1 研究時間を確保するような流れも出始めている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 取組もうとはしているようだが,ポストが全体的に減ってきている中,有効な手自体が存在するか疑問である。大学の問題ではなく,国の問題と考える(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 上記プロジェクトの採択に伴い,RAが雇用されました。ただ,研究開発に関する彼らの意識と県職員の意識にズレがあり,RAが苦勞しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1 部局長のリーダーシップにより,会議等の負担を極力減らす努力が一部で始まっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1 他のポストを削って配置している現状(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1 リサーチアシスタント制度や定年制事務支援職員制度などで,研究職員が研究に専念できる時間がわずかではあるが増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1 再雇用者の活用が鍵(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 人数が足りていない他の部署への応援等,柔軟にマネジメントを行う場面を見るようになった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
24	3	4	1 他の研究機関よりは,おそらくはるかに良いと考えられる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
25	2	2	0 ・委員会の見直しや新しいシステムの導入による取り組みを行っているが,十分とは言えない。・大学教員が研究教育に集中できるように,事務と教員の間の仕事ができるURAを増やしてほしいと思います。また,事務の権限を上げて,いちいち教員がチェックしなくてもすむような組織になるとよいと思います。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0 大学は無駄な会議ばかり,事務職だけですむ仕事を全て教職へ投げかける。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
27	3	3	0 URA・産学連携コーディネーター等,研究支援人材の増強を図っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0 事務方からの無用な書類の提出要請が多い。例:領収書のほかにクレジットカードの明細;新幹線を使用した際,領収書のほかにチケットの写真を求められる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0 人員が増えないことにより,その分,委員会などの雑務が増えた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0 これは大学教員として当たり前のことだと思っていますが,自主努力で1日あたりの労働時間(12時間以上)および休日に仕事をして実施するしか現時点では方法がないと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	3	0 研究に特化した対策は取っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0 研究する時間を搾取されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0 悪化の一途である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0 数千円の旅費をだすために教時間の事務作業が必要になる。研究の予算を使うための事務作業に追われている。数百円の購入に見積もりを取り理由書など大変で研究時間を確保が大変である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	1	1	0 教員の雑務を軽減するための取り組み(事務職員の増強等)が必要(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
36	1	1	0 大学では,無駄な事務書類が多く,研究時間の1/3程度は,事務仕事をしています。研究費を獲得するほど,事務仕事が多くなり(動かす予算が増えるので),辟易しています。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

37	1	1	0	財源がないので全く進んでいない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	技術職員,秘書などの補佐員を獲得した研究費から雇用しないといけない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	そのような取り組みは聞いたことがない。機関内の業務を行うだけで,業務時間のほとんどを費やすため研究のための時間の確保が非常に難しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	3	0	優秀な研究支援者の確保が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	付置研であることから,公的研究資金だけでなく企業からの支援が必須となるが,と企業との共同研究をいかにして研究者の研究テーマと連携つける/両立させることは,難しいと感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	大学内の運営に関する業務が多い。事務員がやるようなことも教員がやっている状況。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
43	2	2	0	PIは身を削らないと教育(研究)に時間をまわせないように見受けられる(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
44	3	3	0	入試主任,学科主任の負担がかなり大きいように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	研究の時間がなかなか確保できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	大学改革関連業務に時間を取られ,研究に割く時間がほとんどない。睡眠時間を削って研究業務に当てたら,過労で2か月入院する羽目になった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	2	0	人員削減が進められ仕事が若手にふってきている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	改組があり,講義増等もあり疲れている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	2	0	マネジメントをする人材がいなため,研究時間をそちらに使わざるを得ない。年々,確認作業が増えており,簡略化をする作業でさえも追加されている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
50	2	2	0	教授が楽をするために”経験”という名目で若手教員を都合よく使う風潮が有るように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	3	0	制度はあっても,利用には各種の制約があり制度利用にいたらない場合がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
52	1	1	0	結局は専門領域のため,人材確保が難しく研究の時間が確保できないもつと臨床に任せると良いと思うが,臨床はそれを受け入れてくれない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
53	2	2	0	研究を中心に活動する教員を選ぶことにより研究を活性化する取り組みは,組織全体ではなじんでいない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
54	2	2	0	研究時間を十分確保するまでには至っていない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
55	1	1	0	(意見は不変)形式的な「承認」などを求める傾向が強まった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	1	1	0	アウトプットに繋がらない組織内部のための業務が多。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	ミッション達成のために研究以外のロードが増加している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	1	1	0	コンプライアンス対応に関わる時間が多すぎて研究時間を確保できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	1	1	0	さらに悪化したと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	1	1	0	資金も必要ですが,人材が必要です。正規職員だけでなく,システムエンジニアや事務支援員の採用の緩和が必要です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	2	1	-1	国家公務員でなくなったことで,事務職員・技術職員の質が下がっており,その代わりに教員が何でも屋になってしまい,負担が増えている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	定員削減の為,教員一人当たりの負担が増え続けているため。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	研究支援部門の管理者に左右される(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	-1	多くの事務的な仕事を教員が行っており,増える一方である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	本学科では,教員30名弱に対し,学科専任の補助スタッフは1名のみ。パートの事務員を追加で雇う金銭的余裕(例えば年間100万円程度)はない。現在は,各教員の個人研究費を削って雇用している。(各教員に配分される大学からの予算は年間10万円。)(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	システムの電子化による教員の手間の増加(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	最近は大規模研究や大学マネジメントをこなしており,その立場ではエフォート管理などの組織マネジメントの工夫や研究支援者の措置が必要と感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	個人の裁量に任されているが,予算が確保できなければ研究支援者を雇用することはできない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
69	2	1	-1	教育に対する教員の負担時間が増えている。歯科医師国家試験に対する国の方策をお聞きしたい。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	事務職員の減少により,研究者が行う事務仕事は増えている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	薬学資格取得のための教育業務などが多く,研究時間は削られる一方と感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	2	1	-1	若手人材が減り,全体的に仕事量も増えている中,研究成果を出している人も出していない人も等しい分量の教育・学内業務を行わなければならない状況で有り,研究を出来る人が研究を行える時間が無くなっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	大幅に悪化したため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	2	1	-1	一部の教員に雑務が集中している。大学の事務が教員の研究環境のことを理解していない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	2	-1	教員のする事務作業や学内会議が増えたように感じます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

76	3	2	-1	一部の研究者に業務が偏ってしまう問題がある(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	年々業務が増えている。特に土日といった休日に実施する業務が増えており、それに伴い平日に振替をしなければならず、その分大学での研究時間が不足する。振替して出勤することはもはや当たり前であり、働き方改革の点でも問題である。研究支援者という立場でコーディネータを配置しているが、産学連携を推進させることを優先するあまり、研究者に余計な負担が掛かってしまい、返って逆効果になりかねないと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	運営業務が増えた(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
79	3	2	-1	雑用が多い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	人件費削減のため退職者の枠に対し補充が行われないことが多い(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	3	2	-1	教員数削減と業務の増加のため,研究時間の確保がさらに難しくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	大学運営業務の増加により,研究時間の確保が難しい状況(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	教育負担が大きく,研究はもとより,学会に行くことすら断念している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	3	2	-1	研究スタッフの不足(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	2	1	-1	ポストが上がるにつれ,研究時間は確保できなくなってきた(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	2	1	-1	職階があがれば役割も増えるため,若い研究者のマネジメントが増え,研究室運営が大変である。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
87	3	2	-1	組織内の人員が少ない為,教育や委員会活動に時間が取られることが多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
88	3	2	-1	人員削減が行われたから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	一部の職員に過剰な仕事が回ってきている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	4	3	-1	シニアクラスはマネジメントに時間を割いている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
91	2	1	-1	研究者が研究費を獲得しても,研究支援人材が乏しいため,雑事に追われ,研究に専念できない。秘書の手配,経理,若手人材の確保,研究機材のメンテナンス等,米国のように専門スタッフを確保する必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
92	4	3	-1	人事制度改革などで支援者の確保に工夫をこらしているが,予算も限られており簡単ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	一部の役職(グループ長クラス)の研究以外の業務が年々増している感じがあり,純粋に研究に従事できる時間が減っているように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	研究支援部門が縮小されている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	2	1	-1	管理職になる人は,一定の成果を出した研究者であるが,それらの人が研究時間を全く取れていない(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
96	5	3	-2	職位が上がったこともあるが,マネジメント業務が増え,研究時間が減った。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
97	4	2	-2	医師の働き方改革の方向性が不透明であり,臨床医の研究時間確保はかなり難しくなりそうである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
98	3	1	-2	取組はなされておらず,研究者の研究時間は確保されていないため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
99	4	2	-2	新たに担当する科目が一気に増え,その準備時間にかなりの時間を割かねばならないため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
100	5	3	-2	人は増えないが,仕事(各種委員など)は増えていく。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
101	6	4	-2	ユニットリーダークラスに回ってくる事務作業が急増しました。それでも通常の大学よりははるかに良いのですが……。 (公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	3	1	-2	事故のたびに増える安全対策が研究時間を削っている。規則を全部守ると,実験研究は実質的に不可能。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
103	4	1	-3	十分な給料が支払われていないため,バイトなどに多大な時間が費やされており,本来の研究業務に従事できていない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
104	5	2	-3	研究時間を少なくする,overheadの時間が日本は多すぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
105	5	1	-4	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	74	620	633	298	181	56	21	1,809	2.3	1.2	2.4	4.0	2.5	2.5	2.3	2.3	2.3	-0.03	-0.11	-0.02	-	-0.16
大学等	53	522	520	250	163	53	19	1,527	2.4	1.3	2.5	4.1	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.03	-0.09	-0.04	-	-0.16
公的研究機関	21	98	113	48	18	3	2	282	2.0	1.1	2.2	3.3	2.2	2.1	1.9	2.0	2.0	-0.02	-0.20	0.08	-	-0.15
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	63	531	564	274	168	51	19	1,607	2.4	1.3	2.5	4.0	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.01	-0.11	-0.02	-	-0.14
男性	11	89	69	24	13	5	2	202	1.8	0.9	1.9	3.3	2.2	2.0	1.8	1.8	1.8	-0.25	-0.13	0.02	-	-0.36
女性	3	25	67	54	32	15	0	193	3.4	2.3	3.5	5.1	3.4	3.6	3.5	3.4	3.4	0.20	-0.17	-0.03	-	0.00
社長・役員、学長等クラス	21	247	282	113	78	22	7	749	2.3	1.3	2.4	3.8	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.02	-0.05	0.01	-	-0.02
部長、教授クラス	32	262	198	90	46	12	9	617	2.0	1.0	2.1	3.4	2.4	2.2	2.0	2.0	2.0	-0.10	-0.21	-0.06	-	-0.38
主任研究員、准教授クラス	17	82	79	38	22	7	5	233	2.4	1.1	2.4	4.0	2.5	2.4	2.3	2.4	2.4	-0.11	-0.07	0.04	-	-0.14
研究員、助教クラス	1	4	7	3	3	0	0	17	2.6	1.5	2.8	4.2	3.0	2.3	2.5	2.6	2.6	-0.65	0.19	0.05	-	-0.41
その他	24	145	169	110	57	21	5	507	2.6	1.5	2.7	4.3	2.8	2.9	2.7	2.6	2.6	0.05	-0.20	-0.01	-	-0.16
任用あり	50	475	464	188	124	35	16	1,302	2.2	1.1	2.3	3.7	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.05	-0.07	-0.01	-	-0.13
任用なし	1	15	37	37	24	9	0	122	3.6	2.4	3.7	5.2	3.4	3.7	3.6	3.6	3.6	0.22	-0.08	0.01	-	0.15
業務内容別	2	23	62	35	26	6	1	153	3.1	2.1	3.1	4.6	3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	0.13	-0.16	0.06	-	0.02
学長・機関長等	63	532	479	201	120	38	19	1,389	2.1	1.1	2.2	3.6	2.3	2.3	2.2	2.1	2.1	-0.09	-0.11	-0.01	-	-0.20
マネジメント実務	8	50	55	25	11	3	1	145	2.1	1.2	2.4	4.0	2.4	2.5	2.4	2.1	2.1	0.12	-0.17	-0.22	-	-0.26
現場研究者	42	336	354	192	124	39	18	1,063	2.6	1.3	2.6	4.3	2.6	2.7	2.5	2.6	2.6	0.01	-0.10	0.00	-	-0.09
大規模Pの研究責任者	3	35	27	12	11	5	1	91	2.4	1.3	2.6	4.8	2.6	2.4	2.7	2.4	2.4	-0.19	0.24	-0.28	-	-0.23
国立大学等	8	151	139	46	28	9	0	373	1.9	1.1	2.2	3.2	2.2	2.1	1.9	1.9	1.9	-0.12	-0.12	-0.06	-	-0.29
私立大学	7	72	74	47	35	6	6	240	2.7	1.4	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.09	-0.13	-0.04	-	-0.25
大学グループ	17	106	122	57	34	12	2	333	2.4	1.3	2.5	4.1	2.5	2.6	2.4	2.4	2.4	0.06	-0.14	-0.03	-	-0.12
第1グループ	9	140	134	50	38	12	5	379	2.2	1.3	2.4	3.8	2.4	2.3	2.3	2.2	2.2	-0.15	0.02	-0.09	-	-0.22
第2グループ	19	189	176	82	47	19	4	517	2.2	1.2	2.3	3.7	2.2	2.3	2.2	2.2	2.2	0.06	-0.06	0.00	-	0.00
第3グループ	11	73	62	20	29	6	3	193	2.4	1.1	2.3	4.2	2.4	2.4	2.3	2.4	2.4	-0.03	-0.11	0.02	-	-0.05
第4グループ	20	158	132	58	33	14	9	404	2.2	1.1	2.3	3.8	2.5	2.4	2.3	2.2	2.2	-0.12	-0.15	-0.05	-	-0.33
工学	6	65	67	21	13	6	1	173	2.0	1.1	2.2	3.2	1.9	1.9	1.9	2.0	2.0	-0.06	0.07	0.11	-	0.12
農学	9	144	130	69	27	7	3	380	2.1	1.2	2.3	3.6	2.3	2.2	2.1	2.1	2.1	-0.05	-0.07	-0.07	-	-0.19
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	74	620	633	298	181	56	21	1,809	2.3	1.2	2.4	4.0	2.5	2.5	2.3	2.3	2.3	-0.03	-0.11	-0.02	-	-0.16

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	3	6	3 研究大学だけに,URAのサポートは大変充実している.地方大学との情報格差に驚いている.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	6	3 学生を見る教員を急減させ,専門的人材の拡充に力を入れており,現場が疲弊している.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3 育成は?(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	5	3 特命教員が大きく増加しているため.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 人材を確保するための経費を用意した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2 3名おり,機能していると聞いている.しかしベンチャー立ち上げなどに関する専門家は少ない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	5	2 URAの先生方が融合領域研究のための研究課題のマッチング・人材(共同研究相手)のマッチングをしており,非常にうまく機能しているため.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	4	2 研究部門のハイレベルなサポートを行う研究企画監を創設し,各部門に配置した.これからどのように制度が育つかは見ていく必要がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2 定年職員を活用している.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1 リサーチ・アドミニストレーター(URA)の人数と活動が,徐々に充実しつつある.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 部局内でもURAを雇用する動きが出て来た.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 取り組みを始めた.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 学院で正しくそれに取り組んでいる.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1 政策研究職員制度により,増員された.適正数に近づいているように思える.(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 研究推進係などでの努力がみられる.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	3	4	1 今年度新たにURA2名を雇用したため.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1 産学官連携機構のサポートを受ける機会が増え,個人活動では得られない人的広がりを感じている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 URA人材の育成がはじまっています.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 大学全体としてはURAの増員が行われたため.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 1名増員を図った.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1 国立大学改革強化推進補助金による取り組みで若干名のURA等を雇用する事が出来,多少の改善があった.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1 本年度から,本学/全学の産学連携支援組織と別に,私の部署内に戦略的研究管理/推進組織を作ったことが一ポイントの改善につながった.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1 URAの人数と質は段々良くなってきた.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1 人員確保は進んできた.一方で,育成制度がなく,人材の質が低いケースが多々ある.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	3	4	1 TAやSAの導入を積極的に行うようになった(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	4	5	1 RA人材を強化した(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
27	1	2	1 他分野から経験のある専門人材が所属機関に雇用された.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1 内部努力による.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1 当組織ではこれに該当する専門部署を充実されている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	3	0 ・リサーチアドミニストレーターの貢献は大きい.・大学の本部レベルには十分配置されているようですが,部局レベルになると全く足りていません.・その場しのぎで補給を続けている状況.理想的な状態ではない.・本部が主体となり URA などの専門職の充実を図っているが,まだ人数的にも不十分であり,また,その役割について必ずしも全学で統一した理解がないため部局を超えたノウハウの共有・人材交流に課題が残る(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0 リサーチ・アドミニストレーターの仕事内容が明確ではないため,リサーチ・アドミニストレーターが何をすればいいのかわかっていない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0 雇用人数は増えてきていますが,本当に役立つ人材の比率は低いように感じています.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0 現状でリサーチ・アドミニストレーターは評価分析や広報・企画を行っており,現場の研究者に恩恵はない.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0 RAは役に立っているという話を聞いたことがありません.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 こうした専門職は在籍しているが,全組織的に広く機能しているとは思えない.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0 人件費の問題があり,URA等が十分に充足できていない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

37	2	2	0	RA等の雇用システムの継続をするかあるいは、アウトソースをしたほうが良いかなど議論が十分ではない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	存在を聞いたことがあるが、直接は係わったことがないので。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	企業からの依頼は増加しているにも関わらず人材は増えない。悪化している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	存在しない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	4	4	0	URAはここ数年,非常にうまく機能するようになったと考えている。今後は能力のあるURAについては,特任職員から正規の職員にするようにしていただきたい。(そうしないと,優秀な人材が残らないです。)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	専門人材のキャリアパスの概念が乏しいように感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	自分の周囲では,全くない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	わが国におけるURAとはどのような人材であるべきかの共通認識が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	優秀な専門人材の確保が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	全く機能していません(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	3	0	URAの活躍には目覚ましいものがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	そのような人材を確保するための予算はどこにも存在しない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	そういう制度がない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	2	2	0	サポートは得られない。自分で行う以外方法がない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	2	2	0	リサーチ・アドミニストレーター育成への取り組みを国も支援するべき。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
52	2	2	0	一週間の労働時間が数値で明確に示されたため,研究を自己啓発ととらえてまで長時間取り組み例は少なくなってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	1	1	0	付度や空気で仕事をするのではなく,本当にその専門を自分の看板にして胸を張って生きている人に研究を支援して頂きたいです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	3	0	URA制度は機能している。しかし,まだ十分ではない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
55	1	1	0	(意見は不変)URAはどこかの部局の出身者であることが多く,結局元の部局の仕事をしているように感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	1	1	0	リサーチ・アドミニストレーターを置くことが本当に効率的なのか,それとも,もつと他の方法があるのか,まずは考えないといけないのではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	育成しようにも,人材が配置されません。利益を生むとは限らない研究への人材補填が難しいのは理解しますが,このままでは「儲かる研究」が大事にされ,他技術は衰退してしまいます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	1	1	0	まだまだ数は少ないと考える(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	-1	URAの絶対数が不足。URAが疲弊している(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	URAはいるが有効に活用されていない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
61	4	3	-1	URAの業務が明確でなく,人材確保が難しい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	企業等との共同研究を活発化させるうえで,契約前の計画策定の段階をサポートする専門家の不足が課題となっている。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	-1	有効な知財戦略助言の不備(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	研究活動を円滑に実施するための専門人材としては,やはり直接研究に携わる研究者や支援者等の措置が優先である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	リサーチ・アドミニストレーターは学内に数名いるが,部局の専属ではない(退職された方の後任は採用されていない)。育成システムの存在は不明である。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
66	2	1	-1	全く増えていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	人材確保が非常に難しくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	URA人材の拡充が遅れた状態となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	-1	リサーチ・アドミニストレーターの能力不足が放置されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	学内にそう言った専門人材がいるかどうかすら不明なため(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	大学への補助金削減の結果,各部局への定員の削減や配分額が削減され,専門人材を削減せざるを得ない状態となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	リサーチ・アドミニストレーターの人数が不足しているように感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
73	4	3	-1	情報の更新が少ないように感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
74	2	1	-1	該当箇所に従事する人員が足りない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	2	1	-1	URAは現状1名のみで活動実績も不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
76	3	2	-1	URAの教育が立ち遅れている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	研究領域の広がりや深化にともない,専門性を有する支援人材の育成・確保が望まれる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	人数が不足(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	産学連携活動推進のためのコーディネーターは居るが,それ以外の研究活動に対応する人材育成は不足。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

80	3	2	-1	育成ビジョンが曖昧と感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	確保する人材を教育する時間がない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
82	5	4	-1	各部門に優秀なURAを配置しているが,仕事が忙しく人数は十分と言えない.また,彼らの待遇は十分とは言えない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	行われてはいるが,ミスマッチが目立つと感じるようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	2	1	-1	専門人材の必要性が増加しているが,継続的な育成・配置は単一組織内では難しい状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	むしろその質の確保に問題がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	3	2	-1	円滑に実施するための業務の複雑化が加速していて,専門人材の不足を感じている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	2	-2	必要かどうか,疑問です(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
88	4	2	-2	制度普及にともなう人材確保難。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
89	5	3	-2	長期的な予算裏付けができないため,短期の有期採用となるため,人材流出が起ると,補てんが思うようにできない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
90	4	2	-2	細々した事務処理が多く,大学教員が忙殺されている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
91	5	2	-3	本学で育成した専門人材が退職し他大学や他施設に移動するケースが増えている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
92	4	1	-3	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6															回答者合計(人)
大学・公的研究機関グループ	17	262	464	425	342	283	90	1,866	4.2	2.5	4.4	6.4	4.8	4.6	4.4	4.2	-	-0.26	-0.21	-0.15	-	-0.62
大学等	12	231	387	363	283	235	69	1,568	4.1	2.5	4.3	6.3	4.7	4.5	4.3	4.1	-	-0.24	-0.19	-0.18	-	-0.60
公的研究機関	5	31	77	62	59	48	21	298	4.5	2.6	4.6	6.6	5.2	4.9	4.6	4.5	-	-0.36	-0.29	-0.03	-	-0.69
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	14	227	411	375	304	258	81	1,656	4.2	2.5	4.4	6.4	4.8	4.6	4.4	4.2	-	-0.24	-0.20	-0.14	-	-0.59
男性	3	35	53	50	38	25	9	210	3.9	2.4	4.2	6.1	4.8	4.4	4.1	3.9	-	-0.35	-0.29	-0.22	-	-0.86
女性	0	13	65	51	30	30	7	196	4.2	2.9	4.3	6.1	4.7	4.5	4.4	4.2	-	-0.23	-0.10	-0.18	-	-0.51
社長・役員、学長等クラス	3	105	194	182	140	120	26	767	4.1	2.5	4.3	6.2	4.6	4.5	4.3	4.1	-	-0.11	-0.17	-0.14	-	-0.43
部長、教授クラス	5	107	156	144	116	86	35	644	4.1	2.4	4.2	6.3	4.8	4.4	4.2	4.1	-	-0.35	-0.19	-0.15	-	-0.70
主任研究員、准教授クラス	7	36	46	44	51	45	21	243	4.7	2.6	4.8	6.9	5.3	5.0	4.7	4.7	-	-0.26	-0.24	-0.04	-	-0.54
研究員、助教クラス	2	1	3	4	5	2	1	16	4.9	3.1	4.7	6.7	6.0	5.5	4.8	4.9	-	-0.45	-0.71	0.04	-	-1.13
その他	6	47	121	136	97	100	24	525	4.6	3.0	4.7	6.7	5.3	5.1	4.7	4.6	-	-0.18	-0.35	-0.16	-	-0.69
任期あり	11	215	343	289	245	183	66	1,341	4.1	2.3	4.2	6.2	4.6	4.3	4.2	4.1	-	-0.26	-0.14	-0.13	-	-0.54
任期なし	0	11	31	31	25	23	2	123	4.4	2.8	4.5	6.1	4.6	4.5	4.3	4.4	-	-0.16	-0.14	0.05	-	-0.24
学長・機関長等	2	8	51	44	29	16	5	153	4.1	2.9	4.3	5.8	4.7	4.5	4.3	4.1	-	-0.25	-0.16	-0.18	-	-0.58
マネジメント実務	13	225	350	317	258	215	74	1,439	4.2	2.4	4.3	6.4	4.8	4.5	4.3	4.2	-	-0.26	-0.22	-0.17	-	-0.65
現場研究者	2	18	32	33	30	29	9	151	4.6	2.7	4.8	6.9	5.2	5.0	4.8	4.6	-	-0.26	-0.21	-0.14	-	-0.61
大規模Pの研究責任者	10	165	254	235	201	185	55	1,095	4.3	2.5	4.4	6.5	4.9	4.6	4.4	4.3	-	-0.25	-0.21	-0.14	-	-0.59
国立大学等	0	16	28	19	13	13	5	94	3.9	2.3	3.8	6.0	4.3	4.0	4.0	3.9	-	-0.27	0.00	-0.13	-	-0.40
私立大学	2	50	105	109	69	37	9	379	3.8	2.5	4.2	5.8	4.5	4.3	4.1	3.8	-	-0.20	-0.17	-0.27	-	-0.64
大学グループ	1	17	32	44	63	69	21	246	5.6	4.0	6.0	7.6	6.2	5.9	5.9	5.6	-	-0.31	-0.02	-0.26	-	-0.59
第1グループ	5	47	91	76	61	56	14	345	4.2	2.4	4.2	6.3	4.8	4.6	4.3	4.2	-	-0.20	-0.35	-0.08	-	-0.63
第2グループ	2	77	112	92	54	42	9	386	3.5	2.2	3.8	5.5	4.2	3.9	3.7	3.5	-	-0.24	-0.18	-0.25	-	-0.68
第3グループ	3	88	144	143	87	54	17	533	3.7	2.3	3.9	5.8	4.3	4.0	3.9	3.7	-	-0.22	-0.13	-0.18	-	-0.53
第4グループ	2	37	101	46	45	32	11	202	4.4	2.5	4.6	6.7	5.0	4.8	4.6	4.4	-	-0.24	-0.20	-0.22	-	-0.65
理学	5	62	105	99	64	65	24	419	4.2	2.5	4.2	6.4	4.8	4.6	4.4	4.2	-	-0.26	-0.20	-0.18	-	-0.63
工学	1	48	46	37	24	19	4	178	3.2	1.5	3.3	5.4	3.7	3.4	3.3	3.2	-	-0.36	-0.09	-0.06	-	-0.51
農学	2	52	108	86	69	59	13	387	4.1	2.5	4.3	6.3	4.8	4.6	4.3	4.1	-	-0.21	-0.23	-0.27	-	-0.70
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし・分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	17	262	464	425	342	283	90	1,866	4.2	2.5	4.4	6.4	4.8	4.6	4.4	4.2	-	-0.26	-0.21	-0.15	-	-0.62

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	5	3	リサーチイノベーションセンターを建設(2020年3月竣工予定)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	3	4	1	・部局による差異はあれど,概ね良好だと思われる。・文系でいえば,世界的な文献データベースを購入できず,外国に出張した際に閲覧することもままある。これでは,世界中から研究者が集まっては来ない。・付置研究所を含め,全学的に見て研究施設・設備は国内トップクラスと言える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	新たな建物の完成により,分散していた研究室がまとまって来たのは評価できるが,これに伴い利用可能な面積は減少しており,スペースの問題は依然残されている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	十分ある(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	実験設備がいくらか拡充された(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	設備の充実は図られているようである。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
7	4	5	1	大学内で高額機器が購入できる申請枠が設けられた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	研究設備は充実していると感じる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	2	3	1	センターオブイノベーション(COI)事業等で,大学技術を企業へ橋渡しする大型の水処理膜製造装置や,海水淡水化の実証プラント設置等が設置された。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	施設の改修が順次進み,研究施設・設備が少しずつではあるが進んでいるため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	自身の研究室では大型研究費を獲得して整備していますが,大学院研究科組織としては未だ整備が不十分です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	平成30年度地方大学・地域産業創生交付金の採択に伴い,金属分野における創造的・先端的な研究開発を進めるための設備が新たに導入されるため。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	環境の整備は欲を言えばきりがありません。研究者とその志望者の数が多すぎて,大きな施設であり自分のオリジナルなアイデア無しに所属講座の大きな船に乗って業績を挙げ,地方国立大学に赴任して来られる基礎医学研究者がおられるような気がしています。優秀な人,自分で創意工夫ができる人を見分けるのは業績一瞥だけではおそろく難しいのだと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	資金がないなりに頑張っているとは思う。でも購入機器の選択はもう少し現場の意見を傾聴して工夫すべき。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	3	4	1	老朽化問題があるとはいえ,大学や民間会社では所有できない大型実験設備が備わっており,当該研究所でしか実施できない研究や実験があることは,存在意義にもなっていると思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	1	1	0	各教授の獲得資金に依存している。全体が共同で使える施設が極めて貧弱。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	装置を設置するスペースさえ不足している(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	研究設備や施設は古くても良いので,整備された状態であればよいです。メンテの人材が必須です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	計算機などを置くスペースが確保できず,研究に必要な設備を導入できなくなっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	5	5	0	資金調達等の自主努力は必須ですが,研究所の方針(サイエンスを高める)に関しては全く不満はありません。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	3	0	老朽化した施設・設備の更新ができない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	3	0	先端的な研究グループ等には,トップダウンでの配慮ができるようになりつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	2	0	建物は耐震もあり整備しているがそれは先進性とは余り関係しない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	研究設備,機器の更新がままならない。(大学,第4G,その他,男性)
25	3	3	0	施設や設備はよいが,教育にかける時間が少ないように見受けられる(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
26	1	1	0	設備の導入に関しては,一部の権力者の恣意的な判断で決まった中期目標に寄与する支出しか認められなくなったので,環境はさらに悪化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	実験施設であれば大学予算の都合で老朽化していても修理することができない施設が存在する。また,練習船等運用に人員を要する部署では十分な人材が確保できておらず,これらの傾向は年々強まっているように感じられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	1	0	設備は老朽化していくばかり。予算措置も少ない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	ますます悪くなってきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	医学部は,臨床中心などところがあり,なかなか基礎研究のための施設充実が,難しいのかなと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	(意見は不変)老朽化が激しい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	老朽化も加わっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	3	3	0	施設の老朽化が見られる。建屋に限られており,最先端機器を設置購入する場所の余裕があまりない。工夫はしているが,カバーできないくらいになってきている。これは研究船の維持管理にかかるコストと裏腹という,当機構独自の都合もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	老朽化が著しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	海外のライバル(国内から期待される)との差が激しすぎる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

36	3	2	-1	中国に比べて相対的に劣化している。コア・ファシリティの充実が急務の課題である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	老朽化が進んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	施設設備は十分であるが,老朽化への対策が遅れている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	科学の進歩にもなう機器・設備の整備に遅れを感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
40	3	2	-1	施設,設備の老朽化は顕著。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	5	4	-1	専門雑誌の価格が高騰しており,購入数を減らした。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	微細加工プラットフォームなど,設立時は「最先端」であったものが,年数の経過と共に,相対的に「普通」になってきた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	使用料等が高額であるために,共通設備があったとしても負担が大きい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	1	-1	壊れた共通機器が一向に更新されない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	老朽化が進んできました。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	地方大学の財政状況が厳しくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	研究装置のリニューアルがほとんどできない状況が続いており,全体的に古くなった装置を使う状況になっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	やはり不十分のように感じます。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	大学で購読している雑誌が更に減ってしまい,学生が容易に論文にアクセスすることが更に困難になりました。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	4	-1	大型の研究装置導入用の支援が少なくなってきたので,将来が少し心配になってきた。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	先端的な設備の導入計画が不十分である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	科学技術は日進月歩なので,今のような停滞した状況は取り返しのつかない遅れを生じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	ますます,時代遅れになってきた(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	核磁気共鳴装置等の,各研究室での購入が容易ではない,高価な機器の経年劣化が進み,10年以上も一台の更新もできていないため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	1	-1	今年度も予算が削られている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	4	3	-1	高額機器の更新や新規購入が難しくなっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	3	2	-1	施設の老朽化や更新のための予算不足で施設・設備の状況については十分とは言えない上,将来的にもかなり不安感がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	研究設備の老朽化が進んでいるが,更新されない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	医学部,薬学部以外からの設備投資などに関する予算要求が今まで以上に通りにくくなったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	施設老朽化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	本項目に該当するかわかりませんが,購読ジャーナルの数が非常に少なくなっているため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	コミュニティで共有するような高額な研究設備等への支援はジリ貧状態にある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	新規の先端研究機器の導入が予算削減のために滞っている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	設備の更新に掛かる経費が潤沢とは言えない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	5	4	-1	老朽化が進んできているので。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	予算不足により,設備の老朽化が目立っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	施設設備はほぼ十分だが,更新・維持費や老朽対策は不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	北欧,独,仏,中,韓に比べ,研究施設の老朽化・陳腐化が進みつつあると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	5	4	-1	装置の老朽化に対する更新や日常的なメンテナンスには支障をきたすようになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	設備はいいが,予算不足のためメンテナンスや更新がおおざりになっている事例が結構ある(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	1	-2	共通的な大型機器の更新は科研費にはそぐわず,これができない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	1	-2	国立大学の施設老朽化はかなり進んでいる。また,新たに導入される機材/施設も,それなりの一般企業に比べるとかなり劣るし,学内施設の投資にお金をかけている私立大学等に比べても劣ると感じた。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
73	5	3	-2	機器の更新予算が大きく減額されている。使用者数の増加に対して機器が不足している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	2	-2	研究施設・設備の老朽化が著しい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	1	-2	研究機器類は,教員の自助努力による外部資金の獲得等によって整備が進んでいるが,○○大学として○○○○○○○○等から出版されている論文の購読を大幅に削減した為,必要な文献がネット上で閲覧できなくなっている。情報整備が大幅に後退しており,研究環境としては致命的である。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
76	4	2	-2	予算が減少したためか,古い既存装置の交換が優先し,新規の先端装置の配備が後手に回っています。これでは,次世代を担う人材の育成に支障をきたすかもしれないと危惧しております。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

77	4	2	-2	施設・設備の老朽化が激しい。新規設備購入、修理の予算が極端に減少。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
78	5	3	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	4	2	-2	先端研究はできないが、現状でも教育及び成果は出せる。費用に見合った成果を出しているが、十分ではない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	4	2	-2	老朽化が進み,更新も滞っている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
81	4	2	-2	最近,研究施設の老朽化がみられるのと同時に,最新施設の利用については,利用料金が高額になっていると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	4	1	-3	予算が少なく,装置は古くなっている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
83	4	1	-3	外部の研究者が利用できる研究室,居室がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
84	5	1	-4	過去に得られた設備はあるが,老朽化によって急速にできることが低下している。老朽化という見えにくい作用の影響は意外に大きいのではないか。現在は,装置が老朽化したり故障しても予算的に直せないし,再購入もできない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査																各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
大学・公的研究機関グループ	32	167	350	457	416	360	101	1,851	4.8	3.1	4.9	6.8	5.1	5.0	4.9	4.8	-	-0.15	-0.09	-0.06	-	-0.30				
大学等	23	138	300	377	343	312	87	1,557	4.8	3.1	4.9	6.8	5.1	5.0	4.9	4.8	-	-0.15	-0.09	-0.06	-	-0.30				
公的研究機関	9	29	50	80	73	48	14	294	4.7	3.2	4.9	6.5	5.0	4.8	4.8	4.7	-	-0.16	-0.06	-0.07	-	-0.29				
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
性別	26	134	308	409	379	323	91	1,644	4.9	3.2	5.0	6.8	5.1	5.0	4.9	4.9	-	-0.13	-0.06	-0.07	-	-0.26				
男性	6	33	42	48	37	37	10	207	4.3	2.5	4.3	6.5	5.0	4.6	4.4	4.3	-	-0.37	-0.25	-0.03	-	-0.65				
女性	0	3	33	52	51	50	7	196	5.4	3.9	5.4	7.0	5.2	5.3	5.5	5.4	-	0.10	0.17	-0.12	-	0.15				
社長・役員、学長等クラス	9	66	157	194	175	132	37	761	4.7	3.0	4.7	6.5	4.9	4.8	4.7	4.7	-	-0.05	-0.12	-0.03	-	-0.20				
部長、教授クラス	14	79	114	153	137	123	29	635	4.6	2.9	4.9	6.8	5.2	4.8	4.8	4.6	-	-0.36	-0.02	-0.17	-	-0.54				
主任研究員、准教授クラス	8	19	43	55	49	49	27	242	5.2	2.9	5.1	7.1	5.3	5.3	5.0	5.2	-	-0.08	-0.24	0.19	-	-0.13				
研究員、助教クラス	1	0	3	3	4	6	1	17	5.9	3.7	5.4	7.1	5.3	5.1	5.4	5.9	-	-0.13	0.23	0.52	-	0.62				
その他	9	24	88	115	129	135	31	522	5.4	3.6	5.4	7.2	5.6	5.4	5.3	5.4	-	-0.20	-0.10	0.02	-	-0.27				
任期あり	23	143	262	342	287	225	70	1,329	4.6	2.9	4.7	6.5	4.9	4.8	4.7	4.6	-	-0.10	-0.08	-0.08	-	-0.26				
任期なし	0	2	17	33	30	35	6	123	5.6	4.0	5.6	7.2	5.3	5.4	5.7	5.6	-	0.14	0.23	-0.09	-	0.28				
学長・機関長等	2	5	25	45	41	33	4	153	5.1	3.6	5.0	6.5	5.1	5.1	5.1	5.1	-	-0.03	-0.01	0.03	-	0.00				
マネジメンツ実務	26	144	282	339	312	263	86	1,426	4.7	2.9	4.8	6.8	5.1	4.9	4.8	4.7	-	-0.20	-0.12	-0.07	-	-0.38				
現場研究者	4	16	26	40	33	29	5	149	4.6	2.9	4.9	6.6	5.0	4.9	4.7	4.6	-	-0.10	-0.16	-0.06	-	-0.32				
大規模PIの研究責任者	15	94	180	269	235	240	72	1,090	5.0	3.2	5.1	7.0	5.3	5.1	5.1	5.0	-	-0.14	-0.07	-0.02	-	-0.23				
国立大学等	2	4	21	18	27	18	4	92	5.0	3.2	5.0	6.9	4.8	4.9	5.0	5.0	-	0.14	0.12	-0.01	-	0.25				
私立大学	6	40	99	90	81	54	11	375	4.2	2.7	4.3	6.2	4.8	4.6	4.4	4.2	-	-0.25	-0.21	-0.16	-	-0.62				
第1グループ	3	12	39	45	62	67	19	244	5.6	3.8	5.9	7.5	5.8	5.7	5.7	5.6	-	-0.08	0.04	-0.18	-	-0.21				
第2グループ	8	29	57	84	78	72	22	342	5.0	3.3	5.2	7.0	5.4	5.3	5.1	5.0	-	-0.10	-0.23	-0.07	-	-0.40				
第3グループ	4	43	84	89	90	60	18	384	4.5	2.8	4.6	6.4	4.8	4.6	4.5	4.5	-	-0.16	-0.07	-0.06	-	-0.29				
第4グループ	8	52	112	148	99	96	21	528	4.5	2.8	4.4	6.5	4.7	4.6	4.5	4.5	-	-0.19	-0.04	0.00	-	-0.23				
理学	8	23	24	42	48	46	13	196	5.1	3.2	5.4	7.1	5.6	5.4	5.2	5.1	-	-0.21	-0.21	-0.05	-	-0.47				
工学	5	39	94	109	81	74	22	419	4.6	2.9	4.7	6.6	4.9	4.8	4.7	4.6	-	-0.08	-0.08	-0.13	-	-0.29				
農学	2	25	38	52	29	26	7	177	4.2	2.5	4.2	6.2	4.5	4.3	4.2	4.2	-	-0.27	-0.03	-0.07	-	-0.37				
保健	5	31	79	78	88	79	29	384	5.0	3.0	4.9	7.1	5.5	5.2	5.0	5.0	-	-0.25	-0.18	-0.02	-	-0.45				
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
全回答者(属性無回答を含む)	32	167	350	457	416	360	101	1,851	4.8	3.1	4.9	6.8	5.1	5.0	4.9	4.8	-	-0.15	-0.09	-0.06	-	-0.30				

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	1	4	3 研究設備共用化制度がスタートした(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3 共用機器センターが設置され,学内の機器共用化がすすんでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
3	2	4	2 共用施設が積極的に研究者目線に立とうとしている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2 Webを使った機器の予約などの利用を促す新たな仕組みができてきました。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2 学内において共用化が進んでいるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2 整備を進めております。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 ・機器共用システムが構築され稼働している。・最近少し改善がみられますが,なかなか共通利用できる仕組みができていないです。特にメンテナンスができる技官などが配置されないと難しい。・大型機器については学内外での共用が行われているが,研究室単位で維持できる程度の機器についても共用を進めることで研究スペースと維持に必要な人的資源の効率利用を図ることが可能と思われる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1 過度の共用化は,イノベーションを弱めることも危惧される。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 整備しつつある(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1 一部の研究者は,高価な装置を独占せず,誰もが使えるようにしている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 計算機システム更新に際して,クラウド利用を推進する。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1 少しだけ改善がみられる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 学内の共通機器を使いやすくする取り組みが始まったため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
14	3	4	1 各種機器共同利用のための組織,およびその組織への資金の重点配分のしきみを持っている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1 ルールがどこまで整備されて,どこまで順守されているかは不明ですが,仕組みはあります。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1 学院の共用化の取組は昨年度よりも進展している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 全学的な取り組みがある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	5	1 大学内でプラットフォーム構築が積極的に進められている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 機器予約システムの運用が始まった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1 機器の共用に関して,MX等を用いた機器の使用方法等の教育準備を進めている。また,3機関での機器の共用システムを開発中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1 研究設備共用化のための組織(センター)が構築された。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1 先端研究基盤共用促進事業を活用し,共用化のためのデータベースが整備された。これを契機に,これまで研究グループで固有の機器の共有化に向けた動きが今後期待される。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1 国の予算がついて整備が進んだ(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1 取組もうとしている様子は見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1 取組がなされている段階である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	4	1 センター内の機器予約表の整備など,共有する仕組みが改善されている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
27	1	2	1 少しずつですが学部等の壁が低くなってきました。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1 向上の努力がみられる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1 質量分析や次世代シーケンサーの受託などが始まっており,一定の仕組みができてつつある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	5	6	1 設備サポートセンター整備事業及び先端研究基盤共用促進事業により,学内及び学外の設備共用システムの構築が出来た。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1 共通機器センターを整備し,うまく稼働しだしている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1 各研究室の機器が以前より共用出来やすくなっている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1 機器を使うために大学に支払う必要がある。また,メンテナンスも利用者負担で研究費がないと利用できない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1 テクニカルイノベーション共創センターとして,機器の学内外者の共用を明確にうたえる仕組みを構築しました。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1 共通機器の情報がウェブで共用されるようになった。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1 共有はしやすい(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
37	2	3	1 設備共用に関するシステムは比較的良好に整備されている。しかし,分散型キャンパスで公共交通機関がないため,定常的な共同利用に困難あり。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	1	2	1 大学内で少しずつ研究施設・設備・機器を共用化を進め始めた。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1 共同研究センターは充実してきているが,いまだ十分ではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1 新規な共通機器が導入された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	2	3	1	共同利用制度は進んでいる。機器の維持の予算確保が難しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
42	3	4	1	このことについては意識の向上が見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	4	1	共用を促進する制度を整備しても,管理者のマインドが変わらない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	3	4	1	共用の仕組みと,共用する設備の維持費の考え方を整理した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	4	1	スペースの共有などは進んだ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	3	4	1	整備は進んでいるが,部署ごとに手続きが異なり,分かりにくい(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	2	0	利用料金が低い(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
48	5	5	0	他機関と比べて,共通設備は充実しているように思えます(自分達は研究分野が異なるためほとんど使用していないためはっきりとは分かりませんが)。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	4	0	ただし,設備が老朽化してきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
50	6	6	0	弱者なりに頑張っているところが多い(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	共有する仕組みがなく,利用できない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	3	3	0	ようやく今年度に建物の改修工事が進むので,来年度には評価があることを期待している。文部科学省の先端研究基盤共用促進事業の予算もいただき,共用化の取り組みは,加速している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	リストでの共有のみされている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	4	0	共有機器など利用を積極的に行っているため仕組みは整いつつある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	2	2	0	(意見は不変だが,"2.3"くらいの気持ち)共用したいという現場の空気は伝わり始めたが,仕組み作りには至っていない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	1	1	0	人手が不足しており,共用は不可能な状況です。研究員への負担も大きな問題です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	2	1	-1	研究費の単目的化を促す省庁の動きが強まり,結果として共用可能な機器の調達自身ができなくなっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	古くからある共用機器は当然のように更新されるが,新規設備を共用機器とすることが非常に難しい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	共用施設の維持,管理,新人学生へのオペレーショントレーニングを担当する人材に,定年制職員を雇用できない。(人員枠が無いため)その結果,最長の雇用期間は5年に制限され,良いと思う人ほど早く異動してしまう,という困難がある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	機器は十分に存在しても,それを共用に使うための人材がいない。教員に対処させていることはこの様な仕組みが整備されていないと言ってよい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
61	3	2	-1	制度はあるが形骸化している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	共有の大型計算リソースがなく,個人で購入しても設置場所がない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
63	3	2	-1	私立大学では,年々大型装置を購入するための文部科学省の補助金が少なくなっているため,NMRなどの研究に必須な大型装置の更新が難しい環境にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
64	3	2	-1	仕組みを作っても,予算がないために,共通機器は老朽化等で整備状態が悪くなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	全学を通した研究施設・設備・機器に関するデータベースを構築する必要があるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
66	2	1	-1	共通機器のオペレーションを行う人材を十分に雇い入れる予算の確保に苦慮している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	5	4	-1	機器の使用をサポートしてくれる技官職が増えてくれると,研究の促進にとってもプラスになる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
68	2	1	-1	全くないようなもの。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	研究室所有の機器まで共用できる仕組みが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	施設・設備の老朽化が進んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	共用の分析機器に耐用年数(15年以上)の機器が多い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
72	2	1	-1	老朽化が進んでも更新の予算がない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	全体の効率よりも面倒が起こることを嫌い,設備や機器の共用に反対する意見が強くなる。意識改革が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	6	5	-1	機器類の共用については,先進的なシステムが構築され効率的に運用されているが,一方でスペースチャージを伴う共用部分が効果的に機能していない面があるまま,共用面積だけがが増える傾向にあり,個別設備・スペースの不足が経常的な研究の実施に支障をきたし始めている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	新しい機器の購入はあきらめている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
76	6	5	-1	資金面の問題で壊れた共通機器の更新が出来ない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	3	-1	仕組みはあるが周知されていない(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	-1	共用の仕組みと同時に,整備更新のための仕組みが必要だが不足。研究者の意識改革も必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	4	3	-1	設備,機器の老朽化がはげしく共用設備の整備もままならなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
80	2	1	-1	共有機器を維持するための予算さえ削減された。目先の成果を欲しがる経営者は,基盤研究を支える機器の維持の重要さが全く分かっていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

81	2	1	-1	共用設備を所有する複数の部署のページを別々に調べなければならず,非常に非効率.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
82	5	3	-2	先端機器の設置が周知されていないことが明らかになった(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	共用化の仕組みや制度がまだ不十分であることがわかった(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
84	6	4	-2	文科省の共用化予算が打切られ,自立を求められており,支援員雇用などに支障を生じている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	3	1	-2	共用設備の管理者に負担が多すぎる.整備費等の費用の捻出も研究者に依存している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	3	1	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	2	-2	職場が国立から私立大学に変わったため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	5	3	-2	出口を注目しすぎ,上層部は老朽化から目を背く。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
89	4	2	-2	施設の利用料金の課題があるのではないかと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
90	5	2	-3	技官などが不足しているため,継続的な活動が困難(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	5	2	-3	仕組みはあるが機器が充実していないので使用実績がまばならない状態であるのが残念。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
92	5	2	-3	設備の老朽化に伴い,共用のインセンティブも失われつつある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
93	5	1	-4	部署が異なるため使えない機器があった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	6	1	-5	所属部局には,共用設備がない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 四分 点	中央値	第3 四分 点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	78	270	541	501	334	140	19	1,805	3.5	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	3.5	-	-0.22	-0.19	-0.16	-	-0.57	
大学等	64	238	464	410	269	119	16	1,516	3.5	2.3	3.8	5.4	4.1	3.9	3.7	3.5	-	-0.22	-0.19	-0.20	-	-0.61	
公的研究機関	14	32	77	91	65	21	3	289	3.8	2.5	3.9	5.5	4.2	4.0	3.8	3.8	-	-0.22	-0.16	0.02	-	-0.36	
イノベーション俯瞰グループ	47	31	170	155	118	48	4	526	4.0	2.8	4.2	5.7	4.6	4.3	4.1	4.0	-	-0.25	-0.18	-0.15	-	-0.59	
大企業	14	4	49	58	25	21	0	157	4.1	2.9	4.1	5.4	4.6	4.4	4.2	4.1	-	-0.25	-0.21	-0.03	-	-0.49	
中小企業・大学発ベンチャー	16	9	37	31	30	6	0	113	3.8	2.6	4.1	5.6	4.5	4.3	4.0	3.8	-	-0.21	-0.30	-0.20	-	-0.70	
中小企業	8	5	23	18	14	2	0	62	3.5	2.6	4.0	5.4	4.4	4.3	3.8	3.5	-	-0.13	-0.51	-0.30	-	-0.93	
大学発ベンチャー	8	4	14	13	16	4	0	51	4.1	2.6	4.2	5.8	4.5	4.2	4.1	4.1	-	-0.29	-0.07	-0.06	-	-0.42	
橋渡し等	17	18	84	66	63	21	4	256	4.0	2.7	4.3	5.8	4.6	4.3	4.2	4.0	-	-0.28	-0.10	-0.22	-	-0.59	
男性	111	272	633	588	410	174	18	2,095	3.7	2.4	3.9	5.5	4.2	4.0	3.8	3.7	-	-0.22	-0.18	-0.16	-	-0.57	
女性	14	29	78	68	42	14	5	236	3.6	2.4	3.8	5.3	4.2	3.9	3.7	3.6	-	-0.26	-0.21	-0.14	-	-0.62	
社長・役員、学長等クラス	16	28	148	130	63	19	2	390	3.5	2.6	3.8	5.1	4.0	3.8	3.7	3.5	-	-0.21	-0.09	-0.23	-	-0.53	
部長、教授クラス	53	137	311	262	191	67	3	971	3.5	2.4	3.8	5.3	4.1	3.9	3.7	3.5	-	-0.16	-0.22	-0.22	-	-0.60	
主任研究員、准教授クラス	36	94	169	187	134	65	11	660	3.8	2.4	3.9	5.6	4.3	4.0	3.9	3.8	-	-0.29	-0.19	-0.04	-	-0.51	
研究員、助教クラス	11	38	65	61	51	28	7	250	3.9	2.4	4.2	6.1	4.5	4.2	4.1	3.9	-	-0.25	-0.16	-0.18	-	-0.59	
その他	9	4	18	16	13	9	0	60	4.2	3.0	4.1	5.2	4.4	4.2	4.0	4.2	-	-0.25	-0.15	0.13	-	-0.27	
雇用形態	26	71	228	213	135	56	5	708	3.7	2.5	3.9	5.5	4.2	4.0	3.9	3.7	-	-0.19	-0.16	-0.19	-	-0.54	
任期あり	99	230	483	443	317	132	18	1,623	3.6	2.4	3.8	5.5	4.2	4.0	3.8	3.6	-	-0.25	-0.20	-0.14	-	-0.59	
任期なし	0	5	50	52	14	1	1	123	3.3	2.6	3.6	4.6	3.6	3.5	3.3	3.3	-	-0.05	-0.05	-0.15	-	-0.25	
業務内容別	10	14	61	46	21	3	0	145	3.1	2.4	3.4	4.6	3.6	3.4	3.3	3.1	-	-0.20	-0.12	-0.13	-	-0.44	
学長・機関長等	65	227	378	375	266	124	17	1,387	3.6	2.3	3.9	5.6	4.2	4.0	3.8	3.6	-	-0.24	-0.20	-0.17	-	-0.61	
マネジメント実務	3	24	52	28	33	12	1	150	3.5	2.2	3.6	5.5	4.0	3.8	3.6	3.5	-	-0.19	-0.20	-0.14	-	-0.52	
現場研究者	42	185	313	281	181	89	14	1,063	3.5	2.2	3.7	5.4	4.1	3.9	3.7	3.5	-	-0.23	-0.21	-0.19	-	-0.63	
大規模Pの研究責任者	4	11	42	21	10	6	0	90	3.1	2.2	3.3	4.7	3.5	3.3	3.3	3.1	-	-0.14	-0.06	-0.19	-	-0.39	
国立大学等	18	42	109	108	78	24	2	363	3.7	2.6	4.0	5.4	4.3	4.1	3.9	3.7	-	-0.22	-0.18	-0.21	-	-0.62	
公立大学	11	31	56	60	53	29	7	236	4.1	2.4	4.1	6.0	4.5	4.2	4.0	4.1	-	-0.33	-0.15	0.07	-	-0.41	
私立大学	15	49	98	78	75	34	1	335	3.7	2.5	4.0	5.8	4.4	4.3	4.0	3.7	-	-0.12	-0.30	-0.25	-	-0.67	
第1グループ	9	64	139	100	56	16	4	379	3.1	2.1	3.3	4.8	3.8	3.5	3.2	3.1	-	-0.31	-0.24	-0.12	-	-0.66	
第2グループ	26	84	159	150	79	35	3	510	3.3	2.3	3.8	5.2	3.9	3.7	3.6	3.3	-	-0.14	-0.10	-0.29	-	-0.54	
第3グループ	12	41	45	52	37	14	3	192	3.4	2.0	3.9	5.6	4.2	3.9	3.7	3.4	-	-0.35	-0.21	-0.23	-	-0.80	
第4グループ	16	78	122	96	69	37	6	408	3.4	2.2	3.7	5.5	4.2	3.9	3.7	3.4	-	-0.26	-0.28	-0.24	-	-0.78	
工学	7	32	46	42	33	17	2	172	3.6	2.3	3.8	5.6	4.2	3.9	3.7	3.6	-	-0.26	-0.18	-0.17	-	-0.61	
農学	15	39	116	106	76	34	3	374	3.8	2.5	3.9	5.5	4.2	4.0	3.8	3.8	-	-0.16	-0.19	-0.06	-	-0.41	
保健	27	27	136	123	102	40	4	432	4.0	2.8	4.2	5.8	4.6	4.3	4.2	4.0	-	-0.26	-0.13	-0.19	-	-0.58	
産学官連携活動あり(過去3年間)	20	4	34	32	16	8	0	94	3.8	2.6	3.8	5.1	4.4	4.1	3.7	3.8	-	-0.22	-0.40	0.05	-	-0.56	
なし	9	6	72	54	44	19	0	195	4.0	2.9	4.2	5.6	4.6	4.4	4.2	4.0	-	-0.18	-0.26	-0.17	-	-0.60	
産学官連携活動あり(過去3年間)	34	10	52	63	32	15	0	172	3.9	2.6	3.9	5.3	4.6	4.1	3.9	3.9	-	-0.42	-0.25	-0.02	-	-0.68	
なし・分からない	125	301	711	656	452	188	23	2,331	3.6	2.4	3.9	5.5	4.2	4.0	3.8	3.6	-	-0.23	-0.19	-0.16	-	-0.58	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	3	2	前回の選択は評価が低すぎた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	ID,パスワードが多すぎます。ほかの研究者が覗けない範囲内で統一して頂きたいです(文部科学省と厚生労働省等)。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	これらの基盤投資は劇的に良くなっている。一方で,個別の研究費が下がっている。基盤だけに投資しても意味が無い。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	大学でもその不満は余り聴こえない。知的基盤に,研究だけでなく経済基盤などの情報も入手し易い。経済的課題の記載が陳腐。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	国立大学での調査結果で判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	少しずつ良くなっているように感じるが,諸外国と比較すると,後退してるかもしれない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	情報基盤が向上してきていると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	環境整備が進んだと思うので。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	データベースについて近年,徐々には増加していることを勘案して2としました。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	図書館での科学雑誌電子検索,pdf化などかなり広くカバーできている。一方,大学はその予算確保に苦勞している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	ネット上での講義など,情報システムが徐々に充実してきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	徐々によくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	よくなっているのではないのでしょうか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	研究セキュリティについては不十分。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	各方面での国の基盤づくりが進んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	researchmapの義務化は負担もあるが良い取り組みだと思う。一方でデータベースが乱立している印象も受ける。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	データベースや研究情報へのアクセス方法は改善されている。論文等へのアクセスは,世界的には良くなっている。日本語論文の翻訳公開が望まれる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	知財部を中心に企業においてもある程度通用する基盤が整えられつつある。一方で,基礎研究についてはそのプライオリティ確保の重要性を十分に理解していない教員が多いことが悔やまれる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	論文のオンラインサービスなどがいろいろな学会で充実してきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	J-Stageの整備など,国内雑誌に関しては研究情報基盤が整備されている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	改善している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	少し改善しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	すでに取り組みがなされており,大型資金でもこのような観点で取り組みが始まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	知財関係の支援が充実してきた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	3	0	農水省所管の遺伝資源やデータベースの利用を有料にしているが,産業利用面を重視しすぎていないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	教育への支出が継続的にGDP比で減っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	前回と変わらないどころか,さらに悪化している。特に,電子ジャーナルなどの購読が予算削減や価格の高騰により困難になっており,悪化していると考えられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	・大学図書館のネットワークや共同でのデータベース購入など,やるべきことは非常に多い。特に,文系論文のデータ化。・現在様々な取り組みがあるが総じてまだ不十分と感じる。・高騰する電子ジャーナルやデータベースへのアクセスについて,欧州での事例のように国内の大学・研究機関がコンソーシアムを組んで価格交渉を行う時期に来ているのではないか?(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	5	5	0	国力相応(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	中途半端な電子化が招く無用な労働を現場が自己犠牲の上になす状況に変化なし(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	活用方法の認知度が低い(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	1	1	0	論文へのアクセスが年々できなくなっています。深刻な問題です。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
33	2	2	0	情報はあっても,情報を買うだけ資金は研究者に委ねられており,大学からの研究費ではとてもこれを賄えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	3	0	無料で閲覧可能な論文が少ない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	2	2	0	オンラインジャーナルの購読費の高騰は何とかしなければならぬ状況である。欧米のように,国全体で働きかけが必要である。国立大学の図書館は,一括契約をするなどの手法も有効かもしれません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	メンテナンスも利用者負担で研究費がないと利用できない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	図書館の蔵書が先進国の中で著しく乏しい。これでは十分なサーベイもできない。どこかで一律管理して全員がそこにアクセスするような仕組みが望ましい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

38	1	1	0	学術論文誌が一部の雑誌社に独占されており、そこと契約しない情報が取得できない現状は明らかに異常。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	電子ジャーナルを読めない組織はもはや研究機関とは言えない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	論文へのアクセスはますます難しくなっている。これは出版社側の問題もある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	研究論文にほとんどアクセスできなくなった。大学の費用も負荷がかかり続けている。論文の価値は引用数でできり、いかに新しい論文が入手できたかによる。このままの状況では国際競争の差はさらに広がる。このままでは学術論文の全体的なレベルが落ちてしまわない環境である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	3	3	0	私立大学では、研究論文へのアクセスが難しくなっています。国費で研究論文へのアクセスを支援する制度を用意いただけないでしょうか。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	知的基盤では標準化への意識不足,研究情報基盤では情報へのアクセスや情報ネットワーク活用,セキュリティなど無形の部分で大いに不足。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	計量標準への予算配分が、まったく不足している。〇〇〇の電磁波標準研究グループでは、研究者一人の年間予算が15万円らしい。パソコンの交換すらできない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	3	0	依然として偏りがある(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	3	2	-1	研究情報に関するアクセスコストが高騰し,研究情報環境は悪化していると感じる。国として,商業誌の値上げ要求に対抗する施策や情報の一元管理とアクセスの自由度改善に尽くして欲しい。セキュリティ管理のコストが毎年増えている。研究者の情報環境を守ることに限定予算をつけるなど支援が必要と感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	企業活動における工業・工学分野の競争力が明らかに低下しています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	個人情報保護法が研究推進の足かせになるケースが増えてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	文献の利用環境の悪化一部の出版者による営利目的の行き過ぎによる購読料の高騰は大問題です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	経営学に必要な企業データベース(民間企業提供)は高額すぎ,購入が不可能である点是对応策が欲しい(大学,部長・教授等クラス,女性)
51	4	3	-1	他国の変化についていっていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	欧米と比べ物にならないくらい弱いと思います。データベースに入れるところまでを論文執筆作業として定義付けて,学生の協力をお願いするのが実際の手法である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	図書費の削減で論文等の研究情報へのアクセスが制約されるようになっている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	運営費交付金の減少により,論文雑誌へのアクセスがますます困難になってきている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	ジャーナル(論文雑誌)購入費の値上がりによるタイトル数の削減が目立っている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	基盤的経費で措置すべき,論文誌購読などの費用が,予算不足で次々削られている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	3	2	-1	実際にやろうとすると研究者自身の負担が多すぎる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	専門誌等は現状個々の大学の予算で購読しているが,年1割内外に達する購読料の高騰もあり減らざるを得ない状況。またオープンアクセス化等,追加的な費用項目もある。従って個々の大学の努力に任せるだけでは,論文アクセス・発信双方で将来的に我が国が遅れを取る可能性は十分ある。その他,必ずしも私の分野ではないが,我が国の文教予算が元々少ない事に加え,長引く経済停滞から,あらゆる領域でアーカイヴィングの体制が崩壊してきている事を危惧している。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
59	2	1	-1	大学図書館において,電子ジャーナルの高騰に伴い,購読可能なタイトルが激減している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	海外の遺伝子改変動物が手に入りにくいのがつらいです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	3	-1	アクセスできる論文に制限が大きい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	3	2	-1	劣化している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	5	4	-1	学術ジャーナルの益々の高騰により,論文などの研究情報へのアクセスがしにくくなりつつある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	最新の論文がすぐに見れない(データのサービス遅延),学術雑誌の継続購読が財源不足により常に課題である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	インフラが十分でない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	予算不足により所属大学の閲覧契約ジャーナル数がかなり減ったから(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	アクセス出来る電子ジャーナルが減っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	大学が悪いわけではないが,アクセスできる学術雑誌の数が減った(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	試料の保管に問題が出つつある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	本学のAI,ICTに関する具体的な研究開発の戦略が弱いと感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	昨年まで読めた論文が読めなくなっている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	6	5	-1	電子ジャーナルの費用高騰に対する組織連携的な取り組みが,みえる化されていないように感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	3	2	-1	購読可能な論文誌が減っています(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	経費削減のためにアクセスできる論文(出版社)の数が減った。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	論文のパッケージ価格の高騰と図書館の予算不足により,研究情報のアクセスが悪化した。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

76	3	2	-1	洋雑誌の高騰と予算不足で、図書館で十分な雑誌が閲覧できない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	5	4	-1	論文購入費用増加に伴う論文情報へのアクセスの悪化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	予算の削減と雑誌の高騰により、図書館で購入する雑誌類の削減を毎年行うなど、研究環境基盤が劣化してきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
79	2	1	-1	以前に比べて論文雑誌の契約費が高騰し、どの機関・どの分野においても十分に論文を閲覧できなくなっている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	購読雑誌が減るなど図書館機能が低下している。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
81	4	3	-1	資金がないためか掛け声倒れの傾向がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	学術誌の購読予算が逼迫して、読める学術誌の数が年々減少している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	2	1	-1	図書館の機能が縮減されており、図書館が危機感を持たないために、改善の見込みがない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	4	3	-1	前回時と比べて大きな変化とは思わないが詳細核心的研究情報へのアクセスが気持ち複雑化してきているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
85	3	2	-1	ネットワークシステムがさらに高度化しているため、データベース化とアクセスのし易さは、非常に重要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	3	2	-1	十分に活用できていないように思います(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
87	4	3	-1	AIに強い人材の確保が遅れている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	4	3	-1	十分ではないという情報を、以前と異なり多く見聞きするようになったため。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
89	3	2	-1	バイオメティクスに関する国のデータベースがない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
90	3	2	-1	情報基盤は充実してきているが、研究情報の取得にかかる経費が肥大している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
91	4	2	-2	欧米の研究情報基盤に比べ、情報公開が遅れている。公開のための資金も不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
92	3	1	-2	運営費の削減でアクセス出来る論文誌がどんどん減っている。代わりとなる制度もあるが、(ほとんど無い)運営費でしか支払えないなど、使い難い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
93	3	1	-2	〇〇〇〇問題に対して対処できていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
94	6	4	-2	大学による論文雑誌の購読中止が増え、入手しにくくなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
95	5	3	-2	電子ジャーナル購読費用が縮小され、閲覧できるジャーナルが減少し続けている(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
96	5	3	-2	情報セキュリティ,電子ジャーナルにかかる費用の上昇が、研究環境にかかる予算の減少につながっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
97	5	3	-2	全国的な問題だと思うが、資金不足から大学が購読を取りやめたために読むことのできない論文が多すぎる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
98	4	2	-2	学内ネットワーク利用が有料になり、ただでさえ少ない研究予算がさらに減った(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
99	3	1	-2	研究基盤費の削減で電子ジャーナルの閲覧が廃止されるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
100	3	1	-2	大臣によって悪くなっている印象を受ける。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
101	3	1	-2	世界全体の状況に比べて我が国の状況は貧弱である(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
102	3	1	-2	海外に比べると貧弱ではないか。量子コンピュータ,AIなど(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	5	2	-3	大学が論文購読を辞める傾向が強くなりすぎた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
104	4	1	-3	この分野の情報の多様性と莫大な量を処理する方法が研究の発展に追いついていないと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
105	5	2	-3	積極的なオープンソース化と、その一方で知的財産保護のバランスが大きな課題と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
106	6	2	-4	大学図書館は予算削減のために研究で必要となる学術雑誌が読めない状況にあり、研究情報基盤が十分であるとは言えないため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	各年の指数				指数の変化						
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
大学・公的研究機関グループ	298	172	413	480	351	136	33	1,585	4.0	2.6	4.1	5.7	4.3	4.2	4.0	4.0	-	-0.14	-0.12	-0.09	-	-0.34	
大学等	246	151	361	398	282	115	27	1,334	3.9	2.6	4.1	5.7	4.2	4.1	4.0	3.9	-	-0.13	-0.14	-0.08	-	-0.35	
公的研究機関	52	21	52	82	69	21	6	251	4.3	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	4.4	4.3	-	-0.16	-0.01	-0.14	-	-0.31	
イノベーション俯瞰グループ	96	23	132	135	131	50	6	477	4.3	2.9	4.3	5.8	4.2	4.2	4.3	4.3	-	-0.02	0.07	0.03	-	0.07	
大企業	27	1	30	42	51	17	3	144	4.9	3.4	4.6	6.0	4.5	4.6	4.6	4.9	-	0.09	0.03	0.26	-	0.37	
中小企業・大学発ベンチャー	21	7	29	33	29	8	2	108	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	3.9	4.1	4.1	-	-0.21	0.20	0.08	-	0.07	
中小企業	11	4	15	15	18	5	2	59	4.4	2.9	4.5	5.9	4.4	4.1	4.4	4.4	-	-0.25	0.27	-0.03	-	-0.01	
大学発ベンチャー	10	3	14	18	11	3	0	49	3.9	2.4	3.9	5.3	3.8	3.6	3.7	3.9	-	-0.18	0.09	0.17	-	0.08	
橋渡し等	48	15	73	60	51	25	1	225	4.0	2.7	4.2	5.8	4.1	4.1	4.1	4.0	-	-0.01	0.02	-0.11	-	-0.11	
男性	334	174	492	555	450	168	33	1,872	4.0	2.7	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	4.0	-	-0.11	-0.08	-0.05	-	-0.24	
女性	60	21	53	60	32	18	6	190	3.9	2.6	4.1	5.8	4.2	4.1	4.1	3.9	-	-0.06	-0.07	-0.15	-	-0.28	
社長・役員、学長等クラス	44	20	87	128	98	27	2	362	4.2	3.0	4.4	5.8	4.3	4.2	4.3	4.2	-	-0.07	0.05	-0.08	-	-0.10	
部長、教授クラス	149	71	256	248	213	75	12	875	4.0	2.7	4.1	5.6	4.2	4.2	4.0	4.0	-	-0.02	-0.14	-0.03	-	-0.18	
主任研究員、准教授クラス	134	69	134	162	129	53	15	562	4.0	2.7	4.3	5.9	4.4	4.1	4.2	4.0	-	-0.28	0.06	-0.15	-	-0.37	
研究員、助教クラス	50	33	51	60	34	23	10	211	3.9	2.4	4.0	5.6	4.3	4.2	3.9	3.9	-	-0.04	-0.36	0.05	-	-0.36	
その他	17	2	17	17	8	8	0	52	4.1	2.7	4.2	5.8	4.7	4.2	4.2	4.1	-	-0.56	0.08	-0.13	-	-0.60	
雇用形態	103	59	158	199	145	59	11	631	4.1	2.7	4.2	5.7	4.2	4.1	4.1	4.1	-	-0.09	-0.07	-0.02	-	-0.17	
任期あり	291	136	387	416	337	127	28	1,431	4.0	2.7	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	4.0	-	-0.12	-0.08	-0.08	-	-0.28	
任期なし	2	6	26	45	38	6	0	121	4.2	3.4	4.6	5.8	4.3	4.2	4.4	4.2	-	-0.11	0.24	-0.21	-	-0.08	
業務内容別	25	2	34	53	33	5	3	130	4.2	3.0	4.2	5.3	4.2	4.1	4.1	4.2	-	-0.08	-0.07	0.14	-	-0.01	
学長・機関長等	257	146	324	341	247	110	27	1,195	3.9	2.5	4.1	5.7	4.3	4.1	4.0	3.9	-	-0.16	-0.14	-0.10	-	-0.40	
マネジメント実務	14	18	29	41	33	15	3	139	4.1	2.8	4.5	5.9	4.5	4.5	4.2	4.1	-	0.01	-0.26	-0.11	-	-0.37	
現場研究者	154	107	226	283	224	89	22	951	4.1	2.7	4.2	5.8	4.4	4.3	4.1	4.1	-	-0.14	-0.15	-0.08	-	-0.37	
大規模Pの研究責任者	16	4	28	27	8	9	2	78	3.9	2.8	4.0	5.3	4.1	4.1	4.0	3.9	-	-0.04	-0.06	-0.10	-	-0.20	
国立大学等	76	40	107	88	50	17	3	305	3.4	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	3.4	3.4	-	-0.12	-0.06	-0.05	-	-0.24	
私立大学	28	18	41	61	61	29	9	219	4.6	3.0	4.6	6.2	4.8	4.7	4.5	4.6	-	-0.07	-0.17	0.10	-	-0.14	
大学グループ	57	28	69	87	71	32	6	293	4.2	2.8	4.4	6.0	4.5	4.4	4.3	4.2	-	-0.06	-0.14	-0.08	-	-0.29	
第1グループ	54	56	107	102	48	19	2	334	3.2	2.2	3.6	4.8	3.8	3.5	3.4	3.2	-	-0.31	-0.11	-0.13	-	-0.56	
第2グループ	103	46	139	133	81	28	6	433	3.6	2.4	3.9	5.4	3.9	3.9	3.8	3.6	-	-0.06	-0.08	-0.12	-	-0.26	
第3グループ	32	17	39	49	40	20	7	172	4.3	2.9	4.5	6.2	4.9	4.7	4.4	4.3	-	-0.19	-0.23	-0.12	-	-0.54	
第4グループ	70	43	98	93	74	39	7	354	3.9	2.5	4.0	5.8	4.3	4.2	4.0	3.9	-	-0.04	-0.23	-0.05	-	-0.31	
工学	38	23	35	47	23	11	2	141	3.6	2.4	4.0	5.6	4.2	3.8	3.8	3.6	-	-0.36	0.02	-0.28	-	-0.61	
農学	70	44	111	88	50	23	3	319	3.4	2.3	3.6	5.1	3.8	3.6	3.5	3.4	-	-0.17	-0.11	-0.08	-	-0.36	
保健	64	19	113	110	105	43	5	395	4.3	3.0	4.5	5.9	4.2	4.2	4.4	4.3	-	-0.02	0.18	-0.09	-	0.07	
産学官連携活動あり(過去3年間)	32	4	19	25	26	7	1	82	4.4	2.6	3.9	5.1	4.3	4.3	3.7	4.4	-	-0.08	-0.56	0.69	-	0.04	
なし	25	7	52	43	54	20	3	179	4.4	2.9	4.3	5.8	4.4	4.2	4.2	4.4	-	-0.14	0.01	0.19	-	0.05	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	47	8	38	49	48	14	2	159	4.4	2.9	4.4	5.9	4.0	4.0	4.3	4.4	-	0.07	0.27	0.04	-	0.38	
なし・分からない	394	195	545	615	482	186	39	2,062	4.0	2.7	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	4.0	-	-0.11	-0.08	-0.06	-	-0.25	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	4	3	昨年,初めて〇〇大学の大型共用研究施設を使用させていただき,良い印象を持ちました。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	利用料金設定について詳しく知って,外部受託料金と比較して格安であることを知ったため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	具体的な困窮した事例を聴かない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	3	5	2	広島県は比較的進んで来ていると思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	各種の共同利用の制度が整いつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	大型機器の共同利用が本学においても進みつつある(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	4	5	1	学内のシステムが整ってきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	・利用のしやすさは問題ではない。研究者ならどんなものでも利用する。問題は,利用できないものがあること。・計算資源やネットワーク接続等の整備は価格がまだ高いと感じる。手続きも簡略化すべき。・大型施設について,研究成果を公表することを条件に利用料をとらず,利用課題はピアレビューによる審査を経て採択される,という仕組みは先進国で標準とされる方法であり,海外のすぐれた研究者を日本に引き込む一つのきっかけとして機能している。以前,イギリスの CLRC が「チケット制」を導入して研究活動が他国に流出する結果になったことを鑑み,現在の仕組みを維持すべきと考える(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	徐々によくなってきている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	良くなりつつある(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	やりやすいものが少しずつ増えていると感じる(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
12	4	5	1	オープンファシリティ制度なので使いやすくなっているが,同じ大学内でも初期講習料および使用料が高すぎる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	スパコンなどは改善されている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	コストを抑えるための努力を十分にしてくれている印象がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	3	4	1	仕組みは出来上がっていると思うが,実際に利用するとどんな成果が出るかが不明で,成果が出ないと貴重な時間をつぶしたとの批判が出るので,ためらっている研究者も多い。このため,大型になればなるほどユーザーが固定化され,若手や新しいアイデアを持った研究者が出てこない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	国の予算が増えている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	最近固体NMRの外部装置との利用料を比較する機会を得,自大学では料金が格安であることを知った(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	ウェブサイトの充実がみられる。課金制度も使いやすくなってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	5	6	1	設備サポートセンター整備事業及び先端研究基盤共用促進事業により,学内及び学外の設備共用システムの構築が出来た。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	大学連携研究設備ネットワークに加入し体制構築を行ったため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	WEBシステムでの確認が容易になっている。施設間で手続きの共通化や,簡略化が望まれる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	施設の紹介や宣伝を見る機会が増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	大型共用研究施設の利用の機会が増えたが,問題は無かった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	最近,少しづつだが,地元企業にも装置等を利用できやすくするように工夫をしている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	環境は改善されているが,利用するだけの予算をもたない研究者が多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	施設共用が浸透しつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	以前より開放的になったと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	最近よく活用させてもらっていて,問題なし(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	相談窓口などが整備されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1	比較的安価での利用が可能(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1	学内ヒアリングをした際,学外者でも使用可能な設備等がそれなりにあるとわかったため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	改善されていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	最先端ではないかもしれないが,公的機関の測定は容易に依頼できる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	5	6	1	文科省およびAMED等の施策には,大型共用研究施設・設備利用促進策が加味されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	設備保有状況が以前より公開されてきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	公的機関の設備を使う機会があり,助かりました。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	4	1	大学を含めた公的な研究機関が産学連携を掲げて,研究施設や研究設備を利用し易い環境が整備されて来ていると感じます。(民間企業等,その他,男性)
38	2	3	1	共用施設・設備の利用は進展している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

39	3	3	0	大学の研究者の施設使用に関して、格安な料金設定と他機関利用に関する国の補助金制度を導入すべきである。日本の研究力の維持の為に大切な政策である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
40	3	3	0	改善が始まろうとしていることは認識するがまだまだである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
41	2	2	0	最先端であればあるほど囲い込んでしまい、共有性はない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	3	3	0	一部の大型研究施設では、お試しなどの仕組みもできており、利用しやすくなっていると思う。一方、なかなか地方までには、利用についてのメリットが波及しておらず、前回と変更無しとした。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
43	2	2	0	アクセスしにくいように思います。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	1	1	0	情報が不明。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	1	1	0	距離の問題がある。サテライト的な施設が必要。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	2	2	0	地方の研究者は使えない(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
47	4	4	0	学内ではないが、ABiSなどの取り組みは、高く評価できる。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
48	1	1	0	他の公的機関の装置に関しては、使用のための手続きが煩雑なため利用しようとは思わない。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
49	3	3	0	有難く使わせてもらっている(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
50	1	1	0	メンテナンスも利用者負担で研究費がないと利用できない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	6	6	0	大型機器を利用させて頂いている(大学, 第4G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
52	5	5	0	不満はない(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
53	5	5	0	今は不自由は感じていないが、ラボのPIがコネクションがあるからなのかもしれない。独立後に共同研究申請をした時にどれくらい採択してもらえるかは不明・不安。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
54	4	4	0	全国の研究者への周知がまだ不十分(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
55	1	1	0	設備はあっても、対応する人間がいません。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
56	2	2	0	手続きが煩雑(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	設備の設置予算はある程度確保されているが、運営のための人件費、設備更新費用などを維持できるまでには至っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	3	2	-1	海外の共同利用研究機関を利用する機会が増え、日本のサポート体制はまだ不十分と感じるに至った(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
59	3	2	-1	研究設備は基本的に共同利用には無理がある。(大学, その他, 男性)
60	4	3	-1	システムを認知することが難しい。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
61	3	2	-1	共用研究施設の専門が個々の研究者のニーズに合致していないように思われる(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
62	3	2	-1	大型計算機等は、派閥が分かれて独占的な傾向が見られており、広く多分野の研究に配分する傾向が弱まっている。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	3	2	-1	公的機関の施設や設備の情報が無い。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	3	2	-1	施設利用に関する広報が十分とは言えない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
65	3	2	-1	公的研究機関が持つ大型機器の情報は私立大学には入ってこない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
66	4	3	-1	実際に○○○の設備を使用して手続きの煩雑さ、サポート体制の悪さを感じたため評価を落とした。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
67	4	3	-1	ナノテクプラットフォームなど、共用施設の整備は一定の成果を上げているように見える。ただ、成果報告など、デューティーが多い。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
68	4	3	-1	利用料金がまだ高い。共同研究の場合の費用負担の見直しがより必要である。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
69	5	4	-1	利用料金が研究費を圧迫しすぎている感がある。(利用料金が高いのではなく、研究費の少ないことが問題。)(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
70	2	1	-1	特に地域では老朽化が目立つ。維持費も確保できていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
71	4	3	-1	大規模なところは手厚いが、中規模なところは資金・人員不足で不十分である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
72	5	4	-1	最先端の機器は3年もたてばスペックは落ちている、なかなか毎年、補充、開発するのは難しく、維持だけで手いっぱいではないか。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
73	5	4	-1	分析に関して言えば、自身が研究施設に行って分析する以外に、民間の分析センターの様に依頼で分析をお願いすることができれば、益々利用が促進されると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
74	3	2	-1	手続きに時間がかかるのでは(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
75	5	4	-1	情報発信が不足している部分もあると感じる(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
76	3	2	-1	比較的余裕がないと時間的なマッチングができない。(民間企業等, その他, 男性)
77	4	2	-2	本学の分析装置の共用設備組織については、利用料金が低い。最近その理由を知る機会があったが、例えば、年度末の配当予算消化のために本当に必要かどうか不明な消耗品をどんどん買うならば、その原資となる利用料金を下げられるはずで、この悪い意味での役所的な仕組みを変えないと、利用料金は不合理に高いままになると思う。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
78	4	2	-2	研究所の共通機器の更新が行われない。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
79	4	2	-2	最近、利用することがあったが、目的や義務など「しぼり」がキツ過ぎ、もっと自由度をあげ、報告などの負担は抑えるべき。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
80	5	3	-2	利用料金の設定の課題が表面化しているのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

81	5	3	-2	制限が多く、また、利用料も高額である場合もあり、一律に利用のしやすさとの観点では、まだまだの感がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス,男性)
82	4	1	-3	地方大学から利用することについて、情報量の不利と、学生などを同行させる旅費面の不利が存在する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	分らない	2019年度調査						各年の指数				指数の変化										
		6点尺度回答者数(人)						第3四分点	中央値	第4四分点	指数	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6															回答者合計(人)
大学・公的研究機関グループ	103	150	426	574	417	174	39	1,780	4.2	2.9	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.06	-0.09	-0.06	-	-0.21	
大学等	83	128	364	479	345	148	33	1,497	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.04	-0.11	-0.06	-	-0.21	
公的研究機関	20	22	62	95	72	26	6	283	4.3	3.0	4.4	5.9	4.5	4.3	4.3	4.3	-0.14	0.00	-0.09	-	-0.22	
イノベーション俯瞰グループ	39	33	141	187	122	49	2	534	4.1	2.8	4.2	5.6	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.03	-0.03	-0.01	-	-0.07	
大企業	14	3	42	55	41	16	0	157	4.3	2.9	4.2	5.6	4.1	4.1	4.1	4.3	0.01	0.04	0.20	-	0.25	
中小企業・大学発ベンチャー	8	14	34	45	21	7	0	121	3.6	2.5	3.9	5.2	3.7	3.5	3.7	3.6	-0.22	0.18	-0.16	-	-0.19	
中小企業	5	7	20	23	10	5	0	65	3.6	2.6	3.9	5.4	4.0	3.8	3.9	3.6	-0.16	0.10	-0.34	-	-0.40	
大学発ベンチャー	3	7	14	22	11	2	0	56	3.5	2.4	3.8	5.1	3.5	3.3	3.5	3.5	-0.25	0.21	0.04	-	0.00	
橋渡し等	17	16	65	87	60	26	2	256	4.2	2.9	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	4.2	0.04	-0.19	-0.09	-	-0.24	
男性	128	163	509	677	494	200	35	2,078	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.2	4.2	-0.05	-0.06	-0.05	-	-0.16	
女性	14	20	58	84	45	23	6	236	4.1	2.9	4.2	5.7	4.5	4.4	4.2	4.1	-0.12	-0.18	-0.09	-	-0.38	
社長・役員、学長等クラス	15	28	108	139	93	23	0	391	3.9	2.8	4.1	5.4	3.9	4.0	4.0	3.9	0.06	-0.04	-0.09	-	-0.07	
部長、教授クラス	63	67	263	320	211	88	12	961	4.1	2.8	4.2	5.6	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.01	-0.10	-0.03	-	-0.14	
主任研究員、准教授クラス	40	63	136	206	159	74	18	656	4.3	3.0	4.5	6.1	4.6	4.5	4.5	4.3	-0.15	-0.02	-0.15	-	-0.33	
研究員、助教クラス	14	22	48	71	64	32	10	247	4.5	2.9	4.5	6.0	4.5	4.4	4.4	4.5	-0.09	-0.04	0.15	-	0.02	
その他	10	3	12	25	12	6	1	59	4.3	2.8	4.0	5.4	4.4	4.4	4.4	4.3	0.02	-0.42	0.31	-	-0.09	
任用形態	28	57	170	236	174	62	7	706	4.1	2.9	4.2	5.7	4.2	4.3	4.2	4.1	-0.06	-0.12	-0.05	-	-0.11	
任期あり	114	126	397	525	365	161	34	1,608	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	4.2	0.11	-0.05	-0.05	-	-0.22	
任期なし	1	5	33	42	36	6	0	122	4.1	3.1	4.2	5.3	3.8	4.0	4.0	4.1	0.23	0.02	0.03	-	0.28	
業務内容別	12	11	40	50	34	8	0	143	3.8	2.8	4.0	5.1	4.0	4.0	3.8	3.8	0.00	-0.18	0.02	-	-0.15	
学長・機関長等	80	121	316	439	316	142	38	1,372	4.2	2.8	4.3	5.9	4.5	4.4	4.3	4.2	-0.10	-0.09	-0.06	-	-0.25	
マネジメント実務	10	13	37	43	31	18	1	143	4.1	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.3	4.1	0.01	-0.09	-0.23	-	-0.32	
現場研究者	53	94	248	328	246	109	27	1,052	4.2	2.8	4.3	5.9	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.08	-0.12	0.00	-	-0.20	
大規模Pの研究責任者	6	8	31	27	16	5	1	88	3.6	2.6	3.9	5.3	4.0	3.9	3.8	3.6	-0.07	-0.13	-0.20	-	-0.41	
国立大学等	24	26	85	124	83	34	5	357	4.2	3.1	4.4	5.8	4.3	4.4	4.4	4.2	0.09	-0.06	-0.20	-	-0.17	
私立大学	10	21	42	68	62	37	7	237	4.6	3.2	4.7	6.2	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.03	-0.13	0.01	-	-0.15	
第1グループ	15	16	79	111	80	39	10	335	4.5	3.0	4.4	6.0	4.6	4.6	4.4	4.5	0.00	-0.18	0.02	-	-0.16	
第2グループ	19	47	98	124	70	24	6	369	3.7	2.6	4.0	5.3	4.1	3.8	3.8	3.7	-0.23	-0.03	-0.09	-	-0.36	
第3グループ	34	39	135	158	120	40	10	502	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	4.1	0.05	-0.07	-0.09	-	-0.11	
第4グループ	12	16	44	60	46	24	2	192	4.3	2.8	4.5	6.1	4.6	4.5	4.4	4.2	-0.10	-0.16	-0.13	-	-0.39	
理学	25	38	98	119	91	39	14	399	4.2	2.7	4.2	5.9	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.16	-0.09	0.01	-	-0.24	
工学	8	16	36	50	43	23	3	171	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.5	4.3	4.4	-0.12	-0.15	0.02	-	-0.25	
農学	18	30	90	128	78	32	13	371	4.2	2.9	4.3	5.8	4.4	4.3	4.3	4.2	-0.01	-0.08	-0.10	-	-0.19	
保健	22	24	114	146	108	43	2	437	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	4.2	4.2	0.00	0.02	-0.04	-	-0.03	
産学官連携活動あり(過去3年間)	17	9	27	41	14	6	0	97	3.6	2.4	3.5	4.8	3.8	3.7	3.4	3.6	-0.16	-0.25	0.21	-	-0.20	
なし	12	11	51	59	52	19	0	192	4.2	2.8	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	4.2	0.02	0.00	0.16	-	0.18	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	23	15	52	76	27	12	1	183	3.7	2.6	3.9	5.4	4.0	3.8	3.9	3.7	-0.22	0.10	-0.16	-	-0.28	
なし・分らない	142	183	567	761	539	223	41	2,314	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.2	4.2	-0.05	-0.08	-0.05	-	-0.18	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	4	2 所属する学会で,そのような共通データベースの整理が進んできた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 機関レポジトリの取組みが進みつつある(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2 省庁など,国の各種関係機関において,このような取組みが進行中であるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2 こういう取組みは本当に意味があるのかよく分からない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	3	5	2 中国等への情報拡散を考えると,もっと秘匿すべきものも多いかもしれないので,吟味すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2 大学の知財などが広報活動に積極的に力を入れはじめてきたため,状況はよい方向に変わりつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2 オープンサイエンスに向けた具体的な取組みが始まっていると感じる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2 当研究所でも運用が開始された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	3	2 論文のオープンアクセスは大きく進展.コホート研究のデータの共有化も,いろいろな試みが進んでいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1 プレスリリースを含め,研究報告書など本学においても意識付けが進んできた(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1 研究成果のデータベース化や公開が徐々に進展しつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 データ公開に向けての動きが少しずつ高まってきている(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 成果の公開はそれなりに進んできた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 徐々によくなってきている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 進みつつある(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
16	5	6	1 こういったことはあとからついてくるものなので,とにかく運営費,基盤研究経費を増やしてください。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 機関レポジトリが良く機能している.ただ実際は機関ごとではなく,国家的な大きな組織が取りまとめるのが無駄がなく良いと思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1 多少改善されているかも。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1 オープンアクセス誌や,arXivなどの利用が増えた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1 研究成果の公開・共有に関して,FDを通じて周知している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1 論文のオープンアクセス化を支援しているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1 公的研究資金を用いた研究成果や研究データは公開されている.ただ内容は情報が少ないため投稿論文などの自動追加が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1 データベースシステムの更新が行われ利用しやすくなった(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	1	2	1 論文雑誌はオープンアクセスが主流になりました.文部科学研究費で,オープンアクセス雑誌での論文の刊行にかかる費用を競争的資金として提示されるか,新たに国が刊行費用の何割かを負担する(国民健康保険のように),ということがあると日本からの論文刊行物が増えるかもしれません.刊行費用はあまりに高額で,過半数の研究者が業績を出す障害になっています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1 改善化されているがまだ不十分(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1 組織として対応している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	1	2	1 オープンアクセス,データなどの取組みは始まっており,また外部資金の中にも積極的に進めるべきとされている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1 かなり,各組織でも学会でもオープンになってきており,整備もされてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
29	3	4	1 計画段階を含めて,情報公開が行われている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1 TRAMIでようやく少し基盤が出来て来た(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1 以前よりは改善されている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1 データシェアリングを含めたオープンアクセス化が加速されつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1 ナノセルロースフォーラムで実施(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	5	1 オープンソース化の動きは高まり,顕在化している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	3	4	1 所属する地盤工学会を始め多くの学会で,論文等へオープンアクセス化が進展していると,肌で感じることができます。(民間企業等,その他,男性)
36	4	5	1 自身の専門分野ではデータ共有の情報基盤が整備された(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0 大学の知的財産の社会実装への要求をしつつ,一方で早期の情報公開を求めるといふ,相反する要求に対してどのようにバランスをとって対応すべきかについてのガイドラインがない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0 情報公開の前提となる権利確保への取組みが足りないように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	3	0 公開よりも活用力が問題。(大学,その他,男性)

40	3	3	0	データベースを保護するしきみがないので、なかなか公開共有が難しい。国レベルで考えるべき課題かと思います。・人文学系はこの点に関しては非常に劣っており、大きな憂慮を感じる。・以前に比して環境は整いつつあるがまだ不十分と感じる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
41	1	1	0	データ保全,活用に関する取り組み,基盤整備の遅れが顕著(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	投稿論文のオープンアクセス化を文科省自身が雑誌会社などと交渉して推進すべきである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	これからはこの部分を強化しないと日本の競争力は壊滅的打撃を受ける。この辺で発想を入れ替えるべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	3	3	0	206でも述べたが,論文のオープンアクセス化を個々の研究者や大学の努力に頼るのには限界があると思われる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
45	1	1	0	論文のオープンアクセス化は最も身近な例だが,これをそのまま進めると研究資金が潤沢でなければ論文発表すらできないことになりかねない。逆に論文発表に資金がかかりすぎて研究本体の運営に影響を及ぼしかねない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	国はベンチャーのIPOに対する制度の緩和などを行っているようだが,形骸化していないか。実例を作っていく気はあるのか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	オープンアクセス化するとさらに出版費用がかかるという理由でオープンアクセス化をしない場合も見受けられる。研究費を配るJSTやJSPSが出版社と交渉をして,これらの科研費を使った研究は自動的にオープンアクセスにする,などの対策が必要と考えられる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	同じような提案が採択されているケースが散見される。研究成果,プログラム,データを共有する仕組みが用意されていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	オープンアクセス化の費用が科研費の基盤研究Cの配分の半年から1/4年分に相当する学術誌も多い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	特にデータ公開においてインセンティブを考える必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	5	5	0	制度としては整っていると思うが,実際に活用されているかどうかは分からない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	3	0	研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブはこの20年間不明確(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	政府が実施しはじめた努力は認めるが,現場の負担が増えるばかりでメリットが享受できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	研究データは整理された情報である場合が多く,統計学的な処理を含めて信頼性に疑問がつくことが多い。リアルワールドの情報共有される体制が望まれると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	3	3	0	「公的研究資金(含 額)」と「それから得た成果」を一括して公開すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
56	2	2	0	公表は増えているように思いますが伝わらない(知っている人しか知らない)ように思います(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	論文のオープンアクセス化を前提とする学会誌の国費支援を増やす事が日本の学術のレベルアップに繋がる。学会誌が激減して商業誌に変わったことで経費が増加し,研究費減少の原因になっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	オープンアクセスの論文への投稿費が高く研究費を圧迫している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	論文のオープンアクセスには相当の予算が必要であり,容易ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	前回よりも公開性は悪くなっている。税金の意味を忘れていないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	欧米の研究情報基盤に比べ,公開のための資金も不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与が,進んでいないので,前回よりも評価を下げた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	なかでも医療系の情報共有(データベース化も含む)には技術的な面で深刻な問題があると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
64	4	3	-1	他国の変化についていけない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
65	5	4	-1	システムとしてはあるのだが,わかりにくい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	新たな取り組みが無い。オープン可能な研究成果の公表に関して,大きな枠組みがあった方が良くと思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	外国雑誌の契約を中止し,読めなくなる予定。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	論文をオープンアクセス化するには余分な投稿費が掛かってしまい,現状の研究資金だと困難なため(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	教員に時間的余裕がない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	大学の図書費用の削減が続いています。由々しき事態と考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	論文のオープンアクセスには費用がかかるが,現状は研究者で負担している。オープンアクセスを推奨されても予算的に対応できない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	学内の検討が十分になされていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	3	2	-1	Research Mapは科研費データベースからのデータ取り込みを早急に実施すべき(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	Nature communicationsで70万円です。誰がそんな金を出してくれるのですか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	オープンアクセス化を推進するのは良いが,それが逆に研究費を圧迫している面がある。間接経費の使用や大学負担を奨励すべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	3	-1	論文アクセスに対する制限が,まだ強いと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

77	3	2	-1	海外学術雑誌の購入価格の高騰への対策として、論文のオープンアクセス化が一層急がれる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	4	3	-1	議論は始まっているが、動きが遅く、欧米等の後追いになりそう。主導権を取れるタイミングを逃した感じがある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	4	3	-1	公開された研究成果や研究データは一般の人が理解できるような形になっていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	論文投稿の際に要求されるデータセットを保存するための国内データサーバーの整備が遅れている。また、これまで認識していなかったが、機関内での論文リポジトリの整備もまだである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	4	3	-1	データだけではなく、データを分析・統合するアプリケーションに関しても、整備が望まれる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	3	2	-1	データ公開の圧力はかけるが、国策としてどのような戦略でデータ公開をするべきなのかの議論がない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	6	5	-1	研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与が不足している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	3	2	-1	研究データを公開・共有化の重要性は認識されつつあるが、プラットフォーム構築がまだ進んでいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	2	1	-1	各機関が持つTLO組織が閉鎖的。横並びで機関別の特徴が全く感じられない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	4	3	-1	単純に公開すればいいというものでもない。日本の競争力を上げるためであれば、必要とする人に成果が届けられる仕組みが必要かと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
87	4	3	-1	もっと見開きしておかしくないのに、と感じるようになった。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
88	4	2	-2	論文オープンアクセス費用の高騰化に対応できていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
89	5	3	-2	研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブは聞いたことがありません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
90	4	2	-2	評価者交代による見解の相違。公的研究資金を用いた研究データ整備事業そのものが貧弱。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
91	4	2	-2	開発したプログラムを公開する仕組みがなく、国内で開発されたプログラムが活かされていないと感じます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
92	5	3	-2	産学連携を実際に始めてみると、自身が研究で開発した実験装置やシミュレーションコードの取扱い等に、理にかなった取扱いルールが定められておらず、また企業から権利を守る体制も整っていないと実感した。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	4	2	-2	論文のオープンアクセス化は進んでいいが、投稿料が高すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	4	2	-2	研究者個人個人に任せすぎ。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
95	4	2	-2	公的コンソやプログラムなどの成果物のオープン状況が、複数の研究者にまたがっていると活用しにくい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
96	5	2	-3	オープンアクセスの増加とともに公開に関わる費用の高騰があり、論文投稿にも支障が出来ることが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
97	6	3	-3	研究者は多忙で、インセンティブ付与が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	38	914	580	232	73	35	11	1,845	1.6	0.9	1.8	3.1	2.1	1.9	1.7	1.6	-	-0.25	-0.19	-0.09	-	-0.53	
大学等	31	786	484	189	56	27	7	1,549	1.5	0.9	1.8	3.0	2.0	1.8	1.6	1.5	-	-0.25	-0.18	-0.10	-	-0.53	
公的研究機関	7	128	96	43	17	8	4	296	1.9	1.0	2.1	3.3	2.4	2.2	2.0	1.9	-	-0.25	-0.22	-0.03	-	-0.50	
イノベーション俯瞰グループ	28	183	223	86	29	19	5	545	2.1	1.2	2.3	3.5	2.7	2.4	2.2	2.1	-	-0.31	-0.15	-0.08	-	-0.54	
大企業	5	34	81	32	12	7	0	166	2.5	1.6	2.5	3.6	2.7	2.6	2.4	2.5	-	-0.12	-0.24	0.16	-	-0.20	
中小企業・大学発ベンチャー	10	40	51	16	8	1	3	119	2.1	1.5	2.5	3.9	2.8	2.5	2.1	2.1	-	-0.33	0.01	-0.40	-	-0.72	
中小企業	5	24	30	8	2	0	1	65	1.8	1.5	2.5	3.8	3.1	2.7	2.4	1.8	-	-0.39	-0.28	-0.63	-	-1.30	
大学発ベンチャー	5	16	21	8	6	1	2	54	2.6	1.6	2.6	4.0	2.6	2.4	2.7	2.6	-	-0.27	0.29	-0.10	-	-0.07	
橋渡し等	13	109	91	38	9	11	2	260	1.9	1.0	2.1	3.3	2.6	2.1	2.0	1.9	-	-0.45	-0.15	-0.06	-	-0.66	
男性	55	981	726	287	92	50	15	2,151	1.7	1.0	2.0	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	-	-0.27	-0.17	-0.09	-	-0.53	
女性	11	116	77	31	10	4	1	239	1.6	0.9	1.8	3.2	2.2	2.0	1.7	1.6	-	-0.22	-0.28	-0.10	-	-0.60	
社長・役員、学長等クラス	12	176	139	52	15	9	3	394	1.7	1.0	2.0	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	-	-0.29	-0.18	-0.06	-	-0.53	
部長、教授クラス	13	469	362	126	33	17	4	1,011	1.6	0.9	1.9	3.0	2.1	1.8	1.7	1.6	-	-0.28	-0.17	-0.08	-	-0.53	
主任研究員、准教授クラス	24	317	199	92	40	18	6	672	1.8	0.9	2.0	3.3	2.3	2.1	1.9	1.8	-	-0.20	-0.12	-0.14	-	-0.46	
研究員、助教クラス	9	117	75	37	12	8	3	252	1.8	0.9	1.9	3.3	2.4	2.2	1.9	1.8	-	-0.23	-0.29	-0.03	-	-0.55	
その他	8	18	28	11	2	2	0	61	2.1	1.2	2.5	4.0	3.0	2.3	2.2	2.1	-	-0.62	-0.17	-0.07	-	-0.86	
任用あり	18	318	250	97	38	11	2	716	1.7	1.0	2.0	3.2	2.3	2.1	1.8	1.7	-	-0.31	-0.26	-0.14	-	-0.57	
任用なし	48	779	553	221	64	43	14	1,674	1.7	0.9	1.9	3.1	2.2	1.9	1.8	1.7	-	-0.17	-0.14	-0.07	-	-0.52	
業務内容別	0	59	49	12	3	0	0	123	1.3	0.9	1.7	2.8	1.7	1.6	1.4	1.3	-	-0.16	-0.22	-0.03	-	-0.40	
学長・機関長等	2	67	59	25	1	1	0	153	1.5	1.1	2.1	3.1	2.0	1.8	1.7	1.5	-	-0.19	-0.14	-0.15	-	-0.48	
マネジメント実務	35	713	421	179	65	29	10	1,417	1.6	0.9	1.8	3.1	2.1	1.9	1.7	1.6	-	-0.27	-0.19	-0.08	-	-0.54	
現場研究者	1	75	51	16	4	5	1	152	1.6	0.9	1.9	3.1	2.1	1.9	1.7	1.6	-	-0.18	-0.19	-0.16	-	-0.54	
大規模Pの研究責任者	16	590	314	123	39	17	6	1,089	1.4	0.8	1.6	2.9	2.0	1.7	1.5	1.4	-	-0.26	-0.18	-0.12	-	-0.56	
国立大学等	5	34	36	14	2	3	0	89	1.8	1.1	2.2	3.3	2.2	2.1	2.0	1.8	-	-0.11	-0.13	-0.11	-	-0.36	
私立大学	10	162	134	52	15	7	1	371	1.7	1.0	2.0	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	-	-0.24	-0.18	-0.08	-	-0.50	
大学グループ	2	134	68	25	10	7	1	245	1.5	0.8	1.6	2.9	2.2	1.9	1.5	1.5	-	-0.35	-0.34	-0.04	-	-0.73	
第1グループ	5	182	103	41	12	6	1	345	1.4	0.9	1.7	3.0	1.9	1.7	1.6	1.4	-	-0.18	-0.15	-0.13	-	-0.46	
第2グループ	11	196	110	47	14	7	3	377	1.5	0.8	1.7	3.1	2.0	1.8	1.6	1.5	-	-0.25	-0.11	-0.11	-	-0.47	
第3グループ	13	245	181	70	18	7	2	523	1.6	1.0	1.9	3.0	2.0	1.8	1.7	1.6	-	-0.20	-0.16	-0.10	-	-0.46	
第4グループ	3	113	56	19	5	7	1	201	1.4	0.7	1.5	3.0	2.0	1.8	1.6	1.4	-	-0.24	-0.20	-0.16	-	-0.60	
大学部局分野	12	213	109	61	14	10	5	412	1.6	0.9	1.8	3.1	2.1	1.9	1.7	1.6	-	-0.28	-0.16	-0.05	-	-0.49	
工学	5	95	47	17	13	1	1	174	1.5	0.8	1.6	2.9	1.8	1.6	1.5	1.5	-	-0.27	-0.01	-0.07	-	-0.35	
農学	8	179	134	48	14	6	0	381	1.6	0.9	1.9	3.1	2.1	1.9	1.6	1.6	-	-0.20	-0.27	-0.09	-	-0.56	
保健	15	148	179	73	23	18	3	444	2.2	1.2	2.4	3.6	2.7	2.3	2.2	2.2	-	-0.35	-0.11	-0.07	-	-0.53	
産学官連携活動あり(過去3年間)	13	35	44	13	6	1	2	101	2.0	1.2	2.3	3.3	2.6	2.5	2.1	2.0	-	-0.10	-0.34	-0.11	-	-0.55	
なし	3	48	97	38	10	7	1	201	2.3	1.4	2.4	3.5	2.7	2.6	2.2	2.3	-	-0.08	-0.40	0.14	-	-0.35	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	23	60	73	29	12	6	3	183	2.3	1.5	2.5	3.9	2.9	2.4	2.5	2.3	-	-0.48	0.12	-0.30	-	-0.65	
なし・分らない	66	1,097	803	318	102	54	16	2,390	1.7	0.9	2.0	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	-	-0.26	-0.18	-0.09	-	-0.53	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差		
1	2	4	2	数年前までは、自分自身が政府の戦略がどうなのかを知るすべがなかったが(あるいは知識が不足していた)、戦略目標などを知る機会が増え、考えが変わった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	予算の配分が拙い(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	予算額はそれなりにあると感じるに至った。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	やや改善されてきたと思われるが研究の技術補助などの技術員の雇用の予算などまだ十分とは言えない印象を受ける(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	不十分であると同時に,適正な配分のための方策が行き詰まっている.研究費申請に対するpeer reviewの制度にも問題がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	改善されつつあると思います(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	国力相応.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	十分ではないけれども,国の財政健全化の状況からみて仕方がないかと思う.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
9	2	3	1	全予算額は十分だと思えるが,配分が一部の大学に偏りすぎている.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	年々増加しており,科学技術に対する予算は見直されている感じる.政府予算のみならず,企業からの投資額も増加するように科学技術に対する投資の啓もう活動が重要だと感じる.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	1	2	1	十分ではないが,今の国家予算の状況から考えると仕方ないと思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	1	2	1	基盤経費(連交金)は減っているが,外部資金は増えているので.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	科学技術予算は増額傾向にあるが,GDP費に占める割合からはさらに増額しても良い.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	科研費の増額,各事業での若手枠追加,ムーンショットなど既存のものに更に予算が増えており,日本のGDP規模からみればかなりいい方だと感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
15	1	2	1	GDP比1%を目標にしてほしい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	財政を考慮するとリサーチ部分で4%は一つの目安かもしれない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	絶対額ではなく配分の問題と思えるようになったので(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	費用も少ないが,使う方も無駄使いが多いように思える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	徐々に増えているが,適正配分がなされていないように見える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	米国に比較して,国の科学技術予算は少ないと思うが,統合イノベーション会議などを通じて,重点戦略,省庁間で重複研究が少なくなっており,1テーマに大きな予算がつくようになっていいるとは思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	日本の将来を左右する科学技術予算としては不十分です.企業の基礎研究力が低下している今こそ,科学技術予算を増やすべきである.オリジナリティーのある基礎学問を支援する運営費交付金を増やすべきである.競争的資金と運営費交付金のバランスが大切である.(大学,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	若干の増加傾向がみられるものの,科学技術立国を標榜する我国としては国家予算に占める割合は諸外国と比較して充分でない.(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	2	2	0	学術的な投資という意味では劣っている.目先の目立つ研究テーマにのみ重点的に資金配分する事は将来への適応という観点から見て失敗である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	政権が次世代に残すべきは,道路や橋ではなく教育です.将来の日本のことが大変心配です.(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	予算額で見るとはなくどのような使用仕様になっているのか,精査すべきである.まずCSTI委員が産業界に偏りすぎており,基礎研究に対する価値観がない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	OECD各国の中で最も低い.(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	前回よりも,状態は悪化していると考えている.さらに予算配分の不公平感は増していると感じている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	・基礎研究の予算配分が少ない.・ある意味十分であるが,省庁によって差があるのが問題です.具体的には内閣府はバブっているのに文科省は貧乏です.・科学技術における国際競争力を維持する上で強化すべきと考える.これまででは,産業界は自社内の研究所等を通して研究開発に投資し,産業界と大学・公的研究機関は研究内容を棲み分けてきた経緯があり,そのことが(国の)科学技術予算のGDP比率の低さに表れている.現在,大学・研究機関に産応用を担う研究をより強化することが求められているのだとしたら,その分の予算は別に増やさなくてはならないだろう.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	大型予算は充実して来たが,0から始める研究の経常研究費が窮乏.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	大学のランキングにしろ,世界で競争するには,それだけの予算が必要.設備も予算も先進国からおいていわれている.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	1	0	もう科学立国日本なんて言うのをやめればよい(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	他の先進国と比較すればこの問題は明らかであると思います.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	5	5	0	配分の仕方に問題あり.有効に配分するシステムを検討すべき.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0	他の国からも指摘されているように,次なる目標をもって,科学技術を伸ばしてゆかないと,人材育成に支障が生じ,次なる生産基盤技術が生まれてこない.政府予算を増やすべきである.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	諸外国と比較し,極めて不十分.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

36	1	1	0	科学技術立国を目指すと言いながら、予算はきわめて貧弱.最低限,GDP比1%は必要.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	日本の強みは何であるか、研究費を削減しているような状況では、今後はノーベル賞をとるような研究者は現れないのではないのでしょうか.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
38	1	1	0	科学技術予算が、競争的資金になりすぎている.基盤的資金の不足が問題.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
39	1	1	0	他のOECD諸国に比べて、とても少ないと感じる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	一部の大学に偏っている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	博士院生への経済的支援制度は大いに不足.博士院生に給与を支払う制度が必要.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	1	1	0	教員や事務員の人数が急激に減少している.研究をサポートする事務員さんなどの配置,研究を円滑に進めるための費用の配分,研究時間を確保するための教育業務の負担軽減のための教員増加させるための人件費用など必要.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	1	1	0	バランスが悪い.一部の研究者に偏りすぎている.(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	ある特定の研究課題に集中しすぎているように思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	十分でないが、もはや増やせないのではないか.IPSに予算行きすぎでは.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	改善されているとは思えない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	一部の研究機関に集中している.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	本当は1よりも下げたいくらいです.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	自然資源を持たない日本にとって、金額は不十分である.(大学,第4G,その他,男性)
50	1	1	0	全く不足.これでよいと考える政府は科学技術がどういものか全くわかっていない.25年後に成果が評価されるノーベル賞候補者は皆無になる.それは基盤研究がないがしろにされ,競争を強いられ,自由が奪われるからである(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	不十分なのは間違いないが、しかし財政状況を考えれば増やすことは不可能では?(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	危機的な状況.論文数,top10%論文でイタリアにも負けている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	1	1	0	IPS関係に偏り過ぎている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	1	1	0	相変わらず研究現場にお金が下りてこない.研究支援部門の人件費や経常費,ICT環境整備や引っ越し,ハコ物に使われており,4.2兆円の何パーセントを研究者が使っているのかを明らかにするべきである.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	1	1	0	全体として増えてきているのだろうが、特定の分野・応用への偏重の流れはある.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	1	1	0	政府の予算に含まれる内訳が不透明になっており,経時的な変化に関する議論が難しくなっている.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	金額の大小の問題では無く,配分方法や国策(AMEDやNEDO)の仕組みに無理があります.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	2	2	0	資源のない国で人口減少が顕在化しているのだから,無から有を生じるためには,勉強・研究をするしかない.カウントできる目先の研究成果がないとダメだという方向性は,これだけ多くの有力人が発言しているのに,変化が感じられない.アジアの中での相対的な位置づけは確実に下がっている.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	1	1	0	資源が無い国,国としてのブランドや付加価値を十分に持っていない国としては,知にもっと投資するしかないのではないかと最近考えています.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	2	0	日本経済の現状から仕方ないと思うが,将来,米国や中国と競争していくつもりであるならば,全く不十分である.ただし,お金のみの問題ではないようにも思われる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	2	0	科学技術の教育に関する予算は,競争資金とすべきでは無い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	1	1	0	科学技術を科学と技術に分けて,その配分額や配分方法をそれに合わせて実施するべきです.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
63	1	1	0	GDP比率の低さは異常ではないか.OECD各国と比較して.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	6	6	0	予算は十分である.だが,使い方に無駄が多い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	1	1	0	少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	1	1	0	米欧中の研究者との話の中で,予算を含む日本の研究環境は劣悪と言わざるを得ない状況と感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
67	4	4	0	むしろ,予算の配分に問題がある.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	1	1	0	予算に上限があるので,重点化していく方向は仕方ないかもしれないが,重点化以外の研究にも研究費の最低保障はするべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	2	0	金額全体よりも配分の偏りが問題(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	1	1	0	総額も上げる必要があるし,選択と集中はやめるべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
71	3	3	0	予算の多寡ではなく,配分方法や評価方法の工夫が必要.AMEDはその点,存在意義を疑う(評価方法があまりにも稚拙)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
72	2	2	0	戦う相手,領域の明確化が出来ているのか?が疑問な部分もある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	1	1	0	先進国で下位にあり,改善が急務(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
74	2	2	0	天然資源に乏しいわが国は知的資源にもっと力を入れるべきだと思います.(民間企業等,その他,男性)

75	1	1	0	人材の流出が止まらない現状を考えれば明らか。(民間企業等,その他,男性)
76	2	2	0	わが国が世界に生き残る生命線でありながら,予算投入が不足.特に人材育成。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	昔のように予算を分散した配布なら十分であるが,現在のように集中させると,国立研究大学や機関しか研究が行えない(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	2	1	-1	米中など諸外国に比べ額,比率共に少なすぎる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	不足していることを共通認識すべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	ゆがんだ選択と集中は悪化しているのではないか(大学,部長・教授等クラス,女性)
81	5	4	-1	大型研究費で一部研究者に集中しすぎている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	分野間の不均衡が著しい.科学技術行政の方針決定のプロセスが民主的でない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
83	2	1	-1	特に,安定的に教員を雇用するための予算が定員削減の為に圧倒的に不足している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	少子高齢化が進み先細りとなる将来を考えたとき,現状では科学技術の振興をより強く支援する必要があると思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	十分か,不十分かという結論を出す事は目標にもよるので一概には難しいが,現状維持にはやや足りないのが研究者で共有される認識であろう(人件費が足りていないから).急速に拡大する予算を背景に伸長する中国の大学群に抗してゆくべくもない事は,我々は皆日々感じている(優秀な研究者が日本からヘッドハントされる事例も既に珍しくはなくなった).そういう意味では,このまま縮退を是認するのか,それとももう少し維持を目論むのかは予算総額の増加にかかっており,予算分配方法の問題ではないと考えている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
86	3	2	-1	予算不足のため,世界に先駆けている研究成果が得られていないと感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
87	3	2	-1	子供の数が減っているとは言えど,基礎から初等教育に割く予算を上げなければ科学技術にも貢献しないことを理解すべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	2	-1	諸外国に比べて十分とは言えない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
89	2	1	-1	はなしにならない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	総額はわかりませんが配分の仕方に問題があると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	集中化によっても業績が上がらないのに,いつまでこれを継続するのか,愚かに思える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	国だけではなく,民間の資金が基礎研究に回るような政策が必要.日本は立ち遅れる一方である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	2	1	-1	勤勉な国民性を活かせる分野であると思うので,もっと投資してよいと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
94	3	2	-1	不十分さが様々指摘されている割には一向に改善に向かわないと感じます(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
95	2	1	-1	毎年の予算削減により,基本的な活動が困難になりつつある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	4	3	-1	予算配分に偏重があるのではないか(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
97	2	1	-1	不十分な上に,専門外の内閣府の査定でいびつな予算配分がなされている.研究費が多すぎて使い方に困る研究者もあれば,足りずに研究を十分に遂行できない研究者も多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	2	1	-1	防衛費用と同等5.3兆円.科学技術はわが国の防衛費という概念に通じる.但し,使い方に関してはさらに検討が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
99	2	1	-1	どんどん悪化していると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	4	3	-1	ある程度十分であると思うが,世界的な水準としては,地盤沈下が否めない.社会保障費(医療費)が国の財政を圧迫しているが,より増やしていく必要があると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
101	4	3	-1	諸外国に比べると見劣りする(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
102	3	2	-1	我が国の強みを活かすためには十分とは言えないのでは(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	社会実装に近い部分を充実させるべきだと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
104	4	3	-1	競合する諸外国の政府予算が増えているため(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
105	3	1	-2	政府予算というよりは配分の仕方が偏っていて,一般の研究者が研究者で無くなってしまう現状が問題のように思いません。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
106	4	2	-2	昨今の世界的動向と比べて。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
107	4	2	-2	他国と比べると少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
108	5	2	-3	短期間の予算ではなく,常勤職のポジションを増やさないと,研究職を目指す人材が増えない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
109	5	1	-4	予算については拡充されているが,その配分方法が偏っていて,有効な活用がされていない.また,評価についても十分な検討がされていないと思う。(大学,その他,男性)
110	5	1	-4	競争的資金へのシフトが著しくなっており,獲得競争にも乗れない状況で,日々の研究費となる運営費も減少している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
111	6	1	-5	人件費(交付金)が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	168	362	432	429	241	162	89	1,715	3.6	3.6	5.6	4.0	3.8	3.7	3.6	-	-0.23	-0.10	-0.04	-	-0.37	
大学等	140	323	371	346	197	130	73	1,440	3.5	3.5	5.4	3.9	3.7	3.6	3.5	-	-0.20	-0.14	-0.04	-	-0.38	
公的研究機関	28	39	61	83	44	32	16	275	4.1	4.2	6.1	4.4	4.1	4.2	4.1	-	-0.36	0.13	-0.07	-	-0.29	
イノベーション俯瞰グループ	91	81	163	116	63	44	15	482	3.5	3.3	5.1	3.8	3.6	3.5	3.5	-	-0.15	-0.10	-0.04	-	-0.29	
大企業	39	14	51	42	11	11	3	132	3.4	3.2	4.6	3.5	3.4	3.4	3.4	-	-0.11	-0.01	0.06	-	-0.05	
中小企業・大学発ベンチャー	28	19	37	18	16	7	4	101	3.3	2.0	3.2	3.3	3.4	3.4	3.3	-	0.11	-0.04	-0.03	-	0.05	
中小企業	22	8	18	10	6	5	1	48	3.4	2.1	3.2	3.2	3.5	3.4	3.4	-	0.24	-0.04	-0.05	-	0.15	
大学発ベンチャー	6	11	19	8	10	2	3	53	3.3	1.9	3.2	3.4	3.4	3.3	3.3	-	0.02	-0.05	-0.01	-	-0.04	
橋渡し等	24	48	75	56	36	26	8	249	3.5	2.2	3.4	4.1	3.8	3.6	3.5	-	-0.30	-0.19	-0.11	-	-0.60	
男性	220	394	543	491	275	192	91	1,986	3.6	2.0	3.5	3.9	3.7	3.6	3.6	-	-0.20	-0.09	-0.03	-	-0.31	
女性	39	49	52	54	29	14	13	211	3.5	2.0	3.6	4.2	3.9	3.6	3.5	-	-0.36	-0.22	-0.16	-	-0.74	
社長・役員、学長等クラス	44	65	135	98	39	19	6	362	3.1	2.0	3.1	3.2	3.1	3.0	3.1	-	-0.11	-0.11	0.04	-	-0.18	
部長、教授クラス	73	188	270	251	124	78	40	951	3.5	2.1	3.4	3.9	3.6	3.6	3.5	-	-0.26	-0.05	-0.08	-	-0.39	
主任研究員、准教授クラス	89	135	128	132	100	74	38	607	3.9	2.0	3.9	4.3	4.2	3.9	3.9	-	-0.13	-0.26	-0.04	-	-0.43	
研究員、助教クラス	43	43	47	46	32	31	19	218	4.2	1.9	3.9	4.3	3.9	4.0	4.2	-	-0.33	0.12	0.12	-	-0.09	
その他	10	12	15	18	9	4	1	59	3.4	1.9	3.6	3.6	3.7	3.7	3.4	-	0.13	-0.01	-0.32	-	-0.20	
雇用形態	80	121	194	165	91	58	25	654	3.5	2.1	3.5	3.9	3.8	3.6	3.5	-	-0.13	-0.14	-0.11	-	-0.38	
任期あり	179	322	401	380	213	148	79	1,543	3.6	2.0	3.5	3.9	3.7	3.6	3.6	-	-0.25	-0.08	-0.01	-	-0.34	
業務内容別	1	22	45	39	12	4	0	122	2.9	2.0	3.1	3.1	2.9	2.9	2.9	-	-0.16	-0.03	-0.02	-	-0.21	
学長・機関長等	4	25	55	49	12	9	1	151	3.0	2.0	3.2	3.2	3.1	3.1	3.0	-	-0.08	-0.02	-0.02	-	-0.12	
マネジメント実務	156	279	292	305	197	140	83	1,296	3.8	1.9	3.8	4.2	4.0	3.8	3.8	-	-0.23	-0.14	-0.02	-	-0.39	
現場研究者	7	36	40	36	20	9	5	146	3.2	2.0	3.5	3.8	3.4	3.5	3.2	-	-0.41	0.10	-0.28	-	-0.59	
大規模Pの研究責任者	93	236	254	231	143	97	51	1,012	3.5	1.8	3.4	4.4	4.2	4.0	3.9	-	-0.21	-0.11	-0.01	-	-0.33	
国立大学等	8	13	23	24	11	11	4	86	3.9	2.4	4.0	5.7	4.4	4.2	4.0	-	-0.20	-0.27	-0.05	-	-0.51	
私立大学	39	74	94	91	43	22	18	342	3.4	2.0	3.5	3.9	3.7	3.5	3.4	-	-0.18	-0.22	-0.11	-	-0.51	
大学グループ	15	59	52	44	35	25	17	232	3.7	1.5	3.3	4.1	3.8	3.6	3.7	-	-0.31	-0.25	0.12	-	-0.43	
第1グループ	37	82	86	63	39	31	12	313	3.3	1.7	3.2	3.7	3.5	3.3	3.3	-	-0.15	-0.20	-0.06	-	-0.41	
第2グループ	39	77	83	91	50	28	20	349	3.6	1.9	3.6	3.9	3.7	3.6	3.6	-	-0.19	-0.14	0.00	-	-0.33	
第3グループ	43	99	140	128	65	39	22	493	3.5	2.0	3.5	3.8	3.7	3.6	3.5	-	-0.19	-0.06	-0.12	-	-0.37	
第4グループ	23	39	49	36	32	12	8	181	3.6	1.9	3.7	4.0	3.8	3.8	3.6	-	-0.16	0.05	-0.24	-	-0.35	
理学	50	94	81	80	59	35	25	374	3.7	1.8	3.5	4.1	3.8	3.7	3.7	-	-0.30	-0.13	-0.01	-	-0.43	
工学	22	33	34	42	20	17	11	157	3.8	1.9	3.7	4.2	3.9	3.8	3.8	-	-0.21	-0.17	0.05	-	-0.33	
農学	32	80	84	83	46	39	25	357	3.7	1.8	3.5	4.1	4.0	3.7	3.7	-	-0.09	-0.37	0.09	-	-0.37	
保健	61	63	128	96	58	39	14	398	3.6	2.2	3.4	3.8	3.7	3.6	3.6	-	-0.15	-0.03	-0.02	-	-0.21	
産学官連携活動あり(過去3年間)	30	18	35	20	5	5	1	84	2.7	1.9	2.8	3.3	3.2	2.7	2.7	-	-0.12	-0.49	0.00	-	-0.60	
なし	34	16	61	46	26	15	6	170	3.8	2.2	3.3	4.9	3.6	3.5	3.8	-	-0.05	-0.08	0.26	-	0.13	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	50	37	58	35	11	12	3	156	2.9	2.0	3.0	4.7	3.3	3.2	3.1	2.9	-	-0.15	-0.04	-0.25	-	-0.45
なし・分からない	259	443	595	545	304	206	104	2,197	3.6	2.0	3.5	3.9	3.7	3.6	3.6	-	-0.21	-0.10	-0.04	-	-0.35	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	3	6	3	間接経費は十分すぎるくらいで、大幅に不足している直接経費に少しでも多く充填すべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	6	3	間接経費が従来の運営費交付金の補填にはならないことが問題。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	大型予算を獲得できれば、間接経費は十分であると思います。そのためには、良い研究成果をあげれるように努力すれば良い事なので現状で問題ないように考えが変わった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	6	2	間接経費の扱いは所属機関によりまちまちである。用途を限定せずに使える経費として研究に還元される割合は小さく、所属機関長の方針に従わざるを得ない。間接経費の存在にメリットを感じていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	間接経費も使い方に問題があるように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	3	5	2	公的機関の間接経費率は多すぎるくらい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	間接費用比率(15%等)を明示して、予算化するようになっている(民間企業等,その他,男性)
8	2	3	1	やや改善されてきたと思われる(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	改善傾向を感じた(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	以前よりは確保されていると感じる。(大学,その他,男性)
11	1	2	1	間接経費が付いている研究費が少しずつ増えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	基本的に30%程度となってきた。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	間接経費を確保する努力がなされている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	間接経費30%は額としては十分だろうが、それが活用されているかは疑問。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	事務負担が増加しているため、減額は厳しい。十分だとは感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	5	6	1	これは、良くなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	大学事務局としては間接経費が足りないと同っています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	確保されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	間接経費を何に使うか、現在使っているものへの使い方が妥当かというとき、現状とあるべき姿とは異なっていると思う。しかし、各機関に課している自立化や経営という面からすれば、かなり確保されている方だと判断できる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
20	3	4	1	間接経費の考え方、間接要員の雇用確保に使われていないか。コンプライアンスとして事務方要員が多くなり、また民間に比べて保守性が高く、能力も低い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	絶対額ではなく配分の問題と考えるようになったので(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	3	0	一部の競争的資金は間接経費がついていないため、経費の持ち出しとなっている場合がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	1	1	0	資金受給者が研究に専念できる環境を十分に整備できないので、雑用が増えてしまう。人件費に使うことができるよう、規制を緩めるべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	一定の額が確保されているが、その用途が大学運営予算の継続的な現象を補填する目的に使用されており、本来の機能を発揮していない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	間接経費については、30%となっているものの、研究活動を支える資金として十分に還元されていないと感じられる。特に研究を downstream する技術職員や各種事務支援の職員数は減っており、これらの雇用を可能にする間接経費の増額が不可欠と考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	3	0	・欧州や米国に比較して投資額はまだまだ低いと感じる・間接経費の額は妥当と思われる。むしろ、組織の運営に係る基礎的な経費がきちんと計上されていないことが問題と考える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	大学によりますが、〇〇大学は間接経費を全て召し上げられて、研究者には全くメリットがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
28	6	6	0	間接経費はその研究の間接的サポートには十分には使われていない。間接経費の一定割合を研究代表者に配分する決まりが必要と思われる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	間接経費20%は妥当である。割合はもっと高くても良いと思いますが、大学側にビジョンが必要で、この間接経費をどのように使ったのかを情報開示すべきである。予算を獲得してきた研究者に対するリスペクトが不足している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	文科省以外の省庁も間接経費は30%を確保すべきだと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	大学としてはもう少し確保したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
32	6	6	0	科研費など申請書類は、間接経費を除いた額で申請されているのに、受諾したときには、総額は少なくなり、しかも、間接経費がとられるのは、申請書類上、おかしい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	4	0	間接経費は大学にはほぼ取られる現状があるので、むしろ充足率をあげてほしい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
34	1	1	0	間接経費は事務用の費用とされ、研究の間接経費として利用への制限が多く使いづらい。研究者が利用できるようにして欲しい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	6	6	0	間接経費の用途が不明(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

36	2	2	0	間接経費のインセンティブが感じられないことが多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	他の省庁もMEXTなみの間接費をつけてくれれば,支援人材の確保もしやすくなると考えている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	一部の研究機関に集中している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	なぜかなりの数のプロジェクト型事業について「間接経費徴収対象外」というものが存在するのか理解できない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	欧米と比較するなら,額を一桁上げないと不公平。日本の研究費は全く少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	まだ,10%しか間接費が配分されていない資金があるが,すべて,30%以上にすべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	相変わらず研究現場にお金が下りてこない。研究支援部門の人件費や経常費,ICT環境整備や引っ越し,ハコ物に使われており,4.2兆円の何パーセントを研究者が使っているのかを明らかにするべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	4	0	(意見は不変)事実上,その分直接経費が減ってしまうのを何とかして欲しいとは思う。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	2	0	間接経費が組織の赤字の穴埋めに使われており,研究環境の整備に回されていない現状がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	もともとの予算が削減されている影響で,間接経費はほとんど機関に摂取されて運営費の一部に転換されている。そのため,本来の使い方である競争的資金のそのものの運営のための予算が確保できないことが多い。間接経費の一定割合は獲得研究者の所属研究室に支給するような枠組みにしないと,例えば事務を担う秘書を雇うこともできず,結局,それによって研究者が自分で様々な雑用をこなさないといけなくなり,研究のための時間が確保できずアクティビティが著しく低下する。これは,財務省,文科省,そして,所属機関の運営者三者の合同責任だと思ふ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	6	6	0	ただ有効に活用されているかは不明(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	間接経費の割合が明確ではなく,3割であったり1割であったりする。企業に対しては全く認められないケースもあり,担当者もしくは担当部門の一存で決まるようなシステムを是正する必要がある(例:ImPACT)。(公的研究機関,その他,女性)
48	6	6	0	間接経費の多寡よりも,間接経費の運用の問題を考え直す必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	6	6	0	研究資金の中に占める間接経費が多すぎる場合がある,民間企業の間接経費と乖離がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	研究環境や維持体制が整っているトップ大学と地方などの小規模な大学とで差をつけることで,トップ大学への集中を防ぐ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	国立大学での調査結果で判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	1	1	0	情報収集(世界レベル)やグローバル環境の変化を素早く把握するための間接経費の自由度があればよい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	1	1	0	補助率が落ちていく傾向にあり,更には間接経費も無いものが増えているように感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	間接経費が少ない研究費も多くある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	光熱費や施設・設備の維持整備費は機関にとって大きな負担となっている。施設・設備の維持を考えた間接経費の算定が必要だと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	研究者が使えない現状にある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	各公募において,大学と研究者が使用する間接経費の割合を明確にし,研究遂行のために必要な間接経費が確保されるようにすべきと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	3	-1	十分とは言い難いと感じるようになった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	企業が踏み込むことにはためらいがある純粋な基礎研究の分野にこそ政府が資金を投じるべきであり,ならばこそ維持するための周辺環境を維持するための間接経費の確保はもう少し真剣に議論すべき課題であると思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	5	4	-1	以前は,間接費30%が確保されていたが,近年は減額されているものが多いように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	5	3	-2	獲得できる資金の総額が減少してきており,その結果として間接経費額も大学運営を考えると不足感を感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
62	3	1	-2	間接経費が本来の目的に使われていない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	3	-2	30%あれば金額的には十分であるが,問題点は,研究者が使えらる状況になっていない点である。組織の経費として消費される,ここを改善しないと,間接経費の意味がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	5	3	-2	評価の見方を変えた。間接経費が多過ぎて,真水の研究費が少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	6	3	-3	本来は間接経費というものが直接経費に対する必要経費として考えられるべきだが,従来の科学研究費の間接経費(一律30%)が一般的な間接経費として捉えられているが,近年研究にかかわる人材についてはURAやマネージメント,広報担当と以前とは異なり間接経費が十分に確保されているとはいえない。(大学,その他,男性)
66	6	2	-4	データベースに関する資金をいただいているが,それらは間接経費がない。間接経費がつかない資金について,学内で校費から事務経費をとりあげる仕組みがあつて困る。データベースなど地道なことを行う研究にこそ,間接経費をつけるべきである。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)

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

- 1 優れた外部研究者を招聘する研究環境としては、不十分な環境であると思う。民間から大学への大型予算増加ばかりを強調すると、オリジナリティーのある基礎研究のレベルや多様性が低下する。日本の基礎分野の学理レベルの低下に直結する事態である。クリエイティブな研究開発は国力の源であり公的資金投入の意味は大きい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 研究環境の整備や研究資金の獲得に過度な競争化がみられるように思う。環境整備, 特に研究に資する共用設備の整備や研究のための一定の基盤経費配分は必要だと思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 運営交付金の削減による地方の大学における研究機器の老朽化と最新機器更新ができない状況である。毎年値上げがある設備光熱費の支払いも厳しい状況にある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 国にお金がないのは理解できるが、だからと言って外部資金に大きく舵をとることにに関して、完全に大学任せなのが気になる(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 科学技術の予算は依然として十分ではないが、特に学のセクターの予算は不十分で、研究環境の悪化を招いているのではないかと感じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 科学技術予算は若干の増加傾向がみられるものの、科学技術立国を標榜する我国としては国家予算に占める割合は諸外国と比較して充分でなく、国の将来が危惧される。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 多忙な教員の研究活動を促進する上で、技術員などを雇用できる予算の確保や、共同利用の大型機器の体制作りなど、まだまだ必要と感じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 研究予算は増加しているが、競争的資金が多く、特に実用化直前のかかなり完成されたプロジェクト研究に重点的に予算配分されていると感ずる。一件当たりの予算は少額でも、若手研究者や基礎研究への配分を増やす必要がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 個人の基礎研究費(助教で70万円程度)を大学で確保したいと努力している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 10 科研費取得率(取得額)の上昇のため、本大学では、URAを3名雇用し、昨年は、URAが関与した申請書の採択率は、URAが関与しなかった申請書の採択率を明らかに上回った。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 11 直接経費・間接経費のいずれによって研究環境・研究体制・研究時間創出の整備を行うか、学校の法人側への指導・ガイドラインの提示が十分ではない。使途・使い方に自由度の高いことは望ましいが、逆に、日本の私立大学の法人は先例主義が強く、新しい取り組み方に対して抑圧的になる場合がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 12 大型機器共用への取り組みがMEXTを中心に進められているが、まだまだ不十分ではないかと考える。私学のポテンシャルアップにむけ重要と考えている。科研費に関しては若手予算が増強された点は評価できる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 13 海外に比べて研究資金が格段に少ないのは周知の事実だと思います。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 14 非常に厳しい状況だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 研究環境及び研究資金等の状況については、国立大学の運営費交付金などにおいて厳しい状況が続いている。また、とくに環境整備においては、各大学に他機関からの使用料を求めたり計画的な機種更新の経費を準備するよう通達があるが、基盤的研究経費の確保とともに厳しい状況や、科研費等の研究経費による環境整備はむずかしいことから、国の大きな支援が不可欠な状況にある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 多様な研究テーマへの取り組みが阻害されており、将来的な革新に繋がる芽が育たないことを危惧する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 競争的という名のもとに大学研究者・教員の作文に割かれる時間が増大しています。運用として本末転倒な施策となっているように感じます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 地域の大学では研究環境を整える資金が獲得できていないために研究環境は年々悪化しており、さらに研究資金も継続してきわめて厳しい状態である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 地方公立大学に所属しているが、研究資金はほとんど獲得できない。そのかわりとして、地域産業界との共同研究を行う選択をしている。それも地方公共団体が補助金を出す場合である。地域企業も自社で資金を出せるほど余裕がない。よって、本大学では小企業との共同研究を積極的に行っており、最近の論文で本学は小企業との共同研究割合が全国一位となった(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 本当に日本が世界をリードする研究を進めていかなければならない。また、進めていきたいと考えるならば、研究資金はまだまだ少ないと言わざるを得ない。特に情報技術が進化し、AIを活用した産業育成が叫ばれる中で、日本企業が世界に対して大きく後れを取っているところからも、日本国内全体の研究に対する認識が低いように感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 競争的研究資金をどのような研究に配分するかが重要で、産学連携を積極的に進めることで国内の産業も活性化する正のスパイラルを構築する必要があると感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 短期的な成果を求める風潮が強い(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 大型資金を獲得すると自ずから資金管理も含めたマネジメント人材の雇用が必要となるが、現状の間接経費(人材含め)ですべてが賄えていないと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 24 私立大学の環境では、研究を行うリソースが少なく、研究資金も集めにくい印象がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 運営費交付金などの非競争的資金を増やして、長期的な視点での研究も支援すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 科学研究予算が伸び悩む中で、選択と集中が行われているが、内容の議論、事後評価が十分に行われていない。的外れの集中であれば、底辺への小型研究予算を増やすべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 最近のプロジェクト研究は内閣府主導で行われることが多く、必然的に産業界の旗振り役がリーダーとなっている。しかし、彼らは出口つまり投入資金に見合う利益確保を真っ先に考えるので、その時の流行を短期的に追い求め、10年20年後を見通せない。産業界は国プロを仕切るべきではないと思う。独自の資金でやって欲しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 国の助成と民間助成が独立性をもちながらより有機的関係構築が必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 先進各国並みの科学技術予算を確保すべきである。この額の中で優れた成果を出しているのは、現場の研究者の努力によるものであるが、このような状況が継続できることができない限界点に近づいている。特に研究者ポストの安定的確保が重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 研究期間や1課題あたりの研究費が少ないです(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 科学技術関連予算の配分方法や、使い方を直した方がよい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 応用研究分野については比較的手厚いが、基礎研究分野では特定の研究項目を除いて、研究資金は脆弱である。科学研究政策は数年の短期的な将来だけでなく、数十年先も見据えた長期的な展望とのバランスを考慮する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 一部に偏り過ぎている。萌芽的な研究への支援が少ない。資金をとることが目的化・成果化しており、資金が資金を呼び込む構図が常態化してきてはいないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 間接費が適切に使われていると思われぬ。また、外部から研究資金を獲得しても、学内の理不尽なルールによって研究に使えないことや使用が制限されることが多い。使用ルールはすべての国立大学で共通にして欲しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 競争的資金が増えすぎ、自由に使えない状況である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 研究環境は悪化している。このままでは、若手は伸びず、将来世界をリードする研究はなくなるだろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 研究環境(研究設備や機器)の整備がある程度行われたため、研究はある程度進捗するようになったと感じている。一方、それらが老朽化したときに、良いタイミングで更新することが困難となっており、設備が使用不能になることで途中で研究中止に至るケースも散見される。やはり、設備や機器の更新のために、予算を繰り越せる(貯める)システムが不可欠と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 科学研究費等において、近年若手を優遇しすぎていると感じます。若手、中年、老年にかかわらず、良い研究課題を推進するべきではないかと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 私は定年後も医学研究を続け、医学研究者と民間企業の研究者育成の為に、民間企業の支援を得て寄付講座を設立し、現役の医学部教授で医学研究に精励し、ヒトを育てる意欲のある教授を国内外で兼任、特任をお願いして進めています。そうした状況で活動している名誉・特任教授にも科研の申請は可能であると謳っていますが、定年後当たったためしが有りません。70歳まで基盤Sの審査員はしており、65歳まで8年間連続で基盤Aを頂いていましたが、支援はすべて民間企業からです。高齢化のこれから定年後意欲のある研究者や教育者を支援する国の支援システムの創設を希望します。米国では研究費が取得できていない間は定年制がなく、NIHなどの国の研究施設を提供しています。もう少し世界的規模の研究支援施策を考えるべきだと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 研究環境は劣悪であり、研究資金も潤沢ではない。大学における研究資金がプロジェクト化して久しい。折角の研究者になろうとする人材が、プロジェクトが終了すると、分野転向を余儀なくされているケースが多い。このような仕組みを続けていると将来の日本の位置づけがますます悪くなる。独立行政法人化する前に実施されていた「校費」支援を考えるべきである。企業は、今日・明日の仕事、経産省ほかの支援は明後日の仕事のためにあり、大学の役割は明後日のための「芽出し」である。好奇心、真理探究から生まれたものが世界に例のない分野を切り開くために重要である。もちろん、全てをこのようにすべきとは思っていない。現在は、その余地がほとんどない。工学分野では、社会で使われて始めて意味があるので、流行の研究を追いかけ、プロジェクト指向があっても構わない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 ナショプロは段々、減額されていくような気がしますが、これでは質の良い研究はできないと思います。もっとテーマを厳選して任せるところは任せるべきです。感想として審査員のレベルが低いです。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究環境、研究資金の状況は改善しつつある。しかし、人材育成に関しては、不十分ではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 科学技術関係経費のGDP比率1%を目標とするべきだと思います(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 大型研究費で集中投資で非常にいびつになっている。もっと広く薄くまくべきである。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 競争的資金の比率が高く、多くの研究者が競争的資金を取ることを主目的として研究をしている状況に陥っている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 適性な競争があることは望ましいが、研究室に配分される研究費が不十分であり、競争的研究資金がとれない場合に研究や教育に支障が生じる。競争的研究資金はあくまで付加的な位置づけであるべきである。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 47 大学における基盤的経費の確保が最も重要.自由な裁量で研究を進められる環境を是非再構築して頂きたい.(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 48 間接経費が不十分のため,スタッフを募集できない.(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 49 地方都市の大学における研究環境及び研究資金の充実が日本の研究力強化に有効(大学,その他,男性)
- 50 グローバル化が叫ばれているので,グローバルで比較すると先進国のなかで十分な研究経費がかけられているとは感じられない.研究経費を含め,大学運営経費の削減とそれを補うための研究費獲得活動に疲弊し,本来の目的である教育・研究の機能が低下していることは,論文数の減少を一つの例にとっても明らかと思われる.(大学,その他,男性)
- 51 研究環境は研究者に対する事務負担が異常に増加している,これは一部研究者の研究費不正利用から管理することを重要視したことであるが,そのことが研究者及び事務担当者への負担増大に繋がっている.また,政府機関からの補助金や研究費の提出書類についても統一化されておらず,申請書から経理計画書,使用方法,成果報告書,経理監査等々も機関によって異なることで,事務作業量を増やしている.(例:文部科学省の科学研究費とNEDO,JST研究助成金では経理基準も異なる)今後,内閣府および財務省は現場課題を理解したうえで,行政からの意識改革と組織改革が必要であると考ええる.そのことが,イノベーションを起こし,society5.0社会,そして国際的な競争力を持つ研究力を養うことができると思う.(大学,その他,男性)
- 52 日本の国際的な相対的地位が沈下している中で,科学技術予算を増やす必要があると思います.また,間接経費がまったく不足していますので,増やす必要があると思います.現状は欧米と比べても低いレベルです.(大学,その他,男性)
- 53 集中投資も必要であるが,何にもまして,自由な研究への少額で広く支援する体制に欠ける.(大学,その他,男性)
- 54 ・インフラは整いつつありますが,管理するという感覚に乏しかったかもしれません.選択と集中,という考え方の役割は終わったとみるべきでしょう.・研究資金が過度に集中しており,日本の科学研究を支えてきた裾野が薄くなっている.日本が世界と伍していくためには,研究者として一番脂がのっている50代がもっと研究に専念できる環境を作る必要があると思う.・トップダウン予算にお金を投入しすぎだと思います.・我が国のGDPに対する科学技術予算が少なすぎる.新たな発見やイノベーション創出には,重複や無駄を許容しつつ,相応の予算を投入することが必要と考える.・各省庁で国際連携の公募型競争資金の取り組みは様々あるが,連携により論文業績が増加する傾向という統計もあり,もっと強化すべきと考える.・日本籍の研究者が海外での研究活動で大きな成果を挙げることはあっても,外国籍の研究者が日本国内で研究活動をして大きな成果を挙げるという事例がほとんど見られないことは,日本国内の研究環境が海外に比べて劣っていること(その分を研究者の能力と研究に充てる時間(過重勤務)で補っていること)の傍証といえる.海外から優秀な研究者を招へいする試みを強化しつつ,研究環境そのものの向上を図っていく必要がある.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 外部資金は使途と期間が決まっており,柔軟性がない.直接費の一部(20%程度)を柔軟に使えるようにして,次のシーズを発見(発明)しやすいようにすべき.間接費は所属機関にオーバーヘッドされ,現場の研究者に回ってこない.次の研究を展開する資金がない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 情報をオープンにすることに最近疑問を感じる.例えば,科研費のデータベースでアイデアが公開されてしまい,それを模倣して似たような研究をする研究者が国内外を問わずいるように思う.例えば,科研費のデータベースは,採択課題名を含めて,公開まで少なくとも2年ほどタイムラグを設けるべきではないか?課題名だけでも最新のアイデアを他研究者に教えてあげているようなものである.日本の競争力低下につながることをわざわざやっていることになる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 57 独創的な研究を産むためには,プロジェクト研究や重点配分だけで無く,基盤的な研究資金の配分と研究環境の整備が必要である.その意味で,運営費交付金の大幅増額が望まれる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 58 日本の科学技術政策が,政治の人気取り,あるいは海外の受け売りにしかなくなってない.後追いの研究ばかりを支援してもその時点で後手に回っている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 研究費に付随する間接経費を大学が自由に使うのはおかしいと思う.研究者が獲得した間接経費は,まず,研究者の研究のために使われるべきである.ちなみに,大学は研究者が間接経費を多く収めても全く納めなくても,研究者への評価を大きく変えるようなことはほとんどない.(年間賞与が10万円くらい増える程度である.).そういう意味で,大学は運営交付金以外に,別の形で運営予算を獲得するべきであり,そのような国の制度が不足していると考ええる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 60 多くの分野で,世界の周回遅れの状態で意味のない投資を始めているように思う.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 61 政府の大型予算は出口志向のものしかなく,もはやほとんど期待していない.企業との共同研究の方がまだやりやすい.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 62 任期付ではあるが,寄付講座に異動したため,自身の研究環境は改善されました.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 63 箱物の建設費に億単位の予算が投じられているのに対して,研究費・施設設備費が桁違いに少ない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 研究不正対策を「書類提出」や「ルールの厳格運用・厳格化」によって実現しようとしているため,実際には「守れないルール」が多発し,研究者の事務負担の増大と自由度の減退が著しい.有能な研究者が日本を去る傾向が強まっている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 選択と集中施策の失敗は明らか.結果的に「必要なものまで削って可能性の芽を摘んだ」のは間違い無い.全体額を増やす方向に進めるべき.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 プロジェクト型の大型予算によって特定の研究者に巨額の研究費を付ける方針では,論文数が減少するのは自明の理である.また,真理を追求するための研究が阻まれる(社会的に「受けの良い」テーマに注力され,しかも研究による結論は「社会がそう望む答え」に合致していなければならない)という深刻な弊害もある.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 67 環境も資金も個々の研究内容と照らし合わせた必要性・必然性に応じて措置されるのが本来の姿のはずですが、獲得資金額を評価の尺度に入れた時点でそれが崩れたように思います。ベースが確保されていないため、研究の質を高めるのと全く異種の(本来無用な)努力が研究者によって払われています。それは国にとっても損失のはずです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 JSPSの科研費に一本化すべき理由は、学術の専門家による相互評価が確実に行われるから。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 多くの分野で共通機器の老朽化が著しい、またそれを更新する制度がほとんど廃止されてしまっている。基礎的な研究を支援する科研費のような制度の拡充は是非必要であろう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 基礎研究のパーマネントポストおよび基盤的研究費をどんどん増やさないと、日本の基礎研究は立ち行かなくなると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 ホームページなどで多くの情報開示がなされており、情報収集の面での研究環境はずいぶんよくなった。一方、研究資金については、寡占的取得の傾向が進み、地方大学の研究者などの研究資金弱者が研究活動を維持することが困難になってきている。一研究室あたりの運営費交付金の増額が必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 寡占状況にある論文出版の影響で、必要な論文にアクセスできない機関が多数あると聞く。研究資金についても、基礎研究への補助が不足しているとの認識はあるが、応用研究重視の傾向は強化されているように見える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 ドイツ,中国,韓国に比べて、ここ数年、日本は相当悪化している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 外部資金(科研費)の獲得がバクチのような状態になっているのに、大学からの公費は減る一方なのは、問題があると思う。公費を減らすなら、論文さえ出れば最低限の補助金を受けられるような仕組みにしないと、研究ができない人が増えてしまいます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 様々な管理(研究費の使い方,試薬,廃液など)が厳しく、それに対応する事務職員の時間も研究者の時間も膨大に取られている。例えば、煩雑な管理のために多くの時間使ったらその分の人件費が無駄になる。そのような観点で大学にも大学にそれを要求する機関にもないと思われる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 安定的に分配される研究資金がなければ、研究計画が立てられない。学生にも研究発表の機会等を作れず人材育成ができない。指導教員の研究費の有無に、学生の発表機会などが依存する状況は望ましくない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 77 一点集中の超大型の研究費は廃止して、100万円程度の少額の研究費を10年間に渡って支給するような制度があると、ノーベル賞や応用につながる萌芽的な研究が発展しやすくなると思う(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 78 大学への運営費交付金配分に差をつけるような政策が強化されていることに懸念を感じる。ある程度大きな大学はスケールメリットによってある程度の基盤経費を賄えるが、地方大学などでは困窮の一途をたどる。大学の自助努力を要求する意図であろうが、行き過ぎであるように思う。現状では競争的資金はあくまで補助金扱いであるが、基盤を整備することができない状況で使用目的が限定される補助金ばかりが増えることは、教育と研究のバランスをゆがめることになるように思う。このような状況では、科研費などにも基盤整備用途をある程度認めるなどの方策が必要ではないかと思う。間接経費は実質上大学運営資金にほとんど吸収されることが多いと思うので、現状では各教員の研究や教育の基盤整備のための資金が不足する地方大学が増えている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 ポスドクまでして研究を続けたいという若手が減少しているのは、研究者の人件費といった基盤的経費の減少によるポスト減に依るものではないだろうか。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 優秀な提案を採択するというルールを徹底してはどうか。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 81 老朽化についてはそろそろ判断を下すべき。全てを一律にサポートできないならば、更新する装置とシャットダウンする装置を判断すべきである。今の生殺し状態は最悪である。また、地震や災害と言った、本来科学政策とは関係無い事で、科学技術予算が手当てされているのは、政府の見識である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 研究資金の集中と選択は、良いシステムとは思わない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 大学に対する運営費交付金は維持されているが、大学本部がマージンを多くとるようになっているため、部局予算は減少している。このような現況は、本アンケートでは見えづらく、問題の本質を探るためにはアンケートの変更が必要。現状では、このアンケート自体が無意味になっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 SIPの運営は会議ばかり多くて研究時間を奪いがち。JSTの経験を生かしてほしい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 研究分野間の不均衡が著しい。これを決めている科学技術行政の方針決定のプロセスが学術の状況を反映していない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 運営費交付金の段階的削減は日本の大学を危機的状況に追い込んでいます。そのため、人員削減をせざるを得ない状況を生み出し、日本の大学の国際競争力を大幅に低下させています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 期待どおりの研究成果がでて成功ありきで最初は公募をするのはいいいが、研究は失敗がほとんどで、そこから学ぶことが多い。しかし、その計画どおり進まなければ、減額や停止されるというのは、間違っていると思う。特に企業化を最初から視野にいれることが目的に入ってくると、業務的な研究となり、研究者がする意味はなく、結果のわからない、おもいきった研究や創造的な研究ができない。また、毎年評価がなされて、減額や停止や中止の可能性のある、研究経費では、計画的な研究者の雇用や研究の継続ができず、研究成果はでない。研究途中での評価もある程度は必要とは思いますが、あまりにも厳しすぎる評価では、全く研究できない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 88 研究費は減る一方なので、研究費獲得のための労力は増え続け、肝心の研究にかけられる時間が減ってしまうという悪循環に陥っていると思います。また、業績調査も何度もあり、同じような内容で書式の異なる書類を何度も作成しなければならず、無駄も多いと感じています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 89 科学技術予算の全体額としては不十分とは思わないが、各省庁からの競争的資金として細分化されるために、申請・中間審査・最終評価等の書類作成業務が、研究時間を圧迫している印象がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 企業を含めた日本全体としての研究開発費は少なくないと聞いている(つまり効率が悪い)。大企業など、研究開発費のために所得税はかなり優遇されていると思われる。研究者が個別に受託研究のような形ではなくもっと公のファンド(科研費等へのサポート)に統合して、もっと広く基礎研究をサポートする仕組みをつくれないうものかと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 政府が研究費を削減している上、一点集中型を増やしているのだから良くなる要素は全くない。多様性も失われる傾向にある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 あらゆる施策が、上から研究者のもとまで降りてきたとき、研究時間を他の時間に転移させる形で実現されている。改革すなわち待遇悪化であり、余計なことをするくらいなら現状を維持してほしいという気持ちが高い。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 運営費交付金の毎年に渡る一律削減は、もう限界だと思います。これでは次の世代(30年後)基礎研究は壊滅すると考えます。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 繰り返しになるが、現状の研究費予算規模は現在の日本の国力相応。まず、そのことをしっかり認識した上で、戦略的な縮小を議論すべき。研究力低下を最小限に抑えるための研究事業そのものの縮小を図らざるを得ない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 間接経費が有効に使用されているか検証が必要だと思います(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 96 資源の乏しい我が国を支えてきたのは科学力であることは間違いない。競争は当然必要だが、全体的な研究資金がそもそも不足している。バイオ分野では民間も世界的に見劣りする。国の科学予算に関しては、改善傾向にはあるが審査体制がまだ論文至上主義が残っているのが問題。地方大学でも論文のない研究室でもよい研究をしているところを正しく評価する審査体制の確立がもっとも重要と考える。どんな研究を優先すべきは国が考えたい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 97 研究を進めるのは「人」であるため、大学の定員削減が非常に深刻になっている。競争的研究資金へのシフトが現状は大きすぎる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 98 基礎研究のための研究費およびポスト、ならびに多様性、流動性が足りない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 99 研究費の総額を大幅に増やすべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 100 研究設備や消耗品費などの価格が上がっているにも関わらず、研究費がそれに対応していない。科研費など基本的な上限額は昔も今も全く変わっていない。特定の領域への支援が目立ち、対費用効果を考えると、十分な成果が得られているとは判断しにくい。AMEDに関しても、日本版NIHという謳い文句で設置されたが、米国のNIHとはかけ離れた組織であり、どのような成果が新たに生まれたのか不明。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 101 機関や部局として、研究環境を整備するための大型資金を獲得する制度が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 102 予算額より配分方法に問題がある。AMED PRIMEやさきがけなど、領域POやアドバイザーの所属ラボの若手スタッフが採択されているケースが多い。領域POやアドバイザーもボランティアは大変なので、別枠をきちんと設けて予算を手当てし、一般公募と分けて募集をかけるなどすればフェアになるかと思われる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 30年後、日本人ノーベル賞受賞者はいなくなると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 若手研究費が空回りしている状況だと感じることがある(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 一般にも言われることではあるが、わかりやすい成果であればあるほど研究費を獲得しやすい傾向にあるように思われる。それに従い、単純な興味に従い行う研究の衰退が危惧される。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 106 過度に基盤経費を減らして競争的資金を増やしたことが、研究の基盤を破壊した大きな原因だと考えます。元に戻すのは難しいとしても、資金配分のバランスをもう少し考えてほしいと思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 107 大学等における自由裁量の研究教育資金を増やすべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 108 ・学問の細分化と、それらに必要とされる実験機器の多様化から、スペースや設備がともに不足している。共通機器管理システムや共同研究スペース(貸貸式のスペース)を作るようにする。・知的基盤や研究情報基盤の状況について、大学が個々に管理するのではなく、国レベルでのデータ管理体制が整うとよいと思う。・大学では間接経費を増やしていかないと将来性のある研究が育たない。・科研費の増額が日本の科学基盤の底上げに必須。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 109 大学改革に関わる研究教育の補助金配分が減額傾向にある。当初の計画を達成するためには、大学だけでなく研究者への負担もなってきた。特に、私立大学では学費等による自己資金で補填せざるをえず、大学財政への圧迫感が否めない。また、間接経費の確保はこのような補助金配分の減額傾向にある状況下ではますます重要度が高まっている。間接経費は研究環境の整備に必須であり、公的競争資金・民間共同研究資金ともに充実させる必要があると考える。また、URA機能の整備は定着しつつあるものの、これを長期的に維持するための助成の継続を望む。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 110 公募型研究費は採択課題数が十分な数の場合は公平性が担保されるが、少なくなると設備やスタッフが充実した特定大学に偏る傾向にある。また、審査に関わる負担が非常に大きくなることも、教員や研究者の研究時間を奪うことになり、改善を要する。一方、審査(合議審査)に若手を攻めてオブザーバとして加えるなど、若手研究者の育成の場として審査会を活用するなどしていただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 111 日本の大学全般において、研究のための研究資金であるべきで、ややもすると研究資金のための研究になっている例が散見される。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 112 URAについては任期付き採用がほとんどで専門家が育ちにくい状況が続いている。間接経費は大学の運営に関わってくる経費であるが、十分とはいえず、教職員の組織改編、授業料の値上げ等で対応せざるを得ない状況に追い込まれているように感じられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 113 科学技術に対する政府予算は著しく低い。このことが、日本の大学全体の国際ランキングが低いことの大きな原因として挙げられており、早急に改善する必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 114 アジア諸国を含む海外の研究資金と比較して日本の状況は劣っている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 115 研究資金が地方大学に回りにくく、格差が拡大して、若手人材も大都会に集中する傾向が続いている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 116 国立大学は、授業料の値上げで、これまで国の援助の下で可能となっていた各種支援事業の原資をえるという方向になることはやむを得ない。説明責任を果たすことが重要です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 117 競争的資金の獲得を前提にしている現状は基礎的研究を放棄せざるを得ない段階にまで来ている。このことは学生教育に反映し、新規アイデアでの挑戦的姿勢を見せられなくなっているのではないだろうか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 118 研究費の削減がボディーブローのように効いている。競争的資金の割合が増えたためにその資金を獲得するための研究者の労力、申請書を評価するための費用と労力、配布した資金の適正使用をチェックするための費用と労力など、本来、研究費として使用できたであろう費用と労力が浪費されている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 119 科学技術関係予算は必ずしも少ないとは言いが、期間限定(長くても数年程度)の申請型プロジェクトに対する予算の比重が多いため、予算継続のために短期的な研究成果を上げようとする傾向が強くなっている。長期的な視点に立った研究費配分の仕組みも必要と考える。また、研究環境については、施設の維持・管理を考慮し、長期の機器のメンテナンス費用も拠出できるような研究資金のあり方についても検討が必要だと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 120 大学において機器の共用が進められているが、それらは既存の装置の管理システムの構築にすぎず、経年による装置の劣化、廃棄を考慮すれば、いずれ最先端研究環境は名ばかりのものとなって世界から距離を離されることは自明である。これらは大学の裁量で可能な部分とそれ以上のレベルでの施策でなければ解決できない部分も多く含まれており、そのような環境の現状と変化をきちんと把握できているのか大いに疑問である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 121 大学および研究機関によるマネジメントを円滑に進めるためには、間接費の大幅引き上げが必要である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 研究資金は多ければ良いというものではないが、ある程度自由に使える最低限の研究資金の確保は常に必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 重点配分もあってよいと思うが、広く薄く配分する基盤Cのような研究費をもっと増やさないと、基礎研究が廃れてしまうのではないかと。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 特に機器共用化の進展に伴う共用機器の更新の問題が置き去りにされている。共用化しても更新ができなければすべて朽ち果てるだけである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 125 政府は運営費交付金を継続的に減らして競争的資金を増加させたが、運営費交付金の削減は既に限界を超えており、大学の基礎体力の低下は著しい。また、論文雑誌料金の高騰もあり、必要な論文雑誌の購入継続を断念するケースが増加している。これは現在の研究者だけでなく、将来の研究者に対しても不利益を与える。研究環境の整備を長いスパンでも考えて戴きたい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 約10年前の時点で、米国の大学教授が新規赴任する場合のスタートアップ資金は1~2億円だった。最近では、中国の大学(重点大学)がどうもこれに追い付き、場合によっては超える水準に到達した。大学教授の新規赴任のスタートアップ資金が約2億円に達している。日本の大学は100万円あるかどうか、であるからスタートアップの時点で200倍の差がついている。様々な物事において、値が2桁変わると別世界になる。時速4kmと時速800kmは、ちょうど歩行とジェット機の差になる。遠くない将来、日本の大学の研究者は、最先端の実験のために中国を訪問するようになることが、予想される。最近、日本では研究者の層が薄くなり、大学の教員も授業の規定回数実施の縛りが強くなり大学を空けられなくなったため、国際会議や研究会を日本に誘致する事が難しくなってきた。(会議主催に必要な人員を集めるのが困難になってきたため。)このような、世界の研究者が集まる場のアジアにおける中心も、次第に日本から移行していくものと思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 競争的資金では手当てしにくい費目(人件費,論文誌閲覧権など)で予算不足が目立ってきている。基盤的経費を充実させてほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 基盤的経費の削減と競争的研究資金への重点化により、いわゆる旧帝大などの主要大への研究資金の過度な集中が起こり、それ以外の大学への配分は厳しい状況にある。教職員の人数削減も相まって、研究以外の雑務も増えていることから、とても研究に時間をさけるような状況ではない。こうしたことが、日本の研究力低下の要因になっていると考えている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 毎年、一般運営交付金は減少している。また、大学当局は文科省の覚えをめでたくするために運営費(教員研究費・教育経費)の減額割合を増やそうとしている。物価や消費税が上がる中、なぜその減額が必須なのか理解できない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 130 研究資金は全く足りておらず、私費を投入して研究を続けております。子供もおりますので、このままでは、家が破綻するので、研究をやめるか決断を下すかどうかを考えております。公費32万、基盤C 120万の合計150万で研究ができるはずはないのです。論文を出す、掲載料だけでも普通30万かかります。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 131 地道な基礎研究に対する支援は十分なのか、疑問。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 132 共用の機器とそのサービスについて、若手教員や若手研究者が割り当てられているが、その業務が増えてきているようだ。これも人件費削減の影響ではあるが、日本では技術職員の給料や地位が低いのかあまりこの人員を増やしたくないようである。普通は予算がない場合は給料の低い職を増やすものだと思うが、大学は人件費を削減しながらも教授の割合を増やしており(つまり教員・職員数は大きく削減)、この異常な人事が進行する原因はおそらくは教授が運営しているからではないかと思う。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 133 私自身は分野では比較的一般的な科研費獲得額をもとに活動しているが、活発な国際的活動(海外研究者の招聘や自身の海外出張)を行おうとするとやや足りないのが現状。他の多様な資金源があればさらに望ましいとは思ふ。特に週単位、月単位の海外研究滞りにかける費用が足りない(ので中々できない)。巨額の研究費を必要としない分野は概して文科省以外や民間の提供する研究資金も少なく、数十万の渡航費はなかなか出せない。大分以前に国立大学教員の海外派遣制度が廃止されて以降、海外研究滞りが伸び悩んでいるのは無理もない事で、制度の復活を望みたい。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 134 間接経費を個人研究者が全く使えないので、研究環境を維持するのが大変である。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 135 競争的資金(科研費など)で、例えば3年間の予定を計画してその予算建てをする。それが認められて資金を獲得するも、サンプル数が増えたり、新たな機器が必要となったりと、計画途中で追加予算が必要となるが、その補填を企業からの補助金や大学から支給されている研究費で賄っている。計画変更に伴う資金の増額申請をシステム化して、新たな競争的資金獲得テーマへ繋がる施策を新たに新設してほしい。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 136 競争的資金は既に周回遅れのテーマが募集されており、新しい研究が生まれにくい。科研費のようなボトムアップ型の研究資金を増やすべきである。また、採択率が低すぎる研究資金は、評価が割れた研究が採択されにくく、結果として新しい研究が生まれにくい。競争的資金の取得のために要する時間と労力が多すぎ、これを評価する労力も多すぎる。結果として社会的な無駄が多い。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 137 研究を支えるデータベースの整備の予算が定常的にないことが問題である場合が多い。集中的に研究資金を投入することは、必要ではあるが、あまりに集中させすぎの場面もよくみる。研究者コミュニティで妥当な予算配分であるか分野ごとに聞いてみるといいのではないだろうか。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 138 プロジェクトや科研費など公募型予算に当選する確率が低くなった。説明責任を強調するあまり、投資効率の良い研究が優先され、地道な研究は予算面では冷遇が続く。また資金を使わずに済む研究では大学に間接経費が入らないため、研究者に無形の圧力が加かり(※大学のパラサイト)、息苦しさをを感じる。このような環境では、現在の若手からノーベル賞などは、輩出しにくいであろう。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 139 科学技術関係予算については、国立研究所などの大学以外への金額が大きいので、大学に限って言えば不十分である。当たり前の話であるが、研究は後追いではなくオリジナリティが本質なので本質的に競争である。したがって多くの国が財政措置を拡充し科学技術の水準が格段に上がってきている現在、日本の大学のアウトプットの国際比率が下がっているのは当然であろう。しかし、大学に関して言えば、予算が増えない中アウトプットは確保できているので、財政措置を拡充すれば国際競争力は格段に上がっていくであろう。また、将来の人材育成の観点でも、国としての大学への投資は正当化できる。大学以外に配分されている科学技術関係予算の評価を進めて欲しい。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 140 科研費は比較的弾力的ですが、一般に公的研究資金は制限が大きすぎます。例えば、〇〇はこの研究「だけ」でしか利用できないようなもの以外は購入できないとか、そのような縛りがある予算は非常に困ります。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 141 競争的資金はよいが、大学間競争は虚しい。時間ばかりがなくなる(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 142 基盤研究費が大幅に削減されていますが、比較的共同研究等が行いやすい分野のためさほど困る状況ではありません。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 143 年々、学内研究費が減少している中、科研費(基盤C)で何とか食いつないでいる状況。新たに何か始められる余裕はなく、現状維持で精いっぱい。国際共同研究の誘いがあっても気楽に返事をできず心苦しい。幸い、機器備品の修理費は学内の別予算から支出してもらっているが、新たな装置や機器の購入は極めて困難である。今年度も半分を過ぎたところだが、ほとんど予算が無くなり、私費で出張したり学生支援している状況。科研費を獲得できない教員は、もつと悲惨。こんな現況で、科学技術立国・日本などと言っているのだろうか?競争的研究資金は大切だが、基盤的経費の充実がより重要である。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 144 研究に直接利用する経費は、科研費などである程度、配分されているが、研究環境を整えるための経費が不足しており、そもそも研究・教育を行うこと自体が難しくなっていると感じる。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 145 節約するインセンティブが欲しい例えば節約したら、使用できる年数が増える(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 146 基盤的経費が年々減少しています。基盤的経費の最低額の基準が必要だと思います。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 147 「研究者の研究時間を確保するための取組は十分か?」という問があるが、研究時間が削られる取り組みばかりである。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 148 常に申請書(と報告書)を書いている感じになっており、十分に研究に時間を確保できず、本末転倒になっていると思う。科研費などにおいて昔より制度がましになったとはいえ、研究費を長期に繰り越せないことが、常に予算を獲得し続けなければならないという研究者のこの自転車操業に拍車をかけていると思う。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 149 資金が豊富などころほど、明らかに費用対効果は低くなっている。資金が少し足りないぐらいが、一番能力を発揮できると思う。資金が全く足りないのでは何もできない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 150 競争的資金の獲得に時間を割かれて、研究に使える時間が少なくなるという本末転倒な事態になっている。研究環境を整えるための大学改革も、結局は事務仕事に時間を取られて同様の事態になっている。掛け声と実態がかけ離れているように思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 151 ・学生の学会出張やパソコンを購入するための一般財源が非常に不足している。すなわち、外部資金を獲得して研究を行っているが、研究費が潤沢であったとしても学生の学会出張旅費やパソコンなど購入できる外部資金が少ないため、一般財源で工面しているが、一般財源が非常に不足しており学生の教育に影響が出ており、困っている。・研究費が不足しており高価な分析機器の購入や更新ができない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 152 研究環境は改善が必要であると考えている。私は海外の研究所に長期滞在した経験があるが、日本の大学の事務からの書類作成や雑務の依頼は海外に比べ非常に多く、集中して研究をできる時間が海外研究所に比べ圧倒的に少ないと感じる。研究成果などの報告の必要性は理解するが、大学における事務処理を工夫するなどして、研究時間の確保が必要であると考え。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 153 同じ大学内でも、外部資金をとったときの間接経費が回ってくる学部と回ってこない学部があるようで、使いみちの説明もないためなぜそうなっているのかわからない。管理の仕方が不透明だと感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 154 大学の運営費交付金が大幅に減額されたことで、人材雇用はもとより最先端(もうあまり最先端でないかもしれない)機器の維持すら心許ない。科学立国を標榜することなど程遠い現実があり、日本は発展途上国であると認識せざるを得ない状況を日々感じている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 教育に必要な施設(例えば農学系であれば、温室や動物飼育施設)や大型機器の老朽化対策に対しても各大学や研究科が資金を工夫して準備する必要がある。競争的資金は使用目的が限られていて、当然流用はできず、自然科学系研究分野の教育の質の低下につながるかねない。また、電子ジャーナルの価格が高騰しており、他の予算を圧迫している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 研究者数が不足していることにより一個人の業務負担が増えるので教育研究に割く時間が減少している。政府の公募型競争的資金は決して十分とはいえない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 研究資金の額だけでは無く、大学運営にかかる費用の状況改善を求めます。大学予算が減り、事務職員の数が減ると、大学運営への教員の負担が大きくなり、教育・研究への時間が減ってしまいます。各種学内の委員会、事務的な作業のほとんどは専門の事務職員を雇用し担当させるべきであるが、大学教員が事務作業に追われている現状は好ましくありません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 財務省の緊縮財政主義を根本から壊すべき。学術だけでなく国家的自殺。経済を理解していない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 科研費等の間接経費については、研究機関で用途を決められるにもかかわらず領収書を求められないため、何に使用しているのかきわめて不透明である。所属機関では、直接経費については1円単位で領収書を求めているにもかかわらず、間接経費は事務方がすべて使用し、用途も研究者には公開されない。少なくとも、当該資金を獲得した研究者には用途を明確に示す制度を創設すべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 研究費用途にあまりに制限が多すぎるものもある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 日本が国全体で科学研究に投じる資金は、海外の科学先進国の資金に比べて圧倒的に少ないのは事実である。しかし、長期的に考えると、研究資金に充てる政府予算を直接的に増やすというより、民間企業からの資金提供を円滑に進められるような取り組みを補填すべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 162 競争的資金なしでは事実上研究は継続不可能に近いが、競争的資金は若手ほど獲得が難しく、特に若手による萌芽的な基礎研究への研究費配分は極めて不十分である。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 163 curiosity-drivenの研究の研究費を大幅に増額するべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 研究資金獲得、研究環境整備も重要ですが、若手研究者の育成、外国人若手研究者の交流(交換留学)を促進し、研究者育成により、資金を投入すべきであろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 研究環境、特に研究施設・設備については、大学間の格差が増大するばかりであり、先進諸国、特に中国等、に比較して劣化が著しい。研究資金については、先進諸国と比べると、伸びが著しく低くなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 166 若手の科研費などの採択状況は改善しているが、他は実感ができない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 167 現在、科研費を含め公的な研究費配分は、若手に厚くという方針であるが、新しい研究の芽を探すという意味では評価できるが、長年地道に研究を進めて来てその結果社会実装可能な研究もあるはずであり、年齢で差別するのは不平等であると思う。これまでの研究費の配分の問題は、有名大学の有名教授に研究費が集中していたことであり、研究費不正にもつながっている。各省庁から億単位で研究費を配分する、年度末に億単位の研究費が配分するなど考えられないことが行われてきた。大学名や年齢や性別に関わらず、研究内容を重視した審査できるような仕組みが必要である。そのためには国立大学に集中しない研究費配分が必要であり、省庁にまたがって研究費が集中しない仕組みが必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 168 研究機器・設備の高機能化と高価格化から、共通機器利用施設、特に技術者を充実させることが必要です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 大学での財源が減少しているため、研究資金は競争的資金にはほぼ依存していると感じる。競争力のある研究者は問題ないと思うが、そうでない場合は研究規模を維持していくのは困難である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 170 機関の内部研究費などは非常に少額で、国際学会に参加してしまうとほぼなくなってしまう程度なので、研究費は科研や民間の助成金を取得しないと何もできない。研究費がないと、結果が出ない、結果が出ないと研究費もあたらない…などいずれも悪循環でしかない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 171 組織として、研究者が研究時間を確保できるようにするための工夫が全くなされていない。要点を得ていない無駄とも思える業務、変えようとしていない体制、組織全体で見直さなければならない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 172 優秀な人材がいても、十分な基本給が支給されていないため、バイトなどに多大な時間が割かれ、本来の研究業務に時間的制限がでている。研究レベルの向上を妨げている、一番大きな要因かもしれない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 173 この研究者への研究資金に加え、先端研究機器コアファシリティの予算も激減しており、研究活動には大きな制限がかかっています。また、逆に、この調査のような雑用は、年々増える一方(なぜなのでしょう?)で、資金、時間などの研究環境は悪化の一途をたどっています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 174 大学で研究をサポートする人材を雇用する経費は不足している。そのため、特定の事務を行う人間の仕事の負担は非常に重たく、研究の遂行を遅れさせる原因となっている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 175 人的環境も不足しているが、時間的、資金的な問題が大きく、業務のみで疲弊している。教育力やコミュニケーションが不足した教授・准教授の存在が周囲の教員に及ぼす悪影響は大きく、研究できる環境とは程遠いものとなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 176 国立大学環境は基盤予算の過度な削減により、もはや学部教育に支障をきたすレベルにまで悪化している。政府に日本を潰すつもりがないのであれば、早急に運営費交付金の改善を求めます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 本当に資金が必要な研究なのかどうかの吟味、審査をきっちりやってほしい。実験もせず、外国に出かけて帰ってきて、PCの前に向かえばできてしまう研究に多大な研究費を充当しているのはどう考えてもおかしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 国として特に推進すべき研究や卓越した研究に対し、集中的に大型研究資金を投入する方針は、国際的な研究競争を考えると良く理解できるが、まだ1人の有名な研究者に対し複数の外部資金が集中するなど、研究費の投入方法に問題(重複)が残っていると思われる。その一部はAMEDなど省庁を超えた機関の設置によって改善されたとは言え、さらに無駄を省く努力をすることで、コストと基礎研究を行っている研究者に対しても、研究環境や研究資金を提供すべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 179 競争的資金を獲得するに十分な業績をあげるに至っていない発展途上の研究者への支援がますます難しくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 180 国立大学などに配分される研究資金などは年々減少しており、これまでの研究を維持することが困難になる場合が増えている。教員は外部資金獲得に割く時間が増え、実用化に向けた展開研究に主眼が置かれるようになると、本来の基礎研究を行う機会は減少する。文化も環境も異なる海外の制度を見習えと、国は提案しているが、我が国のこれまでの基礎研究を進めるための環境を取り戻すには、現在とは異なる方策が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 181 非常に悪化している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 182 研究関連に個人の研究者が自由に使える基盤的経費が極端に少なくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 183 今後の日本のGDPの増加のために、基礎研究に対するサポートを強化すべきと考えます。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 184 政府等の公募型研究費に関して、大型資金であればより大学の運営費交付金が必要となる場合が多い。機関への間接経費に加えて、研究者への間接経費も配慮してもらえると、直接経費による研究成果もより大きなものとなり得る。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 185 学術論文誌の購読料が高騰している現状において、論文へのアクセスの容易性等、大学間の格差が拡大する傾向にあると感じている。また、基盤経費による研究機器の導入、更新は、さらに難しくなってきていると感じる。次代の先端技術に向けたシーズの涵養には、資金および人的支援の先行投資が必要と感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 186 研究資金の偏りが年々拡大しているように感じる。また、公的資金を獲得する大学間格差の壁を感じる事がより強くなってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 187 研究資金の配算については、一部の大学に大きく偏りすぎている。日本の研究活動を活性化させるには、戦略的に重点的に資金を提供するのみならず、多くの研究者に対し、広く浅く資金を提供することも大切である。その結果、様々な独創的な研究が芽生え、研究者の裾野を広げることが、質の高い研究活動につながるかと考えている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 188 短期に集中的に話題になる研究課題に一度、公募型研究費がでると産業に役に立たなくてもかなり長い期間補助がされる。研究課題の目利きをする評価者の選び方を変える必要がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 189 科学技術関係経費の国の予算・GDP比等が他の先進国と比較して低い状態にある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 190 研究を獲得できる人とできない人の格差が年々広がっており、一部の予算獲得に優れた研究者の組織への(仕方なしの)貢献が年々増している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 191 博士院生に授業料を払わせるのではなく、大学が給与を支払う制度が必要と感じる。博士院生を雇用するための研究公募をして、採択されると給与を示して博士院生を募集する欧米先進国もある。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 192 RA等の一部人材は、個々の研究者に直接関係しない(大学内で広く活用できる)競争的資金を取る活動に力を注いでいる。資金獲得のために提案されるのは、教育や研究の新たな枠組みである。その提案が採択された場合、その枠組みに対応するため、研究者(教育者)の業務が新たに発生する。このケースにおいては、研究者としてRAの協力は得られず、各研究者は研究時間を失う。一方でRAの人件費はかかる。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 1採択課題に対する30%の間接経費は、十分であると思われるが、その間接経費の使い道が不透明である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 やはり大学が多すぎる。BFになっている大学は淘汰しその分の予算を回す(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 プロジェクト志向の大型の研究資金ばかりに偏り、基盤経費が減っている。さらに研究資金獲得において貧富の差がますます開いている。優秀な人材が集まる旧帝大や研究所にお金集中し、地方の大学などは資金がなくなっている。資金や人材が不足し、研究成果も上がらず、そのためさらに研究資金が獲得できない、という悪循環に陥っている。大型の資金よりも基盤研究Cなどの基盤的な資金を充実させたり、運営交付金を増やし、多くの研究者に研究資金を分配して基盤的な研究を支えなければ、基礎的な研究の裾野はますます狭くなり、先進的な研究はすたれてしまうのではないかと。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 多額の研究資金が少数の研究者およびその研究室に集中している一方で、大多数の研究者は研究予算不足から研究の発展を図るのが難しい。生命科学系で1研究室に1億以上の研究費は無駄である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 図書費の高騰で、論文へのアクセスが急激に悪くなっている。何らかの対策が急務と思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 予算配分の仕方が偏っていて、一般の研究者が研究者で無くなってしまっている現状が問題のように思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 政府の科学技術政策は政府自身が努力したり、知恵を絞ったりするのではなく、如何に研究と教育の現場に無理な注文を押し付けるかに終始している。例えば問2-08の研究成果・データの公開・共有に関して言えば、ヨーロッパのいくつかの国のように国がお金を出して学術雑誌の購読契約を結ぶナショナルライセンスを日本も積極的に考えるべきである。今のまま行けば、どの大学もほとんど最新の論文や研究資料を閲覧できなくなるのは明白である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 選択的集中ではなく、基礎研究への投資を積極的に行っていただきたい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 201 学閥や仲間同士で研究資金を融通(評価)し合う風潮がある。研究資金の分配は公平性を保って欲しい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 研究成果を求められる一方で、研究成果を出すその環境・資金は厳しさをましている。研究費を獲得するために多くの時間を費やさなければならない現状は、科学立国を自称するには矛盾が多すぎる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 大学の既存の設備ですら維持ができなくなるような状況であり、新しい設備に至っては、全く望みがない状況。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 現状では外部資金に頼らなければ研究ができない状況です。その結果として、そこそこの時間を研究費を得るための作文に費やしています。さらに、作文をする都合上、わかりやすい研究(他人に伝えやすく、結果がほとんどわかっている研究)に注力している気がします。本来であれば、結果のよくわかっていないものこそよく研究したほうが良いとは思いますが、そのような資金もない状況です(時間も上手く捻出しなければいけないのですが、どうしても優先順位が低くなってしまっています)。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 「研究費が少ない」ことがメディアなどでよく取り上げられるが、研究費よりも人材の少ないことの方が問題である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 206 予算の額よりも配分の仕方に問題があると考え。様々ところで言われているが、現状は選択と集中が行きすぎている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 大学からの資金では全く研究は行えない。今年は科研費をとれたので何とかやっていたが、リスクの低い基盤Cの場合併願できないため、大きな予算を確保することが非常に難しい。研究時間に関して、若手教員はまだまだが、教授クラスの研究外業務(会議など)が多すぎて、研究のマネジメントに時間が割けていない現状がある。また、論文のオープンアクセス化が求められているが、そのための予算が全く措置されていないので、研究者の立場からすると、オープンアクセス化するメリットが全くない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 研究費を獲得するための書類作成が多いため、学生教育も十分に行えず、その結果、研究成果がでないという状態に陥りつつある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 学術論文の購読が大学でさえ難しくなっています。各出版社の問題ではありませんが、国としても何らかの対策が必要かと思います。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 210 現場をよく理解し、全体を俯瞰できる方にリーダーシップを取ってもらいたい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 依然として厳しく、環境が改善されているとは決して思えない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 管理的業務が増え、研究時間を削らざるを得ない状況。研究時間の確保が急務。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 研究論文を包括的に蓄積、検索できる仕掛けを整える必要があると思います。Ciniiの拡充を望みます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 最近日本の出版科学技術論文数を諸外国のそれとの比較したデータを見た。科学技術予算と比例していることは明らかである。それは単に競争型資金(科研費など)を増やせばよいという問題でなく基礎ベース、研究者が何に使ってもよいと配分される研究資金が重要であると考える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 「科学技術予算」と一括りにしてしまうと,かなりの額が充当されているように思われますが,目的志向の研究への充当額がかなり大きいです。基盤的研究への先行投資が,国力の足腰を鍛え,国はたくましく豊かになります。例えば現在の科学研究費(2400億円ほど)を2倍にしてはどうでしょうか。科研費の申請書の多くのクオリティはかなり高いため,そこを財政的に支援できれば,2倍以上の成果発信が期待でき,その結果,右肩下がりになっている学術界での日本のプレゼンス向上に繋がります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 現在,大学の共通機器は各研究室で管理しているところが多い。そうすると機器を使う際にその研究室に気を使ってしまい,管理する研究室の教員の負担増にもなっている。そこで任期のない安定な立場の技官(しかも先端の装置にも精通したエキスパート)を充実させて,共通機器を管理してもらえれば,気を遣わずに共通機器が使える。○大医学部の機器センターや○○○○研究所が良い例だと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 国がもし研究にお金を割けば未来の研究開発が明るくなると思っているのだとすれば見当違いで,10年後,20年後の研究土壌を見据えるのであれば幼少・初等教育にこそ予算を割かねばならない。また今の研究者には未来の研究者の卵たちに明るい研究者像を見せるべく更なる自由化を進めて頂きたい。それは決して虚像ではなく,実像とすべく何らかの成功例をきちんと見せるべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 間接経費がたんなる全学経費になっており,研究に必要なスペースや電気代の支払いを別途請求されるという,不適切な状態になっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究環境:講座制を廃止する流れが未だにあり,若手が研究だけに集中できない。研究以外の雑用が増える一方であるのに,教員数が増えることはない。研究資金:一部の花形的な応用研究に研究費を集中させ,地味になってしまう基礎研究をあまりにも軽視している。メディアでも取り上げられ,ノーベル賞受賞者からも警鐘が鳴らされているにも関わらず,何も変わらない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 日本全体としての研究予算は十分にあると思われるが,配分に問題があると感じている。政府設定型の研究課題ではなく,自由な発想の基礎研究に対する研究費は不足している。唯一の財源が科研費だが,重複制限が厳しく,例えば同時に基盤研究を実施できないため,例えば「基盤Aと基盤Bの中間規模の研究を基盤Bで走らせる」,のような運用ができない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 個人で使える研究費(大学から配分される研究費)は20年前と比較すると1/4~1/5程度です。この費用では,科学技術を支えるための実験するための費用はありません。すなわち,大型共同研究施設や学内の共同研究施設を利用するための試料すら作成できません。面白いアイデアがあっても,実現するための実験(確認)費用がないことを意味します。この状況では,発見・発明やイノベーションは困難ですし,研究成果を出すこともできません。したがって,科学技術系の研究論文が減少することは致し方ないと思われます。したがって現状では,日本の学術論文数(や質)が低下するのは当然予測された施策と思います。現状では,地方からの若い人材も育たないのも当然と思われます。運営費交付金は,受験生を確保するために,建物の見栄えの改修工事や広報活動のための費用・経費が肥大化していると思われます。足元(学生確保)が揺らいでは研究どころではなくなるので,ブランド力のない大学では致し方ない面もあると思われます。どのようにすれば良いかのアイデアは簡単に見つかるものではありません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学内における個々の仕事や,事務対応は増え続けており,研究費を得ても研究にあてる時間が限られている。チャレンジする研究がやりづらい。学内における研究者連携や地域との連携,どの地域や大学でもやっているが,一部の研究者だけに偏っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究資金は近年の緊縮により不足気味である。成果が出やすい分野,最近話題の分野に集中投資する傾向があり,基礎研究に費やす費用が足りないと考え。また,研究環境も年々悪くなっているように感じる。社会への過剰な還元(公開講座など)が求められること,学生の質低下による指導時間の増加,保護者対応など研究者本来の能力を発揮する時間は確実に削られている。特に学生の質低下は今後に渡って大きな問題となると考える。質が低下しても売り手市場であるため理系であれば就職に困ることもないことから,質低下そのものが学生にとってのデメリットに繋がらず,結果として学生自身によってこれを改善するというモチベーションに繋がらない。このままではギリ貧になっていくと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 公的研究費については,年々,大学からの監査が厳しくなっており,正直なところせつかつとも,制限があつて利用することが難しいことが多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 研究資金を自分の研究のために獲得しているが,どの程度実施できているか実態を調査して欲しい。研究資金(金額)に対して事務処理の時間,所属機関による作成書類の数,がどれほど増えるのか,間接経費など使えない費用がどの程度なのかなど所属機関ごとにどの程度差があるのかも知りたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 研究を主導する立場(責任者)への配分ではなく,研究を実際に行う者への十分な資金配分が必要である。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学の経営状況は厳しく,老朽化または時代遅れとなった大型研究機器の更新が全く進んでいない。大型の設備は個人で賄うことはできず,研究環境は貧弱になる一方である。研究者は競争的資金を獲得しなければ,何もできず,少額の外部資金をたくさん獲得し,その結果,申請書と報告書ばかり書くことに時間を使うことになる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 公的研究費を目的に合致させて適切に使用するには,もう少し規則を緩める必要がある。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 地方大学の研究環境及び研究資金は,今後も希望が持てない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 特定研究機関に過度に集中した研究資金配布は異常。日本全体的に,研究資金を配布するべきと思う。研究費の集中と選択は,日本の研究活動を衰退させる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 231 研究環境については、共同利用施設の制度などを活用して改善がかなり進んでいると思われる。研究資金の状況については、研究者の活動に応じた様々な形態の資金制度(企業との協力、国際的な研究助成、学際的な研究助成など)の確立による対応が有効ではないか?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 232 本学部では、教員一人あたり8名程度の学部生(これでも少ないかもしれない)、大学院生などを指導する必要があり、すべての学生が一度教えたことを修得してくれるわけではない。最近には様々な特性を有した学生も増加している傾向にある気がしており、その場合には実験の際には一時も目を離せない状況になる。その様な学生を卒業要件を満たすような研究を行ってもらった上に、外部にデータを出せるような研究を自分で行うことは困難である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 組織によって研究時間を確保するための取組はなく、研究者個人の努力に依存している。研究者が個人で研究時間を確保するためには、資金の充実が必要となり、地方大学では研究時間を確保することが厳しいのが現実である。そのため、研究資金の拡充もしくは研究者とそれに関連する事務方の作業を減らす仕組みを充実していくようにしてほしい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 基盤的経費の確保が不十分である。最先端の大型共用研究施設・設備は利用しやすくなっていると感じるが、使用頻度が高く基盤的な設備は各研究機関に揃っていた方が効率的に研究が推進できる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 ・本学における研究環境について上述したが、研究機器類は、教員の自助努力による外部資金の獲得等によって整備が進んでいるが、〇〇大学として〇〇〇〇〇〇〇〇等から出版されている論文の購読を大幅に削減した為、必要な文献がネット上で閲覧できなくなっている。情報整備が大幅に後退しており、研究環境としては致命的である。・国内全体の研究環境及び研究資金について過度な「選択と集中」や、近視眼的な「産学連携の強化」によって、独創的な基礎研究や、一見地味でも基盤となる研究に時間と資金が回りにくくなっている。競争的資金枠の大幅な拡張は、書類仕事を増長させると共に、短期的に成果の出やすい研究課題や短絡的なお役立ち研究へのシフトを加速させている。そもそも、研究において将来役に立つと、現段階で安易にわかるものは殆どなく(あったとしたら、それは研究する価値がないか、開発段階に進むべき課題である)、「選択と集中」は馴染まない。競争的資金獲得に向けたアイデアのブラッシュアップや、書類作成は研究者の能力を向上させる機会となりうるが、現在は行き過ぎていると感じる。安定的な基盤経費と競争的資金のバランスを見直すべきではないか。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 236 間接経費の問題にせよ、配布する額がポイントなのではなく、大学組織がちゃんと活用しない(研究者から召し上げただけで、ちゃんとした目的に使っていない)ことが問題です。国が、大学が「大型研究をちゃんとしていている研究者に、正当な研究環境を大学組織が責任持って与えているか」を実践しているか、本当にちゃんと評価しないかぎり、何も研究者の環境は変わらないと思います。限られた国の予算の中で大学にばらまく額を増やすより、こちらの「大学組織」の正当な評価をすべきだと思います。一方では、間接経費を大学が召し上げてくれるだけで、大学組織が研究者の足かせになっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 237 上述のように、研究機器の共同利用化は少しずつ進んできている。これからは、人件費の削減の状況で、共同研究施設を維持・管理する人材の人件費を確保できるかどうか、今後の大きな課題である。大学執行部の理解がある場合には、共同研究施設は発展すると思いますが、そうでない場合には、やはり、文科省の事業でサポートを継続することも大事であると考えます。その際には、地方大学の人材などを活かすような事業も行っていただきたいです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 238 若い人材の不足する中で、一定水準の教育・研究を行える施設は限られる。研究環境、研究資金は集約的に使用すべきであり、大学の再編は積極的に推進されるべき。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 239 海外を追跡するような超大型プロジェクトに「競争力」と称して投入している巨額の研究費を削減して、人件費が支出できる数百万円程度の中型研究費の件数を増やすことが、日本から全く新しい発見を生み出すパワーとなるものと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 240 大型予算の配分が極端すぎるように思います。基礎研究に対しても、広く薄く配分されるべきだと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 241 すぐに成果が目に見える応用研究はまだしも、基礎研究にお金がかかっていると感じます。今は外部資金と内部資金ともに感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 242 長年にわたってアメリカNIHから研究資金をうけておりました。直接経費だけで年間3000万円、間接経費を合わせると5000万円近くになり、5年続きます。初回平均獲得年齢は40歳過ぎです。徹底的な審査を受けるので、NIH研究費の受領歴が、そのまま大学での昇進材料となります。アメリカ並みというのは不可能ですが、引き続き文科省の努力をお願いします。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 243 研究資金の状況は年々厳しくなっている。研究者個人としては業績は年々増加しているが、獲得できる研究資金は減少している。そもそも応募できる競争的資金自体が日本国内で減っている。中国の研究者との差が激しく、中国の研究者は我々よりも業績がなくとも多額の研究資金が用意されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 244 全般的に研究資金の偏在があり、健全な研究活動の弊害になっていると考えられる。特に大型資金を投入したプロジェクトについては過去に遡り厳密な評価とその公開が必要である。今後の方策にフィードバックを行う必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 245 地方大学は捨てられているとの実感が強い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 246 国の施策としてiPS細胞研究に力が入れられて、他の研究分野の研究者には研究資金が入ってこなくなったように思われる。しかし、実際ここ数年で莫大な予算を投入してiPS細胞研究において、どれほどの成果が出たのか検証と見直しも必要と考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 247 日本は米国や中国に比較して、相当科学技術の発展が遅れた、と自覚している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 248 基礎研究への公的研究資金予算が軽んじられている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 249 研究費の総額を考えるよりも、配布の仕方を議論すべき。集中して成果を促すのも重要だが、幅広く小さな研究シーズを支援することも重要(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 250 遺伝子組換え動物や細胞を保有するバンクは充実しているが、手に入れるための学内の遺伝子組換え実験、動物実験、MTAなど書類手続きが煩雑であり、審査の時間もかかりすぎる。書類手続きだけで2ヶ月以上かかることもある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 教育への時間の負担が大きくなっており、研究への十分な時間とお金がない。教育と研究の両者を充実させるのであれば、ある程度分業すべきと考える。特に所属の医学部では、学部学生は国家試験などに特化した教育を求めているように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 今年度から、研究室スペース借用料金が設定され、研究等に使用できる運営費がさらに少なくなってしまった。その一方で、研究に必須の機器の更新には予算がつかず、他大や他国の研究環境との差は広がる一方であるように感じている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 結局機関内の業務を行うだけで業務時間のほとんどを費やすのが現状であり、研究のための時間の確保が非常に難しい。公的研究資金など様々な取り組みが行われているが、それを十分に研究に活かす時間がないことが大きな問題である(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 現職となり10年が経過したが、その間研究所内の新規の共通機器の購入などが全く行われず、機器が経年劣化で使用できなくなっても、その代わりとなる機器の購入などは行われない。高額の機器を単一講座で購入するのは無理であり、昨今の大学の経済状態を考えると大学による購入は考えにくい。以前行われていた定期的な機器の購入についての国からの予算措置が行われないと、先端機器を利用する手が無く、研究解析が従来の手法に頼らざるを得なくなり、論文のインパクトが落ちるといふ悪循環に陥っている印象が、ここ数年特に感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 競争的資金増額して基盤的資金を減らすのはそろそろ限界だと思う。大学や研究機関にポジションがないと研究費持っても意味がない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 科研費の直接経費だと、論文のオープンアクセス化や情報公開などに使うよりも研究の試薬の方に優先して予算を使ってしまうため、研究成果や研究データを公開・共有するためのみに使用できる予算(使わない場合は返納する制度で)を、科研費に付加して、個人に与えてほしい。間接経費だと大学側が徴収して、個人として使えないため(〇〇〇〇大学では)。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 若手に研究資金を充てる取り組みがなされているが、たいして研究をしない若手に研究費を配分しても意味がないと思います。今は仕方がないと思いますが、もう少し研究業績をしっかり見て、研究費を配分するようにしていただきたいと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 258 研究に専念できる環境にあるとは言い難く、研究資金もありません。地方大学にも研究資金が配布される状況を作ることで、研究の裾野を広げることも必要なのではないかと思います。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 259 研究資金が減少している背景の中で、補助金獲得にシフトした研究となっていることが懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 もはや研究費は自分で獲得する時代であると考え。従って、科研費の申請を義務化した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 261 ・本学の研究環境については、キャンパスマスタープランに基づき老朽化している研究施設の機能強化のため計画的に改修更新を図っているが、予算措置は十分とは言えない状況である。また学内スペースの有効利用を促進するため、全学的共同利用スペースや学長裁量スペースの拡大を進め、スペースチャージ制による運用を図っている。・本学では、共同研究等に係る間接経費の計上について対応手続きを進める必要があると考えているが、現状では対応する人員不足のため困難な状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 262 競争的研究資金のみが増加しているが、経常的な経費の支えなしには有効に機能しない(十分に活用できない)。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 263 施設整備の費用や大型機器の予算など十分ではなく、朽ち果てる一方である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 264 研究資金が不十分である。研究資金獲得に時間を取られる。という悪循環がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 265 競争的資金が多くなっても、日本の科学技術の水準は上がらない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 266 競争的資金への割合を減らし、運営費交付金における教員研究をもっと増やすべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 267 国の科学技術に関する予算の適切な配分の選択と過度にならない集中がより必要になると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 268 最近の大学における教育の拡充のために教員の作業は多忙化している。そういったなかでの研究推進のために、更なる質にとどまらず量の確保も必須である。そのためにまずは研究資金の増額が期待される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 269 私立大学研究ブランディング事業に類似した助成制度の創設に期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 270 予算措置のみならず研究成果の評価も必須と考えられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 271 政府の公募型研究費での間接経費において、その使用の内訳について研究内容との関連性の説明を求められることがあり、本来的な間接経費の扱いになっていないものがある。また、研究遂行上に必要であっても直接経費で支出できないものについては、間接経費から出さざるを得ないこととなり、間接経費として必ずしも十分でなくなることもある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 272 運営費交付金の削減に伴って、研究室の環境を維持するための経費が不足しており、外部資金の獲得ができない場合は、新たな外部資金を獲得するための活動も十分に行えない状況になりつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 273 設備サポートセンター整備事業及び先端研究基盤共用促進事業により、学内及び学外の設備共用システムの構築が出来たが、老朽化した機器の更新のための予算確保が極めて厳しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 274 GDPに対する比率が諸外国と比較して逸脱して低い。世界の中では非常識的に研究への投資が小さい国になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 275 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)については、確保の観点で言えば優秀なURAの奪い合いになっており、育成の観点で言えば本学においては着手していない。意欲的な事務職員や技術職員、あるいは大学院生の中からURAとして育成していくことも考えていくべきだと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 276 公的研究費は有名国立大学に偏ってはいるが、審査内容の開示などは以前よりわかりやすく、透明性が高くなってきている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 277 中国,米国に負けないようにするにはそれなりの科学技術関係予算が必要である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 278 政府系の予算に関して、流行の分野に極端に偏りすぎのような気がします。「その先」を先取りして新しい学問体制を作り上げるような予算があまり無いような気がします。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 279 一部の研究機関に研究資金が集中している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 280 年限が切られた高額な資金より、所属機関を通じて得られるベースロードが保証される方が大学らしい研究が実施できる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 281 研究費総額は十分だが、選択と集中により一部研究者に巨額な資金が供給されるため、効率が悪い上に基盤となる研究力も低下している。早急に改めるべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 282 我が国の研究をどのような方向に持って行きたいのかの国のビジョンと研究環境整備や資金提供の実態が多くのところでは不整合を起していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 283 ニーズに対応するための予算は比較的あるが、自由な発想で新たなシーズを生み出す予算がほとんどないと感じている。特に学生の自由な発想を研究に活かす場合、決められたニーズ研究では対応できないことが多く、苦慮している。共同研究機関については、その機関そのものは色々使いやすいように努力をされており、大変助かっているが、実際に使う教員は、その場所に行くためには、その所属している側の大学からのより深い理解(学内での活動や講義等をまとめないと共同研究機関に行くための連続した時間が取れない。)が必要であると感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 284 文科省,JST,経産,NEDOなど公募テーマ分野を選別しすぎ。もっと自由枠ですべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 285 基礎研究への予算の支出が不十分に感じる(大学,第4G,その他,男性)
- 286 競争的資金ということであるが、結果的に配分が一部の大学に非常に偏った配分になっている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 39歳以下の若手が優遇されており、いわゆるロスジェネレーション世代の40代が相対的に恵まれておりません。ロスジェネ世代を助ける政策をお願いします。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 選択と集中により、特に地方国立大学の予算がありません。当研究室の予算も95%以上が外部資金に頼っている状況です。常に自転車操業となっており、困難な課題に取り組めない状況です。せめて基盤の研究費は研究室に来るように国立大学は整備すべきです。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 研究費のGDP比1%を達成し、公費の拡充をお願いしたい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 大型機器が故障したときに、予算の融通がきかない。そういった機械の維持経費を余裕をもって用意する仕組みが必要と思う。科研費はだいぶよくなってきているが、他は難しい。修理やメンテナンス費用への理解が必要である。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 291 日本の科学技術関係予算は、軍事費等に比べて圧倒的に少なく、このままでは次世代を担う若者に向けた教育と研究の両輪の将来が危ぶまれる。国を挙げての予算の見直しと改善を切望する。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 292 間接経費の使用状況を直接経費同様厳しく管理する必要があると思う。多くの大学で見られる現象であるが、間接経費は研究費を獲得した研究者に適切に反映されているとは思えない。本研究科ではいつの間にか誰かが何かの目的で使用し、その使用内容の報告さえされていない。本来の目的では「研究費を獲得した研究者が研究をするための環境整備のために部局が使用する」となっているが、獲得した研究者の環境が整備されているとは全く思えない。間接経費を廃止して全額直接経費としたり、間接経費も科研費同様使用内容を報告させるなどして、研究費が透明かつ有効に使用されるよう管理する必要があると考えている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 科研費や運営費交付金等の予算が減らされる中で、研究費確保はだんだん難しくなっているように見える。一方で、安全保障関連の予算は急増しているため、研究者の意思にそぐわずにやむを得ずそちらに手を出さずにはいられない状況を作り出されているのが懸念である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 科学技術関係予算について、応用的な研究(極端に言うと今すぐに役立つ研究)への資金投入の偏重が顕著だと思われる。将来のイノベーションにつながる可能性を秘めた”基礎分野(極端に言うと何の役に立つかわからないが、人類の英知になる研究)”への資金投入も応用研究への資金投入と同様に必要と考える。研究環境確保という点では、本学も含めた地方大学が最先端の研究情報を十分に閲覧できる状況にないことが致命的であると考えている。今後各大学が情報閲覧費用を負担するのではなく、国として国内の研究者全員が同じ研究情報を閲覧できる状況を確保することが必要と考える。すでに大学個々が、対応できる状況ではないことを認識していただきたい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 295 トップの研究者が退職後、近隣の中国や韓国で、大きな報酬をもらい、技術が流出しているという話を聞いた。日本にとってマイナスだと思う。トップの研究者の受け皿を少し考えた方が良くと思う。定年制も重要なかもしれないが、退職後の研究者と若手のポストドクの交流など、国際化は大事だと思うが、技術を継承するというのも大事だと最近思った。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 296 科学技術関係予算を増加させていることは理解できるが、A-STEP・NEDOなど産学連携研究・実用化研究に必要な以上の資金が集中されているように思える。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 297 基礎科学に対する国の予算が少ないため、若手が大学院等に進学しなくなっています。また大学の研究活動にも大きな影響を与えています。もっと予算を増やすようお願いしたいと思います。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 298 基本的に研究者に事務補助はない。しかし、事務補助があるだけで、研究者は研究や教育といった本来の業務につくことができるのではないかと。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 299 研究の設備や機材が購入できても、保守や整備ができる人材を雇用できないので、環境が整わない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 300 試作を必要とする研究の場合、科研費(基盤C)は少額すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 301 科研費の採択数(の絶対数)に関して、毎年、応募割合が増えているにも関わらず、変わっていないことに、疑問を感じている。特に旧7帝大の採択数が殆ど、変わっていない点も、不思議に感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 302 私が所属する大学では、外部からの研究訪問者が滞在、利用できるような部屋を用意していない。そのため、研究室を所持していない教養課程の教員が外部からの長期滞在者を迎え入れることが、極めて難しい状況にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 303 競争的資金さえあればよいという考えは不適で、自由な発想を支援するシステムと時間がなければ基礎が伸びるはずがない。日本人はそれが苦手と言われているが、そうではなく、それができない環境に慣らされているからにすぎない。こんなサーベイを忙しい教員にさせること自体がナンセンス。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 304 裁量労働制となったものの、たくさんの会議に忙殺される状況であり、年々、事務処理も増えている。労働条件は変化しているが、大学内の業務の分担は昔のままなのは問題と思われる。これでは、優秀な若者が大学で研究をしたいと思わないのは自然と思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 305 病弊しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 306 優秀な専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の確保が難しい。電子ジャーナルの金銭的負担が大き過ぎるので、国の施策での対策が望まれる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 307 間接経費が必ずしも研究者に還元されない状況があります(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 308 私はソフトウェアの研究者なので、PCがあれば研究できてしまう。したがって研究環境についてはあまり不満はない。また研究資金についても(余裕はないが)科研費+外部資金でそれなりに確保できている。ただ研究時間だけは全く不足している。ここ数年、アクティブで前向きな頑張っている研究者ほど校務が増え、かつては自分の研究時間に充てることができていた週末でさえも、様々な書類作成に追われている。睡眠時間を削り、学生指導の時間を削り、出張の移動時間も書類作成をし、それでも終わらない。こんな状況で研究をすることはもはや不可能なのでは？(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 309 研究費は結局のところ、学会で目立つ研究者に優先的に付いている。米国のように集中型とばら撒き型の両方の研究費が無いと、思わぬところから発見される学問はほとんど出でこないと考える。一方で、研究費の付いている教員は報告書と学内実務に追われ、新しい概念等を考える時間は減る一方である。研究環境は劣悪化の一途を辿っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 310 競争的資金に移行する傾向があるが使える費目が限られているため、もっと、基盤校費に戻すべきだ。競争的資金で倍率を自慢するケースがみられるが、たとえば、50倍だとすると、採択されなかった49チームが要した準備時間をもし研究に充てたらどれだけの研究成果がでたかを考えるべきである。我が国として致命的な問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 311 間接経費については、そのほとんどが組織の経費で消費される。研究者には、限られた条件で必要な場合に限り申請して使えるようになっていく。ただ、それでは研究者にとっての間接経費の意味がない。間接経費の使用条件として、「10%は研究者が使えるようにすること」というような条件を資金提供側からつけておくべきである。NEDOなど一部の競争的資金ではそのようになっていたため、非常にありがたかった。JSTや科研費もそのようにすべきである。また、外部資金で大型の設備を導入した場合は、数年後に廃棄が必要となり、その費用が必要となる。しかし、その時点では、すでに研究期間は終了しており、研究者はその費用を持っていない。その費用の負担は間接経費を取り込んだ組織が負担すべきである。これについても、資金提供側から間接経費の使用の条件として、「間接経費を組織が使用するのであれば、設備の廃棄時などの費用は、組織が負担すべし」というように明記しておいてほしい。そうでないと大学は動かない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 312 研究に割ける時間が少なくなっているのは今に始まったことではないが、その傾向、教員間の差が最近広まっているのではないかと。今後を考えると大きな懸念材料である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 313 研究環境が良く研究資金が多い大学と研究環境が悪く研究資金が少ない大学、研究環境が良く研究資金が多い研究グループと研究環境が悪く研究資金が少ない研究グループ、の差(貧富の差)が大きくなってきているように思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 314 ばかばかしくて書く気になりません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 315 研究資金が特定の研究機関並びに研究者に集中しすぎている。研究費のバラマキが良いとは思わないが、地方大学で成果を出している研究者にも資金がまわるようなシステムの構築が必要と感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 316 「選択と集中」は、総額が少ないことをごまかす方便だと思います。状況を悪化させるだけだと思います。少額を広く配分する必要があると考えます。若手への助成は多いが、年配者への助成は殆どない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 317 学内の事務的仕事,管理業務が増大し,研究に当てる時間を確保するには,休日出勤や休息時間の削減などをせざるをえないのが現状である。大学教員に要求することが年々増加しているように思う。会議の削減などの小さな工夫だけでは,解消できない。研究資金を確保するための支援も十分ではない。また,大型施設を必要とする研究者のみを優先しているように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 318 公的研究資金の配分について,エフォート,重複申請の禁止などを謳っていても,一方で「選択と集中」の名のもと,いわゆる旧帝大に集中し,結果不要な箱物に支出されているように感じています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 319 競争資金獲得のための申請書・報告書作成や実績作りのための仕事に忙殺され,本来の研究にかかる時間が圧迫されている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 欧米追従のテーマは採択されるが,日本が進んでいるテーマは,採択されないのみならず,優位性がないとのコメントすらされる。「日本発」とか言葉が躍るのみで,実際に日本発を実用化しようとすると,会社は支援せず,政府予算も付かずで日本発をやることは馬鹿らしいと感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 科学技術に関する政府予算については,いつも総額のみで議論がなされているように思われます。政府や省庁の方針として,選択と集中を進めてきたことの是非をきちんと検証すべきではないでしょうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 毎年要望しているが,4.2兆円の何パーセントを研究者が使っているのかを明らかにするべきである。相変わらず研究現場にお金が下りてこない。研究支援部門の件費や経常費,ICT環境整備や引っ越し,ハコ物(耐震工事など)に使われており,4.2兆円の何パーセントを研究者が使っているのかを明らかにするべきである。中国では教授・助教授・助手の口座に無条件で3億円おろてくるとのこと。勝てるわけがない。深刻なのは,研究者の時間が金で代替不能な研究資源として認識されていないことである。現状の研究者は競争的資金を得るために研究時間を失っており,競争的資金の研究費を与えた時には,研究のための時間は残されていない。もっとひどい環境も整いつつあり,〇〇〇にある某研究所は,安全管理や資格取得の勉強時間を共用され,研究時間を削られているようだ。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 323 科研費の採択率を上げていただいたと聞いております。ありがたいことです。選択と集中ではなく,少額でよいので,多くの研究者に配分するとともに,プロポーザルではなく,論文の実績に対しての配分を求めます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 競争的研究資金の採択率を高くし,研究を継続的に遂行できるようにしてほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 研究環境については,実験施設であれば大学予算の都合で老朽化していても修理することができない施設が存在する。また,練習船等運用に人員を要する部署では十分な人材が確保できていない。これらの理由によって研究を行える範囲が狭まり本来達成できるはずの成果を十分に得ることができないことも多い。そしてこれらの傾向は年々強まっていると感じられる。研究資金においても年々研究機関から配算される基盤的経費は少なくなっているのが全体的な傾向だと思われる。基本的に外部資金によって研究が行われることの方が多く問題になる状況は少ないものの,所属研究機関からのサポートが少なくなっていくことは研究者の不安や不信を煽ることに繋がると考えられるため,この流れはどこかで変えていかないといけないと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 326 政府系の競争的資金は非常に複雑であり,もう少し整理した方がいいのではという気がしてなりません。また,特定の研究者に配るためのものもあるように見え,そういうものほど複雑に運営しているように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 実験系において,最低限の研究ができる研究費の確保が必要(つまりは運営交付金で)。その上で,その他の競争的資金獲得で,機器の購入をできるようにしてほしい。今では,科研費などを獲得しても,実験を行う最低限の試薬などに費やしているのが現状。これでは長期的な研究ができない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 本学では,学内資金から個人研究費は他大学に比べて多いようなことを耳にする。減らして外部資金の獲得を増やすように仕向けるような噂もあるようであるが,劇的な低減は研究者のモチベーションを下げることにのみ作用すると思われる。少し下げてもインセンティブを高く付与するのがよいやり方ではないかと思っている。大学や個人が使用している機器についても,共用化をはかった上で,機器保守や更新等に関わる政府からの予算措置が必要である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 外部資金を取らないと最低限の卒業研究すらできないような状態は本来おかしいことで,運営費交付金の仕組み(教育・研究予算の別枠化など)を変えないといけない。また,間接経費は競争的資金を獲得できる研究者が初めて得られることを大学運営者は明確に認識して,そうした研究者に対するインセンティブを設けないと不公平。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 学生一人あたりの研究費が少なすぎて困っています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 331 研究環境の更新が困難とされ,最新の研究動向を考慮した研究活動が行えない状況がある。また,研究活動以外の業務を実施する時間が多くなり,勤務時間の制約も課されていることから,研究成果のアウトプットに結び付けることが難しい状況も。科学研究費助成事業により研究支援をいただくこともあるが,期限があるため,長期的に戦略的な研究計画を立てて,遂行することも難しい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 332 今後,教員の定年退職に伴う人員補充が円滑に行われぬ場合は,授業負担が重くなり研究時間を確保することが難しくなる可能性がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 333 自由に使用できる予算は少ない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 334 研究資金をいつまでも国が負担していくのは不健全なので,できるだけ様々な資金源の獲得を大学側が許す環境を構築していきたい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

- 335 研究資金は、持ちすぎなどところは、持ちすぎだと思う。研究資金がない研究室の学生(特に博士課程)は、気の毒である。研究環境は、上の一存で決まってしまうところは問題だと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 336 知財は日本の財産であり、一番のサステイナブルな輸出品ともなる。このことに、政財界も気づかなければいけないと思う。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 337 科学研究費以外では、応用技術開発への偏重がさらに進んでいるように感じる。また、教育に係る必要最小限の基盤経費が担保されなくなってきており、応用技術研究の枠組みの中でしか教育(特に大学院)ができない状況が生じている。これが、若手研究者のある意味安易なテーマ選択(論文化しやすい内容)につながっているように感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 国の将来を見据えて伸ばしたい分野に重点的に研究費を配分するやり方は間違っていないと思う。そこから外れた分野はコソコソとするしかないが、少額でも研究費を獲得する努力は各研究者もするべきと思う。ただし、全体的に研究に当てる予算がわが国は少し少ないかもしれない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 339 競争的資金の選択と集中は失敗していると考えます(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 340 人工知能研究が伸びている現在、研究者にGPU付きのクラウド環境を整備すべきだと思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 341 競争的ではない運営交付金などによる基盤的研究費を国立大学独法化以前の水準に戻していただきたい。私はまだ恵まれている方だが、他大学では学生の卒論研究も予算的にままならないことが多いようです。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 342 日本の研究成果の低迷は、研究予算の低下も一因だが、それ以上に大学改革等に起因する研究活動に直接関わらない業務量の増加も大きい。研究資金を獲得してもそれに見合う研究時間を確保できない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 外部資金を得ている間は研究推進に問題ないが、なくなった場合は停滞すると予想される。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 他国のように日本の科学技術予算を増やしていけないことは理解する。問題は、科学技術予算の総額ではなく配分にあると思う。競争的資金を得るために、研究時間を削って申請書を書いている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 研究時間の確保ができない。それを補うリサーチャーを雇う予算がとれず、また学生を研究サポートできるまで教育する時間も取れない。さらに大学の研究室運営予算はルールで雇用ができない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 346 学生対応が中心で、研究に割り当てる時間がまったくない。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 347 政府の発表している数字と研究現場の状況との乖離が大きく、改善のための基本的な現状把握が難しい状態に陥っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348 AMEDやNEDOなどの政府主導型研究費は、研究者仲間の中では、「毒饅頭」と呼ばれています。これらの研究費は獲得しないと研究者雇用が出来ないため、獲得に向けて努力をしますが、短い研究期間で、目的とする成果を出すことはほぼ不可能です。むしろ、JSTの基盤研究を主体とする科学研究費事業の拡大が好ましいと考えます。また、本国は若手研究者の育成を謳っていますが、彼らが中堅研究者(40代後半-50歳代前半)になると研究費の獲得が極めて困難になってきます。そのため、国力を支える中堅研究者が伸び悩んでいるのが実情でしょう。非常に細かい話ですが、基盤研究Cの採択率を現状の30%から、40%程度にまで引き上げる。あるいは、研究予算を上限500万円では無く、1000万円程度にまで引き上げることで、自力のある中堅研究者の研究活動は伸びると予想します。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 349 学内の研究施設・設備の老朽化が目立つ、また研究情報基盤が縮小され、使いにくくなっている。間接経費が適切に使われているか、不透明である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350 競争的研究資金は、特定の研究機関・研究者に集中配分するのではなく、もっと幅広い研究機関・研究者に配分すべき。現状の問題が進行すると、特定の研究機関しか研究できないようになってしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 351 研究を活性化するためには、資金が必要と考える。競争的な資金も必要ですが非競争的資金も活性化のためには必要と考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 352 資源のない国で人口減少が顕在化しているのだから、無から有を生じるためには、勉強・研究をするしかない。カウントできる目先の研究成果がないとダメだという方向性は、これだけ多くの有力者が発言しているのに、変化が感じられない。アジアの中での相対的な位置づけは確実に下がっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 353 年々雑用が多くなり、研究に割く時間が少なくなってきた。特に教育関係の業務が多い。私は医学部医学科所属なので、postCC OSCE や臨床実習の延長に伴う業務、年々多くなる問題を抱える学生への対応など。診療関係でも周辺業務(患者サービス関連業務など)が多くなり、研究でも倫理審査が厳しくなり、何か研究を思いついてから始められるのが半年後である。運営費交付金も減少の一途をたどり、日本発の論文数が減るのは当然と思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 354 大学から講座に分配される資金は減少傾向にあり、科研費などの外部資金が獲得できないと、本当に研究活動が出来ない。研究面では、次世代シークエンサーなど出来ることが増えた反面、試薬など消耗品の単価は上昇しています。このため、今まで以上に科研費取得に過大なストレスを感じます。反面、論文が無い人でも科研費獲得に成功できる場合があるなど、判断基準の透明性は不十分ではないでしょうか。さらに教育活動にかかる時間や要求される事項が増えており、通常業務時間内で研究者自身が手を動かす時間の確保が難しいため、必然的に業務超過となります。昨今の就職状況改善により学生は大学院へ進学しない。このため、実験データをコンスタントに出せるのはスタッフのみとなる。スタッフの労働状況を見て、さらに進学率が低下する悪循環が発生しています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 上述しましたが、購読ジャーナルの数が非常に少なくなってきた。関連論文をきちんと把握するのが困難になってきている。学生の教育面でも問題であるし、研究面でも特に論文執筆の際に問題がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 356 研究資金分配についての平等という不平等について現実のみてきているので、何でも平等にという意見は持たないが、あまりにもトピック的な研究に傾斜している感がある。資金分配審査員のみる目の力量が試されており、かつその審査員選定者の力量も問われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 海外学術雑誌の高騰について、日本国全体としての対策・取り組みが必要。このままでは資金力のない地方大・中小大学では、一層アクセスが困難になる。日本の大学全体でコンソーシアムを形成して、海外出版社に対抗するために、文科省なり学術振興会なりのさらなる積極的イニシアティブが求められる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358 競争的資金以外に、大学からベーシックな研究費を一定以上配ることを義務化できないでしょうか。大学にはいろいろなレベルのものがあ、そこにはいろいろな学力の教員が居ます。業績のある人が研究資金を総取りしてしまうと、学力がそれほどない大学教員の仕事が面白いものになりません。例えば大概の人は学会出張を自腹で行うことはできず、彼らの視野が狭くなっていきます。もう少し研究者が研究者らしく生きるためのベーシックな研究費が配られても良いのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 不可能だと思いますが、各研究者の個性がいかせるような研究環境が構築されると良いなと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 相変わらず一部の研究室や研究者に使いきれないほどの研究資金が集中している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 予算の集中化を防ぐとしつつも、実際には集中しており、このままでは研究の多様化は期待もできず、我が国の基礎研究の裾野が広がるはずもない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 各教員(研究者)がバラバラに活動している。特定のグループは分野横断的に活動しているが、なかなか大きな成果には至っていないと思われる。実験を行う人をそれなりに確保しているラボは、外国人留学生に大きく依存している。研究費が採択されても、実際に実験を行う人材がいなくて、成果が出ないこともある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 本学の医学部所属の教員については間接経費の獲得に対して何らインセンティブになっていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 選択と集中は必要だが、裾野の荒廃は日本全体の研究のレベル低下につながると思う。全体が安定してこそ、若者が研究者を目指しやすくなると思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 一部の研究施設や研究者に研究費が集中していることは確かだと思う。ちゃんと費用対効果を算出して明らかにしてほしい。経過を評価して追加配分する方式を科研費などにも導入してほしい。臨床の人が獲得した基礎研究費が不適切に使われている例は、身近でもたくさん知っている。それをしっかり管理できていない大学が問題なのだが、獲得実績をあげるのに必死なので、報告をしっかりと評価して、以後の研究費の採択に影響が出るような方式にしないと、この手の意味ない研究費の申請を止めるのは無理だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 366 日本は少子化で、国力も横ばいか衰退すると思われるが、勤勉な国民性というのは、非常に貴重な資源であり、これを活かして、国を盛り上げて(または現状を維持して)いくことを、本気で考えるべきだと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 367 研究環境として、地方公立大学にはリサーチ・アドミニストレータは存在せず、その仕事も研究者本人が行っています。研究資金はアメリカ等と比べて桁違いに少ないため、同等の業績はできません。50年前のアポロ計画で十数兆円規模です。現在の日本では、50年前のアメリカにも遠く及びません。したがって欧米諸国と同じ制度を導入するのではなく、日本独自の研究制度創設こそが生き残る唯一の道だと思います。日本の大型研究を充実しても資金面では欧米にはかないませんので、むしろ小型研究を充実すべきです。そのために科研費基盤D(Cよりさらに少額)の設立を提案いたします。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 368 研究に当てる研究資金を渋ると、中国などの今現在、莫大な資金を研究開発費に充てている国々に日本は近い将来、大きな溝を開けられる事になるでしょう。例えば、最近では日本からノーベル賞の受賞者が立て続けに出っていますが、我々の世代は人生常に経済的な氷河期にあり、これらの栄光を途絶えさせると思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 369 科学技術に関する政府予算の総額に関しては、状況を考えて、分かるが、その配分に関しては、今だ不満は残る。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 370 大学をはじめとする研究機関の間で研究環境や資金の較差が大きいため、不十分な機関では、研究にとりかかるモチベーションが喚起されない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 371 大学が自由に研究できる環境は、地方大学はかなり厳しいように思います。必要がないなら研究より教育にシフトチェンジもできますが、資金調達を自由にさせない体制のなか、研究業績、国際研究の業績はだせという圧力に加え、社会貢献としての活動を増やせなどまともに対応していると教員は疲弊するので、聞き流す風潮ができ、結局、志気が下がるため返ってマイナスではないかと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 372 偏った研究のみ推進しがちなプロジェクト型の大型予算を削って、基盤研究などの一般的な予算への振り替えが急務。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 373 実績主義、仲良しグループが公的研究資金を囲い込んでいて、公平性がないがしろにされている。実績のある有名人に有利な状況が続いている。大型資金のプロジェクトに参加する研究者は普通の文部科研費に応募を遠慮するくらいの配慮があってもいいと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 374 研究設備等の老朽化が進んでいるにもかかわらず、運営費交付金が減少してきているため、メンテナンス費用等のため、研究費を削減せざるを得ない。その結果、新しい研究に取り組む余裕がなくなっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 375 環境も資金も十分とは言えない。国はわが国の置かれた状況(「科学技術立国」としてしか世界に伍していく道はないという)を十二分に理解して、研究環境および研究資金にもっと予算を付けるべき。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

- 376 運営費交付金は研究機関の基盤経費としての役割を果たしている。大学法人化以降は、減額されていく運営費交付金と外部資金の間接経費との合算が、基盤経費となり、各研究機関の底支えとなっている。外部資金は毎年その獲得額の変動が大きいため、長期的な基盤整備がままならない。単年度会計で全てを片付けるだけでなく、近年では計画繰越がある程度認められるようになってきたが、人件費などの日常経費としての繰越への自由度の拡大が望まれる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 377 研究資金について、科研費などの自由な発想による研究を支えている資金が必要。出口を求める事業が多く、一部の分野・一部の研究者に研究費が偏る傾向がある。そのため、豊富な研究費を持つ一部の研究者と研究費が十分でない研究者に分かれる傾向があるのではないのか？一部の大学を除いて、特に地方の大学における研究環境が著しく劣化しているため、優秀な研究者が地方では業績を上げにくい環境になっているとともに、若手研究者が地方大学にポジションを取りにくいことが躊躇される場合も見受けられる。若手研究者のポジションを確保する意味でも、地方大学においても研究ができる環境を整備することが重要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 378 これまで何度も言われてきたように、外部資金に頼った研究環境では、性急な結果のみを求めやすく、長期的な視野に立った基礎研究は成立しにくいし、後継者育成もままならない。無用な競争により、自由な発想がそがれ、かつ申請書や報告書作成のために多くの時間を割くことになり、まさに本末転倒である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 379 基盤的研究資金の目減りを防がないと基礎的研究は危機的状況となることを危惧している(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 380 短期的な成果ばかりが求められているのが残念である。時間のかかる研究をサポートするメカニズムが不足している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 381 運営費の削減について、大学と文科省はもっと対話をするべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 382 研究資金は、多くは人に当てられるべきと考えるが、その人材確保・育成がちゃんとできておらず、結果として研究資金が有効に使われているのか疑問と感じることがある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 383 成果を求める一方で労働時間を減らすようにとの要請があり矛盾する。事務書類についてはできるだけ電子化して効率よくしてほしい。科研費などの公募型の研究については地道な研究は評価の対象とされにくい。また、成果の評価が不十分で、失敗してもよいと謳っているため必ずしも適切な配分になっていない可能性がある。また、大学や研究所において社会へのアピールの重要性を強調しすぎる。本来、研究は地道な研究を長期間継続することが成果につながる。アメリカ的な短期間での成果を強調しすぎると地道で重要な研究ができなくなる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 384 日本の研究機関にもリサーチ・アドミニストレーター(URA)が根付いてきたことは良いことである。しかし、彼らは基本的には有期雇用であり、待遇は十分とは言えない。博士号保有者の一つのキャリアパスとして確立することが望ましい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 385 (208関係)オープンアクセス化は本当に必要なのか、議論が十分であるとは思えない。海外の出版社を利することに終わっていないか、検証が必要と感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 386 技術は集中、科学にはばら撒きと研究予算のうまい利用の仕方を実施するべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 387 外部資金が増えているので、運交金は減っているが、総額では大きく研究資金が減っていないように感じる。しかし、外部資金での研究効率は、運交金に比べて格段に低く、あまりにも無駄が多すぎて、多くの研究者にとっては研究資金総額が減っているように感じるのではないのか。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 388 運営費交付金の繰越がこれまで以上に柔軟に行えるようになってほしい。補助金の繰越が行えるようになってほしい。会計業務全般的に単年度決裁の限界がきている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 389 外部資金獲得が前提でないと研究活動ができないことは問題であるが、それ以上の問題は、外部資金(特に産学連携)を獲得すると、それ以上に余分な仕事が増え、逆に研究時間が減ってしまい、成果が出せなくなる。これなら起業して実験機やソフト開発をし、企業に売った方が理にかなっている。しかし、大学において行う研究活動は、儲からずとも価値のある学術を創生し、かつ、若手人材の教育にも資するものであるべきであろう。であるならば、産学連携の推進は行き過ぎると我が国の学術基盤を衰退させてしまうのではないかと心配する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 390 場当たりのでなく(単なる揺り戻しではなく)、本質的に目指す理想の方向を議論して欲しい。その実現のためにはどう資金配分が必要か、という順番で議論すべき。単に今研究資金を得られていない人にも配れるように、というのではFunding Agencyからも国民からも理解は得られないと思う。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 391 研究者からは所属機関が間接経費をどのように使っているのか？わからない。外部資金が特定の研究遂行を支援するという主旨を考えると、間接経費を最小限に留め、直接経費をできる限り大きくすることが良いと考える。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 392 せっかくの立派な機器も十分なメンテナンスや使いこなすスタッフなしでは動かないが、そうした技術者の雇用やランニングコストを削減してしまうために十分に活用できていないように感じる。技術者の雇用が最も不足している部分だと思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 393 研究費については、使い道に困るくらい余っている場所もあれば必要額をまかなえていない場所もあり、アンバランスだと感じる(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 394 公募型研究費をドラスティックに増やすべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 395 ボトムアップ的研究資金の減少が続いているように思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 396 国際性を高めて海外からも獲得すべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 397 政府からの運営費交付金が一律に削減され続けている悪影響が、顕在化し始めています。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 398 日本全体として施設の更新が進まず, 老朽化が進行しているため, 早急な対策が必要である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 399 あまりにも偏った研究費の配分が行われている。再生医療やiPSなど直近の成果を求めすぎた研究への研究助成が行われすぎている。生物学の本質に取り組む基礎的研究への配慮が欠落している。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 400 研究者が長期的な展望をもって, 革新的な成果を目指すためには, 研究環境や研究資金について, 継続性や予測性をもっと重視するべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 401 法人の運営費交付金が減額されている状況では, 研究環境の維持・保守費がほとんどを占め, 研究資金は外部資金に頼らざるを得ない状況。外部資金では, 法人としての特徴を出しにくい。法人裁量がある研究資金の確保が課題。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 402 ピアレビューの寄らないテーマが決まっている戦略的研究資金については, かならずしも競争的である必要はないかもしれない。政策などの都合で, アワードのような格好で資金を配分することで, プロポーザルの準備にかかる時間の削減や, さまざまな事務コストの低減がはかれることはないだろうか。プロポーザルや資金獲得のための準備が前提の整理や説明責任に資する面はあるだろうか, 必ずしも生産性の向上に有益とは言えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 403 施設の老朽化に伴う高経年化対策や, 原子力に係る新規規制基準対応費, バックエンド対策に係る経費が増大傾向にある中, 予算は減少傾向のため, 研究資金が大きく減少し, もっぱら外部資金に依存する状況となっている。また, 保安活動の負担が増えつつあり, 研究環境は悪化傾向。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 404 ○○○研究学園都市在住の研究機関はどれも老朽化が著しくリニューアルが必要(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 405 公的試験研究機関の運営費交付金は年々確実に減少し, 老朽化した施設への修繕等についても十分にできない状況にあります。また, 行政から求められる業務は増し, そこへのエフォートも強化されている印象を受けます。このため, 将来の研究の発展につながる基礎的研究が行いにくい状況になっています。運営費交付金の増額と行政対応研究だけでなく基礎的研究も実施しやすいマネジメントが必要に思われます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 406 基礎的研究への投資が, 政府予算のみならず民間の予算においても, 削減基調となっていることは, この20年程度変わらない。このため, 知識の蓄積ができておらず, そのため, 今後大きな成果が出にくくなるのではないかと危惧する。上記は「選択と集中」という大方針に従った結果であり, 近年の学術論文の量と質が, 先進各国の中で特に低調となっていることにつながっている。この因果関係は各種の統計から明らかであり, 一刻も早く方針転換を行うべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 407 組織としての研究費総額は先細りの状況であり, 各部署とも現在進めているプロジェクト以上のことに着手する余裕が殆どない状況である。研究機器や施設の陳腐化や老朽化も徐々に進んでおり, 今後のことを考えると不安が尽きない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 408 人頭研究費的な基盤的経費が過度に抑えられているように感じる。ある程度には全く自由な研究費を担保しておかないと, 先々に花開くような研究の芽が育たないのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 409 研究資金を特定の研究者に傾斜しすぎ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 410 競争的研究資金に改善はみられるが, 大型のものは社会実装に重きがおかれ, 依然として基礎研究とのバランスがとれていないように見受けられる。また, こうした予算が新規プロジェクトに偏り, 実験装置の維持・管理に使われる運営費の減少は依然として続いている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 411 もちろんどういう立場で何を指すのかによると思うが, 例えば○○○○から切り離された○○での量子ビーム研究は原子力技術の側面を気にしなくて良くなったということもあり, 予算が少なくなることは当然であると考え。むしろ研究機関としてはプラットフォームを持っているわけで大学に比べれば恵まれている。この状況で成果を挙げるのはやはり研究者各々の持っているものであって, 環境は十分に存在していると思う。予算は必要であるが, 予算をつければブレイクスルーが可能になるわけでは決していない。適材適所を見極めることが極めて重要と思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 412 研究費の使用制限が厳しい。また, おなじような書類を何度も書く必要があり, 書類作成に忙殺されている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 413 上記の通り, 間接経費は, 実質的に機関の運営費に化けている。そのため, プロジェクトを獲得してもますます多忙になるだけである。機関の運営費を増やすだけでなく, 間接経費の一定割合以上が強制的に研究室に直接配分されるようにすべきではないか?(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 414 競争的資金など, 研究者へのサポートは十分すぎるほどある。しかし, 役に立たなさそうな基礎研究への投資が少なすぎる。これは, 将来の日本の科学を考えた際に, 極めて危惧すべきことと思う。欧米諸国の動向を追ったような競争的資金の配分ではなく, 日本人が最も特徴を出せる「基礎科学」にこそ, ある程度の予算を配分すべきと考え。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 415 競争的資金が十分機能しているとは思えない。その理由は, 1. 評価が不適切: 研究開発は短期ではなかなか最後まで完遂できないが, うまくいったというニュアンスの報告書が義務づけられる傾向。2. 役所主導の領域, 分野設定: かなり偏っている。健全な科学の発展は, 自由で多様な発想や視点から出てくる物であって, トップダウンでガイドできるとは到底考えられない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 416 科学技術関係予算の総額が確保されていても, それを得るために必要となる予算申請・評価に膨大な手間と時間がとられている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 417 長期的に取り組む必要のある研究や基礎的・基盤的な研究に対して配分可能な研究資金が年々減少してきている。研究開発法人においては成果の社会実装に直結する研究開発(というか事業活動)に重きをおく結果として、将来への投資に回す研究資金が著しく減少している(この10年)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 418 研究員が研究に専念できる時間が、非常に少なくなりつつある。それは、かつては管理を司る上位職の宿命・傾向であったが、30-40代の研究の主力世代にまで及んでおり、生産性を著しく低下させていると思われる。最近は、いろいろ取り組んだり、巻き込むのが良いのではなく、彼らを「放っておく」「ゆっくと時間を与える」のが、実は最も良いのだと感じるようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 419 コテコテの基礎研究に対する研究費(申請項目)が科研費だけでは寂しいです。AMEDでも枠組みを作るべきです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 420 特に若手研究者には、基盤的経費(機関の内部研究費等)を十分確保し、競争的資金応募にかかる時間を少なくし、研究時間を確保させてあげたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 421 研究は何があたるかわからないところもあるので、基盤的な予算は幅広く配分すべき。内閣府主導のプロジェクトはかなりのびつな予算配分に拍車をかけている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 設備はおよそ十分だが、それをフル回転させるための人員・人材が不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 金額的にもやや不足しているが、予算配分のコンセプトを再考するべき時期に来ている。国全体の科学技術関係予算のうちで政府関係予算の比率が少ないこと、他の国に比べてGDP自体の伸び低下から金額が伸びないことから、安定した研究費全体が不足の状況であろう。間接経費については増加する方向だが、総額にキャップが有るので、間接経費増＝直接経費減となっているので残念。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 研究者がコンプライアンス関係にケアしすぎると新しい研究自体がしにくくなる。新しい実験手順、新しい試薬もやりにくくなる。研究者が精神的に保守的になっていることが深く懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 一部の資金については、年度繰り越しができないなどで、使い勝手が良くない場合がある。もう少し柔軟なシステムを国全体で構築する必要がある。また、同じテーマを複数の機関から資金提供可能なマルチファンディングを導入してもよいのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 面白い取り組みに対して、研究資金を出す余力がなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 427 運営費交付金が将来に向けて際限なく削減されるのは、研究が衰退するようになる。どこかで下げ止まりが必要かと思われる。必要かどうかは、税金なので一度国民に問うても良いと思う。若手から中堅に掛けて競争的資金の確保が非常に難しいので、その辺りの公募も増えると良いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 428 事業的な科学予算よりも、科研費のような基礎研究を対象とした広く浅い科学予算を相対的に拡充させることが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 429 日本は特に研究に係る管理、そのほかの周辺の雑用が多すぎ、研究者が研究に集中できていない。規定なども不必要に細かすぎ、その管理に事務要員ですら忙殺されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 430 研究費が使いにくい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 431 研究者が研究に没頭できるよう研究資金も含めたさらなる環境整備が必要だと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 432 広く、薄く～はバラマキとして嫌われ、一定のシナリオに沿った拠点に集中しがちだが、バラマキの中から跳ねる技術が生まれることも仕組みの中に考慮しておくべきでは(ナショナルイノベーションシステムとして)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 433 国立大学の運営費交付金は削減し過ぎ。競争的資金を獲得しなくても最低限の研究が保障される額が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 434 大学の研究資金は競争的資金の比率が上昇しており、探索的な費用(研究室に配分される研究費)が乏しいと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 435 科学技術政策の視点に、雇用対策の視点を加え、大学・研究機関がより多くの研究人材を雇用できるようにすることが必要と思われる。当面、任期付きでよく、雇用枠を拡大し、大学・研究機関の内部競争を厳しくし、その結果、成果が拡大された場合、成果に応じて任期無し雇用枠を拡大する、という流れも必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 436 原資はある程度確保されていると思うが、期間を決めて成果を出さなければならない環境であるため、研究環境としては良くない。長期的な視点で、研究者の育成を含めて大きな成果が出るような環境が望まれる。ノーベル賞の受賞者はほとんどの方が、日本の環境研究や研究資金の現状について意見を述べられている。これらの方々の意見を尊重すべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 437 ・研究資金は、諸外国の伸びと比べても、かなり見劣りする。将来への投資であり、諸外国との競争に勝たなければ我が国が食べていけないので、諸外国並みには投資を伸ばすべき。・共用設備や機器など、取り組みは始まっているが、大学の付置研などの改組なども含め、大胆な取り組みを行うべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 438 ポピュリズムにかたよりがちな予算配分は、基礎より応用にかたよりがち。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 439 社会保障とのバランスなど政府予算には限界があり、大きな伸びが見込めないことから、内部留保の大きい民間資金を大学等に回す仕組み(税制,寄附,共同研究促進等)をさらに充実すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 440 将来応用を目指す研究については予算がつくようになった。しかしその評価が十分でないで、上手くゆかない研究者がまた大きな研究費を獲得している。特に有名大学、研究を成功させた、研究者については十分な予算付けをしても良いが、そうでない場合は別の研究者にその経費を回すべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 441 研究環境・資金について大学間格差が非常に激しくなっている。指定国立大学やWPIなどの大型の資金が確保された大学では、各研究者の研究資金の確保についても好循環が生まれる一方、施設として研究環境に恵まれない機関では、各研究者が行う申請についてもなかなか採択されないなど厳しい状況にある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 442 競争的研究資金審査の枠組みは若手審査員の加入など一部で改善されているが、特に省庁が主体となる科学研究費は、永らく研究を実施しない元研究者が審査が主体となる場合が多く、科学性特に先端性が低くなる傾向がある。公的研究機関は設備が老朽化しているが、修繕・撤去の費用が不足し改善の見込みがなく、効率的な研究推進に支障がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 443 交付金が減っていることが問題でないとはいわないが、国立大学の場合は特に、法人化により独自経営をすることを求められてきており、それに対応してきていたかどうか、いまの研究環境と競争的資金獲得ができてきているかどうかの結果につながっているように思われる。ただ、私立大学の場合は、少し勝手が違うように思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 444 定年後の研究者でマネジメントが可能なる人を高い給与で雇用してマネジメントをしてもらうなど、若手研究者にマネジメントの負担をかけずに回す仕組みを作るべき。現在は、「若手の活躍」として若手を前面に出そうというコンセプトのもと(たとえば、今年からの新学術)、実際は、若手の研究者をマネジメントの負担を増やして結局は研究ができなくなってしまうという逆効果が多い。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 445 計量標準への予算の配算が、全く足りていない。研究開発だけでなく、標準量を維持し・供給していくための費用が掛かることが理解されておらず、苦労している。有期の技術員との契約が済んだ後に、人件費が配算されないという出鱈目な事態が起こり、研究費として使うはずだった800万円を人件費に回したため、研究が行えなくなった。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 446 一般的に言って、特に大学では交付金の額が少なすぎる。競争的資金に偏りすぎ。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 447 競争的資金の申請書を書くことに労力がかかりすぎるため、論文執筆の時間が圧迫されている(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 448 研究者が事務も行うという環境の改善が悪化しており、十分な研究時間が確保できていない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 449 基盤的研究費が不足しており、公募型研究費を獲得しないと研究だけでなく研究成果の発表もままならない状態になりつつある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 450 人員は限られているのに、事務仕事、雑務が増えており、研究に割く時間が少ない。研究資金が不十分であることも問題であるが、研究者が純粹に研究する時間をもてないことが大きな問題であると感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 451 研究環境や研究資金等を整備しても、研究をしない研究者は研究しない。組織が適性の低い研究者を解雇・降格等できるような仕組みが必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 452 契約や予算管理のための事務系の人材確保は必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 453 欧米、中国に比べて、研究者の熱意・自由な発想にもとづく基礎研究に投下される資金があまりにも少ない。これが、GDP世界2位の先進国とは思えない。研究本館の雨漏りを修繕する費用もなく、電気代を節約するために、様々な施設の使用自粛など、とてもお粗末、発展途上国並みの環境。これで、世界とどうやって伍するのか理解不能。物品は発注してから、手元に届くまで、1カ月半もかかるのは当たり前。どうやって、日進月歩の中国勢と戦えば良いのか。「科学技術立国」というのは幻想にすぎない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 454 相変わらず少数のテーマに集中的に資金を投入しているが、研究の裾野を広げないと人材の育成が進まないし、次のイノベーションの種も生まれない。研究データの公開が進められているが、データを探った人が論文を書くまでの間は待つべきである。そうしないと、現場でデータを探る人が研究者として生き残れず、今後のその分野の人材育成も滞る。現場でデータを探ることが科学の基盤であり、華々しい成果はその上にこそ花開くものである。現場でデータを探る研究は一般に時間がかかり、論文の生産数が少なくなる(インパクトファクターも低くなる)傾向があるが、だからといってそこを軽視しては今後の科学の発展はない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 455 施設・設備・雇用の維持のための基本的な予算が全く足りていない。大型プロジェクト予算ができるのはかまわないが、予算の「純増」で対応すべき。経常的予算が事務手続き等の手間ばかりかかるプロジェクト予算に化けているのが現状。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 456 外国の研究者と話をしていると、研究者に一律に割り当てられる研究費が潤沢で、このままでは科学技術力に大きな差がついてくるのではないかと心配になる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 457 間接経費が、研究者に配分されないため、当該の研究に必要な間接経費購入でしか購入できない物品を買うことができない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 458 研究員が研究に専念できる環境を整える必要があります。留学先では、研究員、テクニカルスタッフ、事務スタッフ、ITスタッフがそれぞれ独立して存在し、一人一人が自分の役割にプライドを持って仕事をしていました。研究員が上(偉い)、テクニカルスタッフが下、といった見方がないからこそ可能なことかもしれない、日本の従来の文化にも関連することなので、一足飛びに解決可能とは思いませんが、外国のそういった状況は羨ましいと感じました。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 459 当方の所属機関では、予算は年々減少してはいるものの、比較的恵まれているほうだと思う。問題はその使い方にあると思う。予算があるために無駄使いが増えたり、一方で必要などころに回らなかつたりしている。ルールを厳しくすれば防げるかもしれないが、使い勝手が悪くなりスピード感も無くなるというジレンマに陥る。研究者のモラルに依存しているのが現状。モラルの低い人間が問題を起こすたびにルールが厳しくなり、そのしわ寄せを食らうのは多くのまじめな人間。問題を起こさなくても無駄遣いを続ける限り、そのしわ寄せを食らうのはやはりまじめにやっている研究者である。研究者のモラル教育やチェック体制を厳しくすべきと思う。(特に予算権限のある職位の高い人間に対して)(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 460 運営費交付金が圧倒的に少ない。基盤的研究には競争的資金が十分に行き渡らなくなっているため、年を追う毎に明らかに日本の基礎科学技術が弱体化している。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 461 研究資金は、公的のものがほとんどで、支出する際手続きが年々慎重になるのはある程度理解できます。ただ、あまりにも手続きが煩雑になると、研究者の時間を大幅に制限することも理解して欲しいです。そのための手続きを行う人員を配置するのもかなりハードルが高いと思います。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 462 政府主導があってもよいが、数十年後にブレークスルーを生み出すような研究は、応用直結でもなく、わかりきった基礎科学でもない。科学界の裾野の隅々まで行き渡る研究資金で、研究者に自由な研究をさせるべき。科研費の割合をあげること、研究につかえる交付金を増やすべき。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 463 カナダCIFARのような、長期的な研究者育成のための資金が日本にはない。深層学習の開発など非常に少ない経費で長期的に大きな成果を出しているため検討すべき。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 464 成果・社会貢献など、目先の利益ばかりを求めるような制度を研究環境に取り入れたことによるデメリットは大きい。確実な成果を求めるといことは、想像の範囲内での研究をすることを意味する。確実に小さな発展はあっても、ブレークスルーは起きない。有能な研究者はPIとなって、人件費と研究費を確保するために研究する時間が取れず、有能な研究者が活躍する機会を奪っている。マネジメント業務を支える、専門性を持った人材にポストを与え、優秀な研究者が研究に従事できる環境が必要であるとともに、最後まで現役の研究者でいられる仕組みが必要である。今は、有能な人ほど、年齢とともに研究時間が減っていく。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 465 研究資金が研究者に大部分配布されるように、研究施設を持たない研究機関は組織を縮小し、単に資金管理のみを業務とすることにより、その分の資金が大学や本当に研究を行う研究機関により多く配分されるようにする方が良い。(公的研究機関, その他, 女性)
- 466 研究環境に関して：予算の縮減に伴い、効率化のみが求められている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 467 教育, 研究, 企業支援, それぞれを分けて評価すべきだし, それぞれに適切な先生を分業させるべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 468 研究資金的な補助金制度を全て競争的研究資金等の枠組みに当てはめようとするのは無理がある。全て枠組みを揃えようとし過ぎるがため、補充ルール等が増えて、マニュアルが複雑になり、わかりづらく読む気が起こらない。報告書, 計画書, 事後評価・・・本来の研究以外の雑用・雑務に割く時間が多すぎて、無駄の固まりだと感じる。単年度会計, 予算消化主義の弊害。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 469 事業化を目指す研究と基礎研究とでは時間的な違いがあるので、これらを分けて資金等を割り振るべし。すでに試みられているかもしれない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 470 日本社会はまだ貧しいのだろうか、基礎研究への取り組み姿勢が弱い。南極観測ひとつとっても、他国に比べて年に一回しか物資供給ができないなどと言う状況だ。せめて飛行場設置ぐらいはすべきだ。研究政策を議論する政治家も理系大学院教育を経験したこともないものが多く、研究の意味も理解していないだろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 471 公的成果物のオープン性が複数の大学, 研究者が存在する場合, 実質活用できないし, 時間がかかる。成果の帰属を公的資金元に行かないか?(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 472 短期の成果を求めるテーマに資金が集中しすぎている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 473 研究資金については未来の投資であると考え、国債を大胆に発行するなどして予算規模を大幅に拡大すべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 474 現在国からの支援が少ない。特に法人化後の大学の資金不足は深刻であり、大学での自由研究が少ない。文部科学省の方針が間違っているのか/国策に不備がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 475 ノーベル賞の受賞者の言葉『基礎研究が大事, や, 基礎研究が危機に瀕している』を開き流すことは将来のノーベル賞受賞のチャンスの芽を摘み取ることに他ならない。教育機関への配布予算の削減に歯止めを掛ける勇気を政策執行者に持っていただきたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 476 海外に比べて、研究資金の使用に対する自由度が小さい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 477 もともと日本が進んでいた半導体, 液晶パネル, ソラーパネル, 電池 等は近年, 韓国や中国企業に技術レベルでも後れを取っている。日本の企業の研究開発投資や設備投資が海外企業に後れを取っている面が大きい。政府のバックアップも全く不十分と思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 478 日本の研究環境は決して悪くはないが、良い研究に適切な費用を付与していないように思えます。ピアレビューを徹底すること、挑戦的な研究テーマに対する理解、支援は必ずしも大きな費用を必要としないと思う。基盤整備という言葉で簡単にかたづけられるのではなく、有能な人材の発掘方法を原点にかえて考えるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 479 資金にバラツキが発生しているように思えます。少子化の問題とも合わせ、研究室をある程度統合するなどして、基礎的な研究費を賄い、競争力のある研究には一層の予算を付けるなどのメリハリが必要と思う。計画と結果については、応援する部分と評価をしっかりと部分に分けて、取り組みを評価する必要がある。一方で誤った圧力により偽りの発表などに進まないように監視する必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- わが国の研究者、毎年ノーベル賞を戴く環境は、継続的な基礎研究の賜物ではある。○○○,○○,○○○などの民間研究者が表彰されている。要は50年前くらい、新しい研究領域に挑戦できるしっかりとした評価系、評価者が居たのが大きい。多くは○○大学から輩出されているが、いち早く諸外国の情報の入手を役割とする○○大学と、課題を内製化して取り組む○○大学との取り組み方の違い
- 480 かもしれない。予算が単年度化している現在、研究環境を左右する評価系人材の多様化を図る、評価系人材の育成も含めて考えていくべきと思う。公募のアプローチに時間がかけさせ、何故不採択になったかの説明が不十分であれば、競争的資金獲得に意欲を示す研究者もいないのではと思います。採択が、横並びにならないか、評価の方法も多様にしなくては。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 481 研究資金などの配布が一部の研究者グループによって支配されている。研究内容などを公平に審査できる人材が不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 482 韓国や中国などの状況と、国内の状況を具体的な金額や進捗を挙げて、一般の方々に大々的に報告すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 483 小さい会社には事務手続き上、使いにくい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 484 実用化など分かり易い評価に偏りがちで、独創的なアプローチ、基礎基盤研究への支援が薄くなっている印象。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 485 ある若手教員に尋ねたところ教授と同じだけの授業を持たされているらしく、しわ寄せは弱い方へ行くという例を垣間見た。教授も自分の時間確保に必死なのだろうけれども。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 486 資金の分配の仕方、決定方法については「結果や効果のある」適正な分配になっていない領域もあると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 487 競争的研究資金以外の研究資金が大幅に減少し、研究の継続性に支障をきたしているとの話を良く耳にします。これは望ましくない状況と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 488 継続している国家支援の研究プロジェクトで年ごとに予算が減額されている案件が散見される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 489 一面しか見ていませんが、使い方、使わせ方に無理、無駄があるように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 490 もっと強化・充実させるべき。このままでは他国からも取り残されていく。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 491 科学技術立国を目指すのであれば、GDP比率をもっと上げるようなことが必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 492 諸外国に比べ、陳腐化が進んでいるように思える。量子コンピュータの導入計画等、次世代に大きな影響を及ぼすテーマもあるが規模感が乏しすぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 493 国の科学技術予算は、もっと増やすべきだと思う。まず、研究基盤を安定させなければ、その結果としての研究成果も期待できない。研究に集中できる環境をもっと増やすべきだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 494 公的資金で生み出した知的財産、基盤、データベースが、様々な制約によって活用されていない。外部の学術研究機関や民間企業が活発に利用する仕掛けが必要。活用させることに対する対価を得て、運営の持続性、発展性を確保できる仕掛け作りが急務。また、競争的研究資金で、研究者の人件費を充分にとつて、大学院生がアルバイトなどせずに研究に従事できるようにすべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 495 宇宙開発やAI、衛星技術などは一般企業が自分のためにすること以外に国として国民、企業のために役立つことを国の予算を使って開発してくれることは意義がある。しかし、マーケットで世界的問題として起きている廃プラスチック問題や、食品の安全性問題、また、日本の場合、他国に比べて大型の自然災害が多いので、これらが起こった場合に国としてインフラを別に作るなどの取り組みに新たな研究開発を行って欲しい。例えば電気は系統電力会社任せでは、今回の千葉のようなことが確実に起こる。昨年の北海道もしかし、足りないものは沢山ある。先端技術で解決できる方法を考えて欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 496 少なくとも、大学及び公的機関の研究者が、人件費しかなく、研究テーマを上げるための研究費もない状態は、考えられない。必要であれば、人員そのものを見直した方が良い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 497 JST/NEDO/AMED等の研究資金に関しても、その額が国の政策により大きく左右され決して潤沢に提供されているとは言えない。又、公共機関や国立大学等が保有する設備の利用に関しても利便性を考慮すると十分とは、言い難い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 498 競争的研究資金は戦略的に確保されている面も見受けられるが、基礎研究・シーズ探索研究などの研究室の基礎予算的なものがかなり厳しいようで、これでは日本の先々の研究のタネが尽きるのではないかという危機感を強く持つ。「集中と選択」は聞こえはよいが企業的な話であり、大学の研究は基本「発散とバラマキ」であるべきで、基礎研究・シーズ研究では健全なバラマキ予算確保が必要。最も、先進諸外国に比べて研究開発予算の規模が小さくなってきている。これでは研究立国・技術立国がもはや望むべくもない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 499 公募型研究費付与審査において実用性に重点を置きすぎた審査になっていないかという懸念がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 500 大学に、資金は、自分の研究にもうだけもらい得的な感があり、社会のために役立てる意識が非常に少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 501 基本研究と実用開発研究費をはっきり分けたが良い。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

- 502 日本が産業技術牽引型からサービス型に変わりつつある中で何を研究し何を世の中に出すのが不透明に感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 503 論文執筆数をベースとした研究者評価が行われている現況において,本来研究費予算を割り当てなければならない重要な研究へ回すべき資金が,論文執筆が目的のアウトプット価値が高くない研究へ分散してしまっているように感じられます。評価システムを見直して,意義のある研究へ資金配分が厚く行われるようにすれば,政府予算が足りないということにはならないように思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 504 研究資金に関しては,潤沢な資金があるわけではないので,どうすることもできないところがある。また,米国などは軍事費に係る研究開発費の比率が大きく,これは日本にない予算であり,単純に研究費を比較できない面もある。一方,研究環境であれば,仕組みを変えることで,よりよくしていくことは可能であり,よりよい研究環境を整えることが競争力の向上につながっていくことになるので,研究環境の改善にもっと力を入れるべきかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 505 研究不正対策もあるのだろうが,研究費などのエビデンス等のチェックが無駄に厳しいように思う。これらの対応のために余計な時間を消費してしまい,本来の研究開発を阻害している原因になっていると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 506 昨今,民間からの資金を求めるマッチングファンド形式が増えているが,これとは別に国として研究環境の向上と資金の拡充をしっかりと進めるべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 507 管轄官庁におかれましては,資金提供決定時だけでなく,活動期間終了後のフォローやその後の産業化進捗,人材育成状況を十分調査いただき,本当に投入した税金に見合った成果が得られているか(有形無形含め),まとめと積極的な情報開示をお願いしたいです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 508 運用のルールが省庁ごとによりことなり,煩雑かつ契約までに時間がかかりすぎ(契約締結が3Q以降となることが常態化),本来の研究に十分な時間を割くことができない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 509 間接経費も掛かった分だけ精算できるようにしていただきたい。現在は上限がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 510 研究資金を適切に使っていることの確認のための稼働が多く,小さな金額をいただいても,研究の推進にはならない。金額を増やせないのであれば,ある程度の額以下(間接経費がとても少ないもの)にはこの確認作業を廃止・縮小して,研究者の稼働を増やすべきと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 511 大学教員のすべてが研究者であるとするのはやめる。教育専門と研究専門に分ける。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 512 政府がどちらかという成果主義に陥り,基礎研究(新しい学問が創出できるか否か判断出来ないような初期の研究)には,資金を出し渋っているように見受けられる。成果に直結するような研究は,もう少し企業の参画を促す,換言すれば,企業が参画しやすいようなシステムを構築することが肝要で,そのうえで,基礎研究分野と橋渡しを担うことに注力しても良いように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 513 公募型研究費の比率を高めることも重要と考えるが,一方で公募型研究費以外の研究費(科研費等)を現状より多く確保することも重要と考える。地道な研究(流行りの研究テーマ・分野以外)にも研究費を割くことを考えるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 514 間接費の割合を高く設定しすぎる結果として,企業においてはかえって公募型研究費を利用しにくいとの意見があります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 515 助成事業が増えてきて,国プロに応募しにくくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 516 アカデミアの先生からは光熱費が研究費を圧迫しているという話を聞く。また研究補助業務はAIの導入によりプラットフォーム化して効率的にできれば研究環境改善の一助になるのではないかとと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 517 研究資金配分は,地方国立大学などに不十分で,地方での基盤研究,地域活性化に向けた研究が出来ていない。地方の衰退を回避するためにも,基盤的研究費の充填が必要と思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 518 研究資金については量(金額)の問題ではなく,その研究のゴール設定の価値に従った資金の配分方法や研究活動に対するフォローという質の問題が非常に大きいのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 519 4.2兆円は決して低いとはいえないが,全体で配布すると1件あたりの配分は少なくなり,科学立国を目指すにはまだまだ不十分に感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 520 研究資金の格差が大きくなりすぎていることが気になる。重点的に配分されるべき領域を作るのは必要だが,マンネリ化されているために,リッチとプアな研究環境の差が大きくなりすぎる部分があると感じる。日本の技術力を向上させるためのインプット総額も足りないのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 521 地方大学に対する最低限の研究者(の卵)の育成に必要な研究資金を確保する事が絶対に必要。都市圏と地方の研究環境(資金)の格差が益々広がる事を懸念します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 522 米国のバイドール法にならって,日本版バイドールができてから,いったいどうなったかがわからない。産学連携の知財部署が各大学にでたが,大学が投入研究資金に対して,知財で利益をどのように生み出せるようになっているのか?また企業が大学の知財をつかって,どの程度,事業利益をあげられるようになっているのかが,わからない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 523 市場の価値観・社会環境が大きく変化している中で,日本の研究環境はその変化に迅速に対応してより推進しやすい状況を作り出していく必要があると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 524 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備は、民間企業(産業界)が活用する必要性があまり感じられないものもありますが、学術研究には必須であり、そこで生まれた知見が後に民生利用されることになるため、学術研究に有用なものを積極的に投資していただきたいです。科学技術に関する政府予算は少なすぎるため、精力的に予算化して研究している中国等との競争に負ける日も近いと危惧されます。学生数の減少を理由に大学等の研究資金が減少していますが、日本の産業競争力維持のためには研究資金の大幅アップが必須です。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 525 使った費用の割には競争力がある事業が育っているのか良くわからない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 526 公的研究資金を民間企業がもう少し活用できるようにしてほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 527 他国に比べて、国産(国家)戦略に基づいた強化分野がまだまだ弱いと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 528 明らかに少ない。企業においても、研究開発投資には、7~10%は必要。国が4.2%では少ない。5%から10%に増税されてどうなるか、モニタリングする必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 529 研究を実施する場としては良い環境だと思う。研究がより役に立つような仕組みとか、新しい研究が生まれる環境という点から見れば不十分かもしれない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 530 研究費の使い勝手、量ともに海外に比して少ないと思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 531 アメリカに比べて遅れており、日本の産業界で技術でグローバルで勝てるスタートアップが生まれていないことに危機感を覚える(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 532 人件費として使えなかったり、自由度が低いものがある。また、公募の仕組みも複雑である。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 533 研究者や研究組織の層を厚くするため、研究資金は集中しすぎるよりも薄く広くすべきと考える。競争的資金は短期の結果だけが求められ、長期的なテーマに取り組みにくい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 534 政府の公募型研究費の使途について、関連性を有する企業の独自研究開発への共用がある程度は認められると、全体のレベルアップに有効であると考えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 535 サイエンス偏重の感があります。社会実装に重きを置かならば、文科省といえども工学系の研究開発への支援が必要と思います。科学と工学の間、あるいは研究と開発の間、といった中間領域への支援が手薄と思われれます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 536 民間企業が助成を受ける場合、書類が煩雑で経理検査、会議が多く、時間が取られることが多い。特に中小企業は、人的資源に余裕がないため、非常に厳しい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 537 長期的視点に立った場合、10年以内に成果(=事業に貢献)を大学や公的研究機関にもとめている感じがする。大学は人財育成と長期的なscienceに力をかけても良いと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 538 老人に対する社会保障も大事であるが、日本の発展・継続のためには研究・教育資金が必要と考える。だんだん予算が縮小しているように感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 539 科学技術研究費はいまだに企業中心のまま。オープンサイエンス、オープンイノベーションの世の中になっているのに、日本の企業は世界的に見ても自前主義が極端に強く、流れに乗り遅れている。本来、今こそ大学の出番のはずだが、国際化に乗り遅れ、財政的にも厳しく、世界から取り残されつつある。企業が大学に資金を提供しないのならば、企業の内部留保を吐き出させて大学予算の拡充を図るなど、政府による研究資金シフト政策が必要だ。(民間企業等,その他,男性)
- 540 公的研究機関や企業の研究者はよくわかりませんが、大学の先生は研究と授業以外の要件が多すぎるように感じます。(民間企業等,その他,男性)
- 541 定点調査ワークショップ2019に出席しても十分な資金の確保、人材の確保が出来ていないことが理解できました。又、産学の連携の難しさ(時間的な視点の違いなど)など、今と将来のつながりのロードマップに関して、産業界とのズレを修正し、真の産学官連携を図るべく研究環境、研究資金を投入すべきと考えます。(民間企業等,その他,男性)
- 542 国の研究予算が実際の研究者に十分渡っていない。(民間企業等,その他,男性)
- 543 研究開発補助金について、実証試験を評価しない印象が有り、モノづくりに試験が必須である認識を深めてほしいと感じる。(民間企業等,その他,男性)
- 544 総額については、諸事情を鑑みてやむを得ない面があるとしても、基礎(科学)と応用(技術)のバランス、また領域偏重など、全体的に配分バランスが悪いように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 旧帝大偏重であることと、特に地域に生きる大学の役割にそぐわない体制である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 546 教育、研究に必要な基盤的な経費が不十分である。今後が心配である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 547 アベノミクスの影響で、短期間にイノベーションの成果をチェリーピッキングする動きが加速されているように感じる。競争的研究資金が、より基礎的かつ基本の原理の解明にも向けられるよう、声を合わせる時が来ている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 548 公募型研究費の間接経費は、組織ごとの集中管理で、節約できる。大きな大学では、小さな大学より、少なくて済むはず。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

549 研究単位当たり予算は小さくても単位数を増やすべきと考えるが、依然、その逆の傾向が続いている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

多くの研究者が競争している研究領域では、保有設備の優劣や雇用しているポストクの質と量で研究の競争力が決まってしまう面があります。この点をマスコミ等が取り上げて予算が足りないという論調が目立ちます。確かに研究環境、研究資金が競争力を左右する領域はありますし、そこは強化してほしいところですが、研究は多様なことと、福祉等の国民全体が恩恵を直接に実感できる予算と比べて科学技術関係予算は特殊なので、この予算の範囲でなんとか工夫して科学技術で成果を出していくべきだと思っています。(民間企業等,その他,男性)

551 大学(院)の研究は、学生の教育(実験,情報収集,論文作成,発表(海外を含む))の根幹でもある。外部資金によらない教育に資する意味合いで研究費の増額手当てが必要と思う。(民間企業等,その他,男性)

パート 3

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	各年の指数				指数の変化						
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
大学・公的研究機関グループ	91	144	435	607	454	123	29	1,792	4.1	3.0	4.3	5.7	4.6	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.25	-0.19	-0.14	-	-0.57	
大学等	74	117	348	505	404	109	23	1,506	4.1	3.1	4.4	5.8	4.7	4.5	4.3	4.1	-	-0.23	-0.18	-0.14	-	-0.55	
公的研究機関	17	27	87	102	50	14	6	286	3.7	2.6	3.9	5.3	4.4	4.0	3.8	3.7	-	-0.34	-0.21	-0.16	-	-0.70	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	74	127	386	546	401	111	25	1,596	4.1	3.0	4.3	5.7	4.7	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.24	-0.19	-0.15	-	-0.59	
男性	17	17	49	61	53	12	4	196	4.1	2.8	4.2	5.7	4.5	4.2	4.1	4.1	-	-0.32	-0.11	-0.03	-	-0.46	
女性	4	10	44	73	53	12	0	192	4.1	3.3	4.4	5.6	4.4	4.4	4.3	4.1	-	0.05	-0.17	-0.12	-	-0.24	
職位	34	60	211	242	177	39	7	736	3.9	2.9	4.2	5.5	4.5	4.2	4.1	3.9	-	-0.26	-0.17	-0.23	-	-0.65	
社長・役員、学長等クラス	32	57	128	214	152	51	15	617	4.2	2.9	4.3	5.8	4.7	4.4	4.2	4.2	-	-0.26	-0.19	-0.04	-	-0.49	
部長、教授クラス	19	15	48	73	68	20	7	231	4.4	3.2	4.6	6.0	4.9	4.6	4.5	4.4	-	-0.34	-0.12	-0.04	-	-0.50	
主任研究員、准教授クラス	2	2	4	5	4	1	0	16	3.8	2.5	3.5	5.8	4.4	4.8	4.0	3.8	-	0.38	-0.78	-0.25	-	-0.65	
研究員、助教クラス	18	38	102	172	162	37	2	513	4.2	3.2	4.5	5.9	4.6	4.4	4.3	4.2	-	-0.15	-0.11	-0.09	-	-0.35	
その他	73	106	333	435	292	86	27	1,279	4.0	2.9	4.2	5.6	4.7	4.4	4.2	4.0	-	0.30	-0.22	-0.15	-	-0.67	
雇用形態	1	8	18	49	40	7	0	122	4.3	3.6	4.6	5.7	4.4	4.5	4.4	4.3	-	0.11	-0.11	-0.08	-	-0.07	
任期あり	16	2	37	57	33	10	0	139	4.2	3.3	4.3	5.5	4.6	4.4	4.3	4.2	-	-0.21	-0.11	-0.09	-	-0.40	
任期なし	65	117	337	454	349	102	28	1,387	4.1	2.9	4.3	5.8	4.7	4.4	4.2	4.1	-	-0.27	-0.18	-0.14	-	-0.59	
業務内容別	9	17	43	47	32	4	1	144	3.5	2.5	3.9	5.3	4.5	4.1	3.7	3.5	-	-0.41	-0.45	-0.16	-	-1.02	
学長・機関長等	46	79	240	343	296	83	18	1,059	4.2	3.1	4.5	5.8	4.8	4.5	4.3	4.2	-	-0.25	-0.19	-0.12	-	-0.56	
マネジメント実務	7	9	24	30	16	7	1	87	3.8	2.6	3.9	5.3	4.3	4.1	3.9	3.8	-	-0.12	-0.26	-0.09	-	-0.47	
現場研究者	21	29	84	132	92	19	4	360	4.0	3.1	4.3	5.6	4.5	4.3	4.2	4.0	-	-0.20	-0.14	-0.17	-	-0.51	
大規模Pの研究責任者	12	25	58	52	71	23	6	235	4.2	2.9	4.5	6.0	4.9	4.6	4.4	4.2	-	-0.33	-0.18	-0.16	-	-0.67	
国立大学等	15	18	72	111	100	28	6	335	4.4	3.1	4.6	5.9	4.7	4.5	4.4	4.4	-	-0.20	-0.05	-0.03	-	-0.28	
公立大学	18	36	90	134	87	19	4	370	3.9	2.9	4.2	5.4	4.5	4.2	4.0	3.9	-	-0.34	-0.22	-0.11	-	-0.67	
私立大学	27	34	121	184	132	33	5	509	4.1	3.2	4.4	5.7	4.6	4.5	4.3	4.1	-	-0.12	-0.25	-0.18	-	-0.55	
第1グループ	12	15	47	54	53	19	4	192	4.3	3.0	4.6	6.0	4.9	4.6	4.4	4.3	-	-0.28	-0.15	-0.16	-	-0.58	
第2グループ	14	27	99	129	117	28	10	410	4.2	3.2	4.5	5.8	4.8	4.7	4.4	4.2	-	-0.15	-0.27	-0.14	-	-0.56	
第3グループ	8	22	49	48	36	16	0	171	3.7	2.5	4.0	5.6	4.5	4.0	3.8	3.7	-	-0.52	-0.17	-0.13	-	-0.82	
第4グループ	15	31	79	139	94	25	6	374	4.1	3.0	4.3	5.6	4.6	4.3	4.2	4.1	-	-0.23	-0.13	-0.08	-	-0.44	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	91	144	435	607	454	123	29	1,792	4.1	3.0	4.3	5.7	4.6	4.4	4.2	4.1	-	-0.25	-0.19	-0.14	-	-0.57	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差		
1	1	4	3	学術研究は個々の研究なので、おしなべていうことは難しいが、それなりに行われていると思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	5	3	もちろん、評価が全て平等であるとは思えませんが、世界トップの研究成果をあげられている先生方に予算が配分されるように思えるので本設問に対する回答を変更した。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	Society5.0やSDGsなどが社会に浸透してきており、これらの貢献への説明を意識せざるを得ない状況であるため、改善していると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	小生が所属している私立大学では、この視点が強調されていて、教員をつなぐ作業が盛んにおこなわれている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	予算獲得の誘導により、そうせざるを得ない。良い方向性とは思えない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	現代的な要請の意味を、今まで勘違いしていました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	4	5	1	動機付けを整理するには役立つが、直接的に社会へ還元できる研究が占有し、研究の多様性が劇的に失われていると感じます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	少しづつ変化してきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	JSTやNEDOの戦略に合った研究が増えてきているように思います(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	所属学会の打ち出す方針を見ていると、今後良い方向に変わっていく可能性を感じています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	4	0	・研究者の「内在的動機に基づく研究」を、一般向けにより周知する努力をする必要はあるが、実は「現代的要請」にはそれなりにこたえている。・特に若手の研究者は社会的問題への関心も高く、様々な形で既存の枠を超えた課題に挑戦しようとしているように見受けられる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0	フンド創設の最初はハイリスクを諷しながら、評価時には具体的な応用や社会実装まで問うような事例もあり、なかなか挑戦的な研究を始めるには覚悟が必要(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	フレームワークは構築されているが、評価者の方が新規的な内容に対して正しく評価出来ない状態。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	4	0	研究の推進力となる部分であり、本来はもっとサポートされて良い部分である。一方で多額な資金が必要なわけではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	学術研究に要請する項目を示し、方向性を与えるという発想に問題を感じる。内在的動機に基づく研究は未来につながる財産であり、研究者の自由にすべきである。それでも、一定以上の割合で要請にマッチする研究推進はなされていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	2	-1	短い研究期間内での成果、限られた予算で、研究自体がこじんまりしてしまい、挑戦的な研究への取り組みが少ないように思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	分野によっては十分でない。研究者の自発的なスクラップアンドビルトが必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	1	-1	国際共同研究強化(B)が創設されたが、若手研究者の参加と1課題のみへの参加が条件になっており、国内で数が減っている若手を確保できず、国際連携を活発に行ううえで柔軟に利用できていない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	1	-1	産学連携、短期的成果、資金調達のための協創に追われ、内在的動機に基づく研究は絶滅危惧種(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	公的研究費が出口路線に偏りすぎていて、研究者のやりたい研究が限定される傾向にある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1	産業的ニーズにこたえることが特に重要視されている印象が強くなったため(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	2	-1	研究資金を獲得するため、目先の研究や応用研究を志向する研究者が増えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	1	-1	研究環境の劣悪化からモチベーションの低下が著しく、余裕がなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	5	4	-1	領域に偏りがみられる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	研究費取得の面で、既存の研究がない場合挑戦性という点で、非常に難しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	そもそもテーマが決められて公募されており、より自由度は限定されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	年々、内在的研究と要請との乖離が大きくなってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	資金が足りない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	5	4	-1	研究に必要な基盤的予算の減少により、内在的動機に基づく研究、特に挑戦的研究は十分に行えない状況になってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	研究費の配分のあり方が内在的研究を阻害している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	一部の研究機関テーマに集中している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	プロジェクト研究に予算が流れており、内在的動機に基づく研究はますます苦しくなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	項目が細分化しておりタコソボ化が進んでいるように思える。もう少し学部学科の設置基準をゆるくして、教員の重複等により学際的な教育を行えるようにするべきだと思う(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

34	4	3	-1	要請がやや過多であり、動機との不一致が感じられる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	検証が不十分な面もあると感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	所属分野では総合性が欠けているように思われる。研究の多様性を尊重してほしい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	3	-1	結果がほとんどわかっているような研究が結構多く、挑戦的とは程遠い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	4	3	-1	学術研究が現代的要請に向かいつつある。一方で、地道な不易たる学術分野もある。そのような研究を支える基盤(運営交付金など)が劣化している。現代的要請は流れのすべてではなく、方向性の一つであることも意識として共有する必要がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	研究者の内的動機による挑戦性,総合性,融合性及び国際性よりは,社会の必要性からくる動機付けが強くなる傾向に感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	交付金などの研究費が削減されて,挑戦的なものは減ってきているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	JSTの機器計測の枠が小さくなり,未来社会のような挑戦性が一見高く採択率の低い公募が増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
42	4	3	-1	予算配分の偏りや正規雇用の減少が一層進んでいる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	実用的な技術開発のための研究が偏重され,ますます,基礎研究を行うことが困難となっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	2	-2	先のこと等わからないから,もっと広く浅くを指向すべき(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	2	-2	研究資金の獲得しづらいニッチな研究や,確実に成果の得られるテーマではない研究を実施することは難しい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
46	4	2	-2	目先の成果を求められるため,腰を据えた研究を実施することが難しい状況にあると感じているため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
47	3	1	-2	挑戦的研究は減少しています(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	4	1	-3	挑戦したくても予算の縛りが強すぎて事務的にできないことが多い。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	5	2	-3	内在的動機に基づく研究を進めるための予算が限定的であるため,不十分と考える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
50	6	3	-3	政府等による政策により,学術的な自由さが制限されていると感じます。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	2	-3	挑戦的で蓄のような研究にもっと縛りを少ない状態で国が競争的資金を提示しても良いと思います。本当に大事な研究は小さい予算からも生まれます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	5	2	-3	考えるための時間が著しく減っている。すべての研究者が運営や雑用に忙殺されており,その状況は年々ひどくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	6	2	-4	予算の削減から,内在的動機に基づく研究がしにくい状況になってきた。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	19	124	317	381	512	427	103	1,864	5.2	3.5	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	5.2	-	-0.17	-0.14	-0.10	-	-0.42
大学等	12	102	279	315	419	369	84	1,568	5.2	3.5	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	5.2	-	-0.16	-0.15	-0.10	-	-0.41
公的研究機関	7	22	38	66	93	58	19	296	5.2	3.7	5.5	6.9	5.7	5.4	5.4	5.2	-	-0.25	-0.08	-0.12	-	-0.45
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	15	112	274	325	458	391	95	1,655	5.2	3.6	5.6	7.0	5.7	5.5	5.3	5.2	-	-0.17	-0.14	-0.11	-	-0.36
男性	4	12	43	56	54	36	8	209	4.8	3.1	5.0	6.6	5.2	5.0	4.8	4.8	-	-0.17	-0.14	-0.05	-	-0.37
女性	0	8	29	43	49	59	8	196	5.5	3.9	5.7	7.2	5.9	5.8	5.6	5.5	-	-0.16	-0.19	-0.11	-	-0.45
職位	4	41	139	171	207	175	33	766	5.1	3.6	5.5	7.0	5.8	5.5	5.3	5.1	-	-0.28	-0.15	-0.21	-	-0.64
社長・役員、学長等クラス	8	53	108	109	191	135	45	641	5.2	3.4	5.5	7.0	5.6	5.5	5.3	5.2	-	-0.13	-0.20	-0.06	-	-0.40
部長、教授クラス	4	22	40	55	59	53	17	246	5.1	3.0	5.2	6.9	5.2	5.1	5.0	5.1	-	-0.15	-0.08	0.08	-	-0.15
主任研究員、准教授クラス	3	0	1	3	6	5	0	15	6.0	4.2	5.8	7.5	6.2	6.2	6.0	6.0	-	-0.04	-0.18	0.00	-	-0.22
研究員、助教クラス	1	39	91	103	155	126	16	530	5.1	3.3	5.5	7.0	5.4	5.3	5.2	5.1	-	-0.20	-0.10	-0.13	-	-0.36
その他	18	85	226	278	357	301	87	1,334	5.2	3.6	5.5	7.0	5.7	5.5	5.3	5.2	-	-0.13	-0.16	-0.09	-	-0.42
雇用形態	0	4	17	26	34	39	3	123	5.6	4.1	5.7	7.1	5.7	5.5	5.7	5.6	-	-0.14	0.12	-0.10	-	-0.16
任期あり	5	3	23	30	40	47	7	150	5.7	4.3	5.9	7.2	6.1	6.0	5.8	5.7	-	-0.17	-0.17	-0.13	-	-0.47
任期なし	13	110	244	295	391	311	88	1,439	5.1	3.4	5.4	7.0	5.5	5.4	5.2	5.1	-	-0.17	-0.13	-0.09	-	-0.40
業務内容別	1	7	33	30	47	30	5	152	5.0	3.5	5.4	6.6	5.7	5.6	5.1	5.0	-	-0.18	-0.44	-0.13	-	-0.75
学長・機関長等	7	69	181	219	284	279	66	1,098	5.3	3.7	5.6	7.1	5.7	5.6	5.4	5.3	-	-0.17	-0.15	-0.12	-	-0.43
マネジメント実務	1	5	23	16	31	13	5	93	4.8	3.0	5.1	6.9	5.5	5.2	5.0	4.8	-	-0.26	-0.26	-0.12	-	-0.64
現場研究者	4	28	75	80	104	77	13	377	4.9	3.0	5.2	6.7	5.1	5.0	4.9	4.9	-	-0.10	-0.13	-0.02	-	-0.25
大規模Pの研究責任者	0	18	40	48	63	63	15	247	5.3	3.6	5.6	7.1	5.8	5.5	5.4	5.3	-	-0.23	-0.16	-0.10	-	-0.49
国立大学等	2	13	51	72	100	92	20	348	5.5	3.9	5.8	7.2	5.7	5.6	5.6	5.5	-	-0.14	-0.01	-0.05	-	-0.20
公立大学	5	32	87	81	96	73	14	383	4.7	3.1	5.0	6.5	5.3	5.1	4.8	4.7	-	-0.20	-0.24	-0.13	-	-0.57
私立大学	4	37	94	103	146	121	31	532	5.2	3.4	5.5	7.0	5.6	5.5	5.3	5.2	-	-0.10	-0.21	-0.10	-	-0.41
第1グループ	1	20	35	44	49	42	13	203	5.0	3.2	5.4	7.1	5.6	5.4	5.2	5.0	-	-0.18	-0.20	-0.22	-	-0.60
第2グループ	5	21	73	85	103	107	30	419	5.4	3.6	5.7	7.2	5.8	5.7	5.5	5.4	-	-0.14	-0.19	-0.07	-	-0.40
第3グループ	1	16	32	36	46	37	11	178	5.0	3.3	5.4	6.7	5.7	5.5	5.1	5.0	-	-0.24	-0.39	-0.10	-	-0.73
第4グループ	0	33	77	83	114	69	13	389	4.8	3.1	5.1	6.5	5.0	4.8	4.8	4.8	-	-0.17	-0.02	-0.04	-	-0.23
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	19	124	317	381	512	427	103	1,864	5.2	3.5	5.5	7.0	5.6	5.4	5.3	5.2	-	-0.17	-0.14	-0.10	-	-0.42

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	5	3	貢献していると思える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	基盤C程度の年間100万円くらいでは,研究費としては十分に確保できない。しかも重複制限が厳しく挑戦的萌芽などに申請できないので,上乘せもしにくい。特にnon-PIが獲得することの多い基盤Cの重複制限を緩和してほしい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	3	5	2	若手や萌芽的な研究に対する助成が充実してきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	大型予算を絞れば,蓄のような研究を多く作れます。蓄を選別する人がしっかりしていればそのお金は無駄にはならず,その1%が日本の科学技術力になるのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	5	1	・挑戦的な課題が採択されやすい状況とは言えない。・広い学問分野に門戸を開き,研究課題をピアレビューによって審査するという仕組みは,まさに研究者が自ら新たな課題を探索することを求めているものであり,そうしたメンタリティーを育てる面でも寄与は大きい(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	使い勝手がよくなりつつある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	科研費の運用は,うまくいっていると思う。予算規模がもっとあればなおよい(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	種目の増設(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	今年度は若手研究の枠が広がったので。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	基礎的な研究推進に役立っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	科研費も出口志向が重視されるようになり,優れた基礎研究が採択されない可能性が懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	科研費改革をしているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	実感として変わったと言うよりも,科研費の審査方法などポリシーとして,そうした動きが感じられたから。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	以前の申請フォーマットより内発的な動機を書きやすくなっているが,依然として新しい課題よりも作文しやすい課題の方が採択されやすいように感じる(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	この事業なしには研究者に自由度はなくなってしまう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	時代に合わせた課題をあげていると思いますが,産業の現場の人たちの意見から乖離しているような面もあると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	2	3	1	若手研究者においては,改善されてつつあると思われる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	自由な発想ではなく,枠を決められる気がする。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
19	2	2	0	研究内容ではなく,書類の書き方などで採択が左右され,真に挑戦的な課題に助成されていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	基盤Cの総額が低すぎる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	5	5	0	科研費は良いが,基礎研究以外の研究は産学連携など科研費以外の大きな資金源があり,基礎研究が相対的に軽視されている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	5	5	0	科研費はその役目をかなりな部分果たしていると考えている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	挑戦的萌芽研究という枠組みでテーマを起こし,基盤研究につなげるという王道が取れるのは科研費の良いところです。採択数が少ないのが問題です。もっと,若手からの積極的な提案を採択してほしいです。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
24	4	4	0	総額を増やし,もっと薄く広く配分すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	社会の発展に必要な基礎科学や技術を選ぶ視点を見直す必要がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	時流に乗った研究により寄与している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0	挑戦できる研究,予算額は小さいのが課題。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	既存の研究の少しの変更という研究には寄与しているが,あまりに新しい研究は,受け入れられないのではないかと。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	新しいことをやる場合はそのことについての論文は出ていないことが多く,業績が無いことで落とされる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	4	0	競争的ではあるが,自由な発想を理解しようとするはまだ教われていると考える(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	競争的資金で十分に寄与できるものでもない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	お仲間同士で採択し合っている感があり公正な審査が行われているように思えない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	5	5	0	科研費が増えて,若手の採択率が上がったことは評価できる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	6	6	0	(意見は不変)審査方法が変わり,より良くして行こうと言う意思が感じられる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	4	0	かなりしているとおもう(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	総額を増やして,広く配分すべきである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

37	2	2	0	審査過程において、「新たな課題を積極的に探索し、挑戦すること」に重きが置かれているとは思えない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
38	1	1	0	特定の大学の出身者とその関係者が獲得できる仕組みになっているとしか思えない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
39	5	5	0	もう、科研費しかない。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
40	3	2	-1	成果が保証されるような研究が多く採択され、挑戦的な研究に資金が回っているように見えない。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
41	3	2	-1	新しく挑戦的な課題にじっくりと取り組める枠組みをさらに整備する必要があります。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	2	1	-1	研究者は、研究費事業によって、新たな課題を探索するわけではない。研究者の興味から生まれるもの(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
43	5	4	-1	重複制限により、新しい課題に挑戦する機会が限られている。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
44	4	3	-1	種目が多すぎ、効率が悪い。(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	3	2	-1	重複制限のため、リスクをとって、チャレンジしにくい(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	5	4	-1	最近の研究分野に偏りがあり、ユニークで挑戦的な研究が少なくなっているように思える。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	3	-1	寄与はしているが、運営費が減少し、科研費の間接経費が大学運営に使用されている状況で、実質的な研究費は減少し、十分に寄与できているといえない。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 女性)
48	2	1	-1	申請書式は変わったものの、実績主義は相変わらず。新規課題の採択はまず無理。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	5	4	-1	評価が難しいこともあり、挑戦的な課題は認められ難い。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	3	2	-1	新たな課題の可能性を見極めるための予備実験をする経費が割り当てられていないため、思い切ったことができない(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
51	3	2	-1	最近の文部科学省の取り組みとして、科研費の取得を様々な取り決めに関連させるような方法は決して良いとは思えない。研究者に良くない負担のみを増加させている。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
52	6	5	-1	ここ数年、採択率を向上させているのは良いことだが、絶対的な資金量として不足しているのは世界的にみても変わらない。内部的な取り組みは十分であるが、その上位組織において科研費に対するもう一段の考慮が必要である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
53	2	1	-1	科研費の萌芽研究の採択率はあまりにも低い。中区分で審査されているので、本当に学術的に挑戦的な課題が埋もれている感じがする。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
54	3	2	-1	他分野を含めた広い審査になり、センセーショナルなテーマや分かりやすいテーマが優先され、真に挑戦的な課題が採択されているのか、きちんと評価できているのか疑問に思います。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	3	2	-1	もう少し支援を増やして活性化し、日本の科学力向上を図ってほしい。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
56	4	3	-1	数年では成果が出にくい研究を細切れにして成果がでるような方法を考えて申請されることが多く、結果の見える研究計画書が多い印象。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
57	6	5	-1	採択率や研究費をもう少し上げてほしい。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
58	2	1	-1	探索・挑戦的な課題として提出する基盤Cが大きく削られている。挑戦的萌芽もCをとってしまうと申請できない。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	4	3	-1	近年の科研費改革にもかかわらず、効果がまだ明確ではない。研究者側の意識の問題もある。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
60	3	2	-1	全額がまだ少ないといえる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
61	5	4	-1	基盤研究費の一部に充当されている面も否定できない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
62	3	2	-1	挑戦的なものが十分に評価されていないと感じます。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
63	2	1	-1	本当にやりたいことを書いてらたぶん通らない。採択されるための書き方をする必要がある。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	6	5	-1	一部の種目で審査区分が変更されたことにより、申請課題が正當に評価されなくなっているのではないかという懸念がある。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
65	2	1	-1	科学研究費の審査が挑戦に対して冷淡。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
66	5	4	-1	本問に最も適合すると思われる挑戦的萌芽研究の採択率が非常に低く、新たな研究に挑戦しにくくなっている。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	2	1	-1	一部領域への予算の集中および業績や経験重視で新たな挑戦が困難に感じる(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
68	2	1	-1	挑戦的研究内容では採択されにくい(大学, 第4G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
69	2	1	-1	具体性があるて出来るのが分かっているものじゃないと採択されにくい(大学, 第4G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
70	4	3	-1	挑戦と無謀は違う。しかし、無謀な提案は排除するべきであるが、挑戦的な提案は認めたい。その境界線が難しい。そのためか、挑戦的な提案が減っているし、無謀な提案が増えているようにも見える。審査する側の力量が問われていると思う。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
71	3	2	-1	新たな課題に挑戦という、今までの地道な研究を否定する方針が強すぎる。地道な研究を追求した先に新しい知見が得られるはず。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
72	5	4	-1	金額は少なくないが、効率が悪いと感じるようになった。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
73	5	4	-1	特徴が薄れてきていると感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
74	5	4	-1	科研費は非常に重要であるが、間接経費が機関の運営費に化けている実態はなんとかすべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

75	2	1	-1	「新たな課題」であれば本当に良いのだが、過去の焼き直しや、見た目が良くても内容がない研究が数多く散見される。逆にそういう申請書でなくては、審査に通らないという点で、審査員の質の確保が不可欠。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	実用的な技術開発のための研究が偏重され,ますます,基礎研究を行うことが困難となっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	5	3	-2	採択までのレビュー方法において,専門知識を有する学識の高い委員によってなされているとは言い難い場合がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
78	5	3	-2	短期的に成果が見込めるものしか結局は採択されないのではないかと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	4	2	-2	審査単位が小区分から中区分に変更となり,業績欄が無くなったことは,改悪と感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	1	-2	研究環境の劣悪化からモチベーションの低下が著しく,余裕がなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
81	4	2	-2	フレームワークは構築できているが,評価者の方が新規的な内容に対して正しく評価出来ない状態。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	わかりやすい研究,あるいはお金の必要な先進機器を利用した研究にばかり資金が偏っている傾向が感じられる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	現状の評価では,挑戦的な資金投入より,実績のある大きな研究施設への助成になってしまう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
84	4	2	-2	積極的にできる状況ではない.制限や書類の締め切りなど,かなり過重感が大きい(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
85	4	2	-2	残念ながら,挑戦的な研究費の採択率が極めて低いため,十分に寄与しているとは思えません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	-2	挑戦的研究の採択率が極めて低いから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	5	2	-3	事業の趣旨は良いが予算額が不十分(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
88	5	2	-3	新学術の融合相当の区分の廃止(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
89	5	2	-3	助成そのものが基礎的な分野にはあてられず,またその採用数が少ないことが門戸を閉ざしているため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
90	6	2	-4	“科学研究”は研究者各自の興味に従って行うべきなのに,科研費は審査員が評価している.人の興味に,他人が評価してはいけない.審査員制度は,他人の評価を気にさせ,個人の科学的興味を辱しめ,新たな課題へ挑戦する気持ちを消滅させている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

	2018	2019	差	
1	1	3	2	確保されているとは言い難いが、国の科学技術政策に対して合う研究を提案し、予算を獲得した上で、それらの研究を実施しながら合間の時間で基礎研究を実施すれば良いと思えるようになりました。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	3	1	一定レベルか保持されていると思われる。しかし選択と集中という政策の下、その状況は悪化しつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	科研費による支援はそれなりに機能している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	他の国に比べると基礎研究の多様性は少しあると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	基礎研究は以前よりも多様化してきていると思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	2か3かは微妙である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	若手を奨励しようとしている様子は見られており、その点は評価できる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	流行のテーマに群がりすぎ、また、そういう分野に金が流れすぎ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	ボトムの雰囲気は上がってきているのではないだろうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	科学研究費助成費の変化はその表れである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	大学での研究内容,研究者の意識が従来に比し多様になってきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	イノベーションには,基礎研究が必ずしも必要ではないと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	グラント申請で通りやすい研究分野に流れていると思います。(民間企業等,その他,男性)
14	2	2	0	大学の基礎研究から様々なイノベーションが生まれてきた歴史がある。運営費交付金の減少により,外部資金を確保しにくい。基礎研究経費が減少し,多様性も保てなくなりつつあると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0	全然ダメである。前回の調査時よりも悪化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	基礎研究の多様性を確保するためには,ある程度の投資(回収できなくても良いという覚悟)が必要と思われるが,そのような観点から考えると,まだまだ不十分と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	3	0	多様性よりは意欲高い研究人材の欠如。(大学,その他,男性)
18	3	3	0	・形のないもの,成果が単純に見えないものに対する「我慢」が足りない。・杓子定規な「審査」ではなく,潜在的な成長可能性のある研究を嗅ぎ分ける「嗅覚」を鍛える必要を感じる。・トップダウン予算が多すぎだと思います。日本らしい研究は草の根的な基礎研究に潜んでいると思います。・萌芽的な研究に競争資金をもう少し配分した方が良い。国立大が地域的にも分散して存在することで,地域の多様性を反映したニーズを取り組みつつ基礎的な研究活動を行う環境が確保されている(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
19	1	1	0	経常研究費が不足。1000万円/年を確保してほしい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	全部を求めすぎず,基礎研究でコツコツ積み上げることを評価していない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	1	0	視点が目先の成果や目標に向けられている研究が多いように思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	イノベーション,ため息しか出ません(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	3	0	基礎研究の多様性が確保されるためには,研究者の少ない分野・トピックにも保護が与えられなければならない。研究費の重点配分はこれには逆行する施策である。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
24	1	1	0	成果を求めるあまり,日本発の基礎研究が生まれてこない環境になりつつあることが危惧される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
25	2	2	0	テーマが既に決まっている紐付きの研究資金が多いため,多様性の確保からは遠ざかっているように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	2	2	0	研究分野が一部の分野(素粒子,宇宙,バイオ)に偏っており,基礎研究の多様性がなされているとはいえない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	研究者の独創的なアイデアに基づく研究を数年間支援するべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	そもそも基礎研究が軽視されていると思う。わかりやすさや役に立つかが重視されているように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	多くの大学でこれだけ研究者のパーマメントポストが減らされている状況で,多様性が確保できるはずがない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0	研究成果の実用性が求められすぎているため,今後のイノベーション源となりうる研究は進んでいないように感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
31	1	1	0	若い才能が独立していない(できない)ことが大きな足かせとなっていると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	お金になりそうな研究でないと,研究費が取れないのでは。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	大型予算はだいたい政府が方針や分野を指定しているので(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	イノベーションが何かをわかっていない役人がイノベーション政策を策定することがまずもって間違い。そんなのでイノベーションができるわけがない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	流行りに流されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	科研費のフォーマットが大きく変わったり,取り組みがわかりやすい形で研究者に示されているので,これから変化していくことは期待している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

37	1	1	0	5年ごとに、重点戦略目標が変わり、5年後に、本質的な進歩が無いまま分野が閉じていくといった、サイクルは、断つべきである。重点と同時に、長期視野にのっとった継続課題を選定すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	総額を増やして、広く配分すべきである(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	ノーベル賞受賞時などは基礎研究の重要性が指摘されるが、その盛り上がりは一時的で終わってしまう。現実的には、実用的な成果がないと研究資金がとりにくい(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	社会の雰囲気若手研究者が流されていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	大学での基礎経費の激減が近視眼的な研究テーマの選択を助長している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	研究費の最低保障は必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	既に瀕死である(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
44	2	2	0	資源も、人員数も不足する日本は、知と人財で勝負しかないが、その根源は基礎研究。だがそこが弱体化してる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	iPsへの過度な集中とES軽視など、基礎研究に対してまで選択と集中の傾向がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	小学校教育から変えて行く必要があるのではないのでしょうか？受験合格目的を変え、将来のなりたい自分目的に変えるべきではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	運営費交付金削減による基礎研究経費の運用がますます厳しくなっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	若手の研究を含めて、政策的に誘導された研究テーマに集中しすぎと思われる。また、短期的に成果(論文発表)を出すことが至上命題となり、「結果の出やすい方法論の研究」に集中しがちである。(大学,社長・学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	競争的資金が多くなり、むしろ現在流行している特定の研究に集中している傾向がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	学生の基礎学力が低下している印象あり。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	基礎研究の不足を共通認識すべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	多様性の源泉である雑多な多くの人材に研究費がいきわたっていない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	縮小している印象(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	人材の多様性が著しく下がっている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	2	1	-1	近年、基礎研究も社会的な要請に応えるべきとの圧力が増して大変問題と思います。大学の研究は、もっと長期的視野に立つべきで、企業の下請けになってはいけません。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
56	2	1	-1	基礎研究を推進するための予算が致命的に不足しているから(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	新学術の融合相当の区分の廃止(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	基礎研究の多様性は応募型の競争的資金とは相容れないと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	短期的なイノベーションを求めすぎるために、イノベーションの真の源泉を枯らせることになっている気がする。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	競争性を重視するあまり、短期間で結果のでる応用研究に重点がおかれる傾向にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	研究費の多様性はあるが、獲得するチャンスについては特定の大学等への偏りが著しくなっており、狭まっているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	短期的な課題に対する応用研究・学際研究に多くの予算が割かれ、真のイノベーションを生む自由な基礎研究への予算が毎年減少し、基礎研究や多様性が損なわれている。この傾向が長期にわたって続けば回復は絶望的になることが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	プロジェクトの業務遂行という流れが強く、諸外国と比べて、多様な基礎研究が進んでいるようには見えない。特に大きな研究機関ほどその傾向が強い。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	先に述べたように、若手人材の枯渇で、特定の分野や、一部の研究所のみが生き残るでしょう。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	選択と集中の掛け声とともに、研究費・人的リソースなどが集中する方向に向かってしまっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	iPS細胞研究への多大な投資は多様性を妨げているのでは。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	実用性重視の研究が多く、十分に確保されているとは言い難い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
68	3	2	-1	学術研究(あるいは基礎研究)にかかる予算が減少していると感じる。そのため、多様性の確保は不十分ではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	環境省の推進費など、政策決定に貢献しているが、そのための基礎研究を理解しなくなってきた。(以前は理解する審査員が複数いたが、審査員などがかわるとみかたが偏狭になっていると思われる)(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
70	2	1	-1	基礎研究だとお金が取れない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	将来的なイノベーションではなく、研究者個人の名誉とインパクトファクターによって研究が行われている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	基礎研究をイノベーションにつなげるために、まだ何かが不足しているように感じられる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	成果が出るものが優先されており、すぐに実用化に結びつかないものへの理解が薄い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	2	1	-1	予算集中があり、多様性を確保できていないと思えないため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	3	-1	若手研究者が新規性のある研究に取り組めるように援助し、多様性をさらに確保して将来のイノベーションに繋げる必要がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

76	3	2	-1	大学・高専における基盤校費の削減が続く状態で多様性を確保するのは困難と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
77	4	3	-1	研究資金の配分も含めて,短期的な成果を求める傾向が強くなってきており,すぐには成果の出ない基礎研究の多様性は失われてきているのではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
78	3	2	-1	基礎研究より社会実装できる研究に重点が移動している傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	選択と集中の気運が強まる中で状況は厳しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	リソース(人,資金,時間)削減の影響が基礎研究継続を難しくしており,結果として基礎研究の多様性が失われつつある印象をより強く感じるようになった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	農水系の競争的資金・公募型研究では囲い込みや根回しの必要性が高まり,基礎研究の多様性は低下していると感じる。科研費については分かりません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	トップダウンのなもので金につきすぎていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	2	1	-1	はやりのものに,集中しすぎていると思う(研究競争力がないのに競合しようとする)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	3	2	-1	研究資金獲得のため,似たようなテーマが多くなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
85	4	3	-1	欧州の状況を知り,少し基礎研究についての重要性の社会認知が不足していると感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	2	1	-1	多様性となると不十分と感じる。国土保全・環境など地球に及ぼすリスクに対する備えが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	3	2	-1	競争的資金が多くなってきている印象があり,このため「お金のとれる研究」にシフトしているように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	目先のトレンド研究に資金や研究が集まる傾向がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
89	3	2	-1	将来につながる研究に資金が行かず,有名研究者に資金が集まる制度は,新たなイノベーションを産まなくなる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
90	3	2	-1	学生の減少に伴い,メジャーな領域においてのみプロジェクトが集中している傾向があると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
91	3	2	-1	基礎研究に関する国の補助金・委託事業においても,社会実装が重要視された評価が行われているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	研究成果の出口が明確ではない基礎研究には十分に研究資金が確保されていないため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
93	3	2	-1	大学現場の疲弊の影響がマイナスになっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
94	3	2	-1	基礎よりも応用/実践分野の多様化が見受けられる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
95	3	2	-1	本来,大学が担うべき多様な基礎研究が十分にできているのか疑問です。(民間企業等,その他,男性)
96	5	3	-2	競争的資金の比率の上昇で多様性は低下している(大学,部長・教授等クラス,男性)
97	4	2	-2	研究費の一極集中は大きな弊害。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
98	3	1	-2	現代的な要請に応えることを期待することと矛盾している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
99	4	2	-2	大学教員数の減少により多様性も減少している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
100	5	3	-2	偏っていると思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
101	3	1	-2	イノベーションとは程遠い,短期的な視点に基づいた研究を増やすことには成功している(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
102	5	3	-2	出口指向の研究が多くなり,それに距離のある基礎研究分野は弱くなっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
103	4	2	-2	最近ではむしろ基礎研究軽視の印象を受けている。イノベーションを引き出すには基礎研究が必須だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
104	4	2	-2	研究費の縮小により出口の明確な研究に偏る傾向があると考える(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	71	261	588	504	320	124	15	1,812	3.5	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.7	3.5	-	-0.58	-0.35	-0.29	-	-1.21
大学等	52	203	497	431	277	109	11	1,528	3.5	2.4	3.8	5.5	4.7	4.1	3.8	3.5	-	-0.58	-0.31	-0.30	-	-1.19
公的研究機関	19	58	91	73	43	15	4	284	3.1	2.0	3.3	5.0	4.5	3.9	3.3	3.1	-	-0.57	-0.55	-0.20	-	-1.32
イノベーション俯瞰グループ	31	54	185	173	90	34	6	542	3.6	2.5	3.8	5.2	4.5	4.0	3.8	3.6	-	-0.50	-0.19	-0.23	-	-0.92
大企業	8	10	61	50	27	13	2	163	3.7	2.6	3.9	5.3	4.3	4.1	3.9	3.7	-	-0.20	-0.21	-0.15	-	-0.55
中小企業・大学発ベンチャー	9	13	39	40	15	10	3	120	3.7	2.5	3.9	5.5	4.7	4.1	4.0	3.7	-	-0.55	-0.09	-0.38	-	-1.02
中小企業	6	5	22	22	8	5	2	64	3.8	2.7	4.1	5.6	4.7	4.1	4.2	3.8	-	-0.58	0.06	-0.43	-	-0.95
大学発ベンチャー	3	8	17	18	7	5	1	56	3.5	2.4	3.8	5.2	4.6	4.1	3.9	3.5	-	-0.52	-0.26	-0.32	-	-1.10
橋渡し等	14	31	85	83	48	11	1	259	3.4	2.4	3.7	5.1	4.5	3.8	3.4	-	-0.70	-0.22	-0.18	-	-1.11	
男性	82	264	698	623	372	146	21	2,124	3.5	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.8	3.5	-	-0.55	-0.32	-0.26	-	-1.13
女性	20	51	75	54	38	12	0	230	3.0	2.0	3.4	5.2	4.2	3.6	3.4	3.0	-	-0.65	-0.24	-0.35	-	-1.24
社長・役員、学長等クラス	16	44	117	120	73	32	4	390	3.7	2.6	4.0	5.6	4.5	4.0	3.9	3.7	-	-0.50	-0.01	-0.23	-	-0.74
部長、教授クラス	30	126	355	272	166	66	9	994	3.4	2.4	3.7	5.3	4.6	4.1	3.7	3.4	-	-0.57	-0.36	-0.29	-	-1.22
主任研究員、准教授クラス	35	96	220	190	108	40	7	661	3.4	2.3	3.7	5.4	4.6	4.1	3.6	3.4	-	-0.55	-0.42	-0.26	-	-1.24
研究員、助教クラス	13	42	61	72	54	18	1	248	3.6	2.4	4.0	5.6	4.7	4.1	3.8	3.6	-	-0.62	-0.30	-0.24	-	-1.16
その他	8	7	20	23	9	2	0	61	3.3	2.4	3.6	5.3	4.4	4.1	3.6	3.3	-	-0.31	-0.46	-0.34	-	-1.11
任用あり	26	87	218	226	131	43	3	708	3.5	2.4	3.8	5.4	4.6	4.0	3.7	3.5	-	-0.58	-0.31	-0.17	-	-1.06
任用なし	76	228	555	451	279	115	18	1,646	3.5	2.4	3.8	5.4	4.6	4.1	3.8	3.5	-	-0.55	-0.31	-0.32	-	-1.18
業務内容別	2	13	22	46	30	10	0	121	4.0	3.0	4.4	5.8	4.6	4.3	4.2	4.0	-	-0.34	-0.05	-0.21	-	-0.60
学長・機関長等	7	11	49	42	32	14	0	148	3.9	2.7	4.0	5.5	4.7	4.1	4.0	3.9	-	-0.63	-0.12	-0.14	-	-0.88
マネジメント実務	59	215	462	383	228	90	15	1,393	3.4	2.3	3.7	5.4	4.7	4.1	3.7	3.4	-	-0.59	-0.41	-0.31	-	-1.31
現場研究者	3	22	55	33	30	10	0	150	3.3	2.3	3.4	5.6	4.5	3.9	3.7	3.3	-	-0.62	-0.22	-0.32	-	-1.15
大規模Pの研究責任者	33	146	348	296	194	79	9	1,072	3.5	2.4	3.9	5.5	4.8	4.2	3.8	3.5	-	-0.62	-0.32	-0.32	-	-1.26
国立大学等	9	11	36	21	14	3	0	85	3.1	2.3	3.5	5.3	4.4	4.0	3.5	3.1	-	-0.37	-0.48	-0.43	-	-1.29
私立大学	10	46	113	114	69	27	2	371	3.6	2.5	3.9	5.5	4.5	4.1	3.8	3.6	-	-0.48	-0.22	-0.24	-	-0.94
大学グループ	7	36	70	56	49	27	2	240	3.7	2.4	4.0	5.8	4.7	4.2	3.9	3.7	-	-0.56	-0.26	-0.18	-	-1.01
第1グループ	5	46	115	85	62	33	4	345	3.6	2.5	3.9	5.6	4.8	4.2	3.9	3.6	-	-0.64	-0.31	-0.29	-	-1.24
第2グループ	15	56	143	95	57	20	2	373	3.2	2.3	3.5	5.1	4.6	4.0	3.6	3.2	-	-0.63	-0.41	-0.37	-	-1.41
第3グループ	23	61	151	176	97	25	3	513	3.5	2.6	4.0	5.5	4.6	4.2	3.9	3.5	-	-0.46	-0.29	-0.33	-	-1.08
第4グループ	4	28	66	52	35	17	2	200	3.5	2.5	3.9	5.6	4.8	4.2	3.9	3.5	-	-0.59	-0.26	-0.39	-	-1.24
理学	10	64	132	122	69	23	4	414	3.4	2.4	3.8	5.4	4.7	4.1	3.7	3.4	-	-0.57	-0.39	-0.37	-	-1.34
工学	9	33	60	41	22	14	0	170	3.1	2.2	3.5	5.2	4.7	4.0	3.5	3.1	-	-0.77	-0.49	-0.36	-	-1.61
農学	20	46	124	107	64	23	5	369	3.5	2.4	3.7	5.4	4.6	4.1	3.7	3.5	-	-0.51	-0.39	-0.21	-	-1.11
保健	21	38	152	136	76	30	6	438	3.7	2.5	3.9	5.4	4.6	4.0	3.9	3.7	-	-0.56	-0.10	-0.23	-	-0.89
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	16	33	37	14	4	0	104	3.2	2.4	3.5	4.7	4.1	3.9	3.3	3.2	-	-0.17	-0.64	-0.12	-	-0.93
なし	5	16	71	63	32	13	4	199	3.7	2.5	3.7	5.2	4.2	4.1	3.8	3.7	-	-0.09	-0.31	-0.09	-	-0.48
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	20	21	63	59	28	13	2	186	3.5	2.6	3.9	5.2	4.6	3.8	3.5	3.5	-	-0.75	0.01	-0.33	-	-1.07
なし・分からない	102	315	773	677	410	158	21	2,354	3.5	2.4	3.8	5.4	4.6	4.1	3.8	3.5	-	-0.56	-0.31	-0.27	-	-1.14
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	4	2 各分野において、一部のトップランナーは達成できているという考えに変わりました。以前は自分の知識や人脈が乏しかったからだと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 国の規模としては生み出しているのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2 他国が基礎研究から実用に移っているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 分野による(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 日本での研究には独創性の高いものが多いと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1 公的な投資額の割には成果がまだあると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	2	1 独創的な研究も存在する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	3	4	1 少しずつ出ているように見えるのだが、この点は更に若手を目立たせることで更なる奨励を期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1 iPSの移植成功など、基礎研究成果が実用化される例が増えてきているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1 十分かどうかの評価は難しいところがあるが、ノーベル賞を受賞した研究者の発言から考えると、国際的な評価を受けているものには基礎研究によるものが多いと感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 基礎研究成果のクオリティは国際的に見て高いレベルを維持していると思われる。ただし、その後の発展となると疑問が残る。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1 集中投資の効果はある程度出ている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1 ここ10年余り、さらに下降しているのを感じる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1 1990年～2000年代に基礎研究に予算が多く配分された成果でここ最近まではノーベル賞が続けて出ているが、その後は基礎研究に予算が十分配分されていないので今後は突出した成果が出てこなくなる懸念がある。(公的研究機関,その他,女性)
15	3	4	1 ○○先生(ノーベル賞受賞者)の研究などはその最たるものと思うが、役所の官僚が、○○先生の批判を堂々としているのは恥ずかしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	4	4	0 十分とはいえないが、突出した成果は継続的に生み出されていると思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	4	4	0 現時点でノーベル賞が得られている状況から見てやや良いとは思いますが、将来は保証されない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0 最近では全くない、例えば植物関係を見てもNatureやScienceといった一流国際誌に発表される論文はわずかだし、その編集に携わっている編集委員もいない状況。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	4	4	0 現状では一定レベル出していると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0 基盤的な研究力が低下したとは思えないが、支援の形が問われる。(大学,その他,男性)
21	3	3	0 ・最近是中国や米国に大きく水をあけられていると感じる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0 分野によって異なるためよくわかりませんが、まだまだ少ないと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0 研究費不足のために研究そのものが劣化している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0 日本の大学の世界ランキングが低下しているため、(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
25	5	5	0 基礎が手厚く突出しているものがある。研究のための研究となることが多く社会実装につながるものが極めて少ない(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0 近年、突出したものが少ない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0 現在の恵まれぬ研究環境の中で研究者はよく努力していると思う。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0 国力、人口を鑑みて非常に効率が悪いと考えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0 ノーベル賞の受賞など過去の成果は出ていると思うが、現状の成果では難しいと思う。(大学,第4G,その他,男性)
30	1	1	0 ほんの一握りの人間だけが頑張っているのが現状。それ以外は競争原理で支援されず、彼らがやっている重要な基盤研究が蔑ろにされている。だから国際的成果が伸びないのは当然。それがわからない役人の思考回路が理解できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0 集中化が悪いのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0 今後、さらに減少していくのは皆感じていることだと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	4	0 これまでは良かったように思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
34	3	3	0 ユニークさはあるとおもう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	6	6	0 そう信じたい(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0 分野に偏りがあるように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0 客観的にみて、多いとはいえない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0 再生医療以外何もないに等しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	5	5	0 ノーベル賞受賞頻度が増えているようである(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	3	0 現在は成果が上がっていますが、現在の研究の将来性は不安が残ります。(民間企業等,その他,男性)
41	5	4	-1 応用・実装研究が重視され、基礎研究分野の予算が減っている印象を受ける(大学,社長・学長等クラス,男性)

42	2	1	-1	他に例のない基礎研究ほど、第三者(審査員を含む)がそれを評価することが難しく、成果を引き上げることにつながりにくい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	Top10%論文の数が減少している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
44	4	3	-1	低下しはじめています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	客観的データ分析でも年々研究レベルが低下していることが明らかとされているため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	過去は良かったが、今後は懸念される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	現在、ノーベル賞などを生み出している基礎研究は、80年代,90年代以前の成果が中心であり、現状では、その芽が育っている環境とは言い難い。国際的という面では、アメリカ,中国などに遅れを取っていると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	政府がここ20年ほど基礎研究を重視してこなかった影響で、国際的に突出した成果が徐々に減り始めている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	大きな結果を出す若手が減っていると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	年々日本発の論文は減少傾向にあり、かつ大学院学生は今やそのほとんどは外国人である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	3	-1	過去はともかく、現在は減少傾向にあると思われる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	例えば情報学の分野に関しては、AI、データサイエンスなど特定の研究分野にポストや重きが置かれるようになり、基礎研究の全般的には突出した成果が生み出されにくい環境になっていくように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	基礎研究におけるアドバンテージがなくなってきたと感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	当該分野に限って言えば、iPS細胞以降、大きな成果は無かったと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	年々減少している(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	2	1	-1	国際的に突出した成果が思いつかない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	3	2	-1	一部の大型研究プロジェクトや大規模大学に人材が集中し、そこでは一定の成果が出ているように見えるが、研究の厚みのなさや裾野の狭さが長期的に見れば致命傷になる可能性が高い。小規模な大学でも優れた研究者群による自由な発想に基づく多様な基礎研究を支援する仕組み、研究のすそ野を広げる方向への政策転換がなされなければ、長期的には欧米諸国や中国には勝てない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	2	1	-1	選択と集中がまだ続いている(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	論文数が減少してきていることは将来的に問題になると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	国際的な突出を狙うあまり、海外にのみフォーカスが当たり、日本における学術の発展が減速している気がします。海外に出ているのは悪いことではないですが、国内の研究が薄くなり、海外でばかり発表というのは、私よりもさらに若い学生たちに良い研究に触れてもらううえで、歪だと思っております(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	現在世に出てくる成果は、過去の遺産であり、現状の方針では今後生み出しにくくなると推測される。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
62	5	4	-1	下向きの状況に変わりつつあるから(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
63	4	3	-1	海外の研究と比較すると相対的に日本の研究者が突出した成果を生み出す割合は減少していると感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	海外の研究機関に留学を希望する若手研究者が最近急激に減ってきている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	-1	産学協同研究の反面、国際共同研究が減少している。このため、基礎研究での突出した成果が減少に向かっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	最近では他国に抜かれていると感じる。役に立つか分からないが、その研究に人生をかけている研究者をどれくらい養うことができるかが真の国の豊かさだと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	世界的な日本のプレゼンスは減少している(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	4	3	-1	相対的に基礎研究の結果(論文)は落ちて行っている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	数学やデジタル技術については、絶望的である(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	3	-1	トップジャーナルを見ても、最近では明らかに中国の研究者に勢いがある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	3	-1	研究成果が年々小粒になっているように感じられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	4	-1	中国をはじめとする新興国の伸びに対して少し遅れを取り始めた感もある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	3	-1	研究資金の配分も含めて、短期的な成果を求める傾向が強くなってきており、基礎研究力が低下してきているのではない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	「選択と集中」が次第に我が国の基礎研究の良さを次第に蝕んでおり、国際的に突出した成果が少なくなっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
75	5	4	-1	新たな研究領域の芽に対して、十分な評価と支援がなされていないと感じられる。業界の動向に迎合する傾向が強くなってきているように感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	大型予算を持つグループからは突出した成果が出ていると思うが、そうでないところは苦しいように思う。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	大学の弱体化が際立っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	5	4	-1	やや停滞している印象がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	4	3	-1	今は過去の惰性でなんとかこなしているが、現状ではいずれノーベル賞も出なくなると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

80	3	2	-1	リソース(人,資金,時間)削減の直接的な影響だけではないと思うが,基礎研究の遂行能力は低下傾向。(公的研究機関,主任 研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	中国の台頭が著しいと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	5	4	-1	とくに化学分野で少し落ちてきているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	将来性の目利きが,できていないのであれば,研究開始の資金の確保は,容易にする必要がある。(民間企業等,社長・学長等 クラス,男性)
84	5	4	-1	成果が減りつつある印象(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	基礎研究従事者は減少しているのではないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	4	3	-1	ノーベル賞級の成果は今から20~30年前の研究結果.その後の研究の世界的地位は低下していると思われる。(民間企業 等,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	現在,顕在化しているのは過去の成果であって,近年は不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	問3-01の理由と同じ危機感を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	基礎研究に関しては海外より劣っているように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
90	3	2	-1	研究費の縮小により成果の国際的突出度は低下傾向と考える(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
91	4	3	-1	過去の遺産の恩恵に頼っている感がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
92	4	3	-1	多くの成果は生み出されていますが,「突出した成果」を挙げている基礎研究となると少ない印象です。(民間企業等,その他, 男性)
93	2	1	-1	ノーベル賞受賞が過去の栄光にならなければよいのですが…。(民間企業等,その他,男性)
94	3	2	-1	海外に流出している人材の成果を垣間見ると十分に生み出しているとは思えない。(民間企業等,その他,男性)
95	3	2	-1	年々低下していく感があります。(民間企業等,その他,男性)
96	4	3	-1	中国をはじめとする他国の研究開発予算の伸び等に対し,相対的に日本の基礎研究が地盤沈下しつつあると思う。(民間企 業等,部長・教授等クラス,男性)
97	5	3	-2	基礎研究を支える博士課程学生の減少が大きく影響与えてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
98	4	2	-2	中国等に比べて地盤低下が激しい(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
99	4	2	-2	研究力は明らかに低下しつつある.若手に時間的,精神的,経済的な余裕がないため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授 クラス,女性)
100	4	2	-2	近年の弱体化が目立つようになってきた(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
101	5	3	-2	独創的な研究が減少してきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
102	3	1	-2	研究費による費用対効果と生産性が特定の集団への研究費の偏りによって低下しているように感じる。(大学,第3G,社長・学 長等クラス,男性)
103	3	1	-2	明らかに論文数等で下降傾向が見られる.今後,質の点でも低下が懸念される。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
104	4	2	-2	国際的に突出した研究に追従している傾向が強い(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
105	5	3	-2	現在の研究環境では,短期的に評価される論文作成が中心であり,長期間を要する研究に取り組みにくい.オリジナルのコン セプトが今後出てくるのか,やや疑問。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
106	3	1	-2	やばい状況である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	4	2	-2	近年はそう思えない(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
108	5	3	-2	論文の被引用数が減っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	6	3	-3	基礎研究者の退職と若手の研究者の育成のバランスが崩れ,国際的な研究成果が生まれにくい状況になりつつある。(大学, 大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	116	196	540	585	314	111	21	1,767	3.6	2.6	3.9	5.4	4.5	4.1	3.8	3.6	-	-0.40	-0.22	-0.21	-	-0.83
大学等	91	158	445	499	266	104	17	1,489	3.7	2.6	4.0	5.4	4.5	4.1	3.9	3.7	-	-0.41	-0.21	-0.21	-	-0.83
公的研究機関	25	38	95	86	48	7	4	278	3.3	2.3	3.6	5.0	4.1	3.8	3.3	-	-	-0.35	-0.29	-0.18	-	-0.82
イノベーション俯瞰グループ	31	67	225	152	73	22	3	542	3.1	2.2	3.3	4.6	3.6	3.3	3.2	3.1	-	-0.29	-0.11	-0.09	-	-0.49
大企業	7	11	76	45	22	8	2	164	3.3	2.4	3.4	4.6	3.6	3.5	3.4	3.3	-	-0.17	-0.06	-0.07	-	-0.30
中小企業・大学発ベンチャー	9	19	45	31	21	3	1	120	3.1	2.1	3.4	4.8	3.5	3.2	3.3	3.1	-	-0.24	0.05	-0.16	-	-0.34
中小企業	6	9	24	18	12	1	0	64	3.1	2.1	3.4	4.8	3.7	3.5	3.2	3.1	-	-0.20	-0.22	-0.11	-	-0.53
大学発ベンチャー	3	10	21	13	9	2	1	56	3.1	2.2	3.5	4.9	3.3	3.0	3.3	3.1	-	-0.28	0.34	-0.21	-	-0.16
橋渡し等	15	37	104	76	30	11	0	258	3.0	2.1	3.1	4.5	3.7	3.3	3.1	3.0	-	-0.41	-0.23	-0.06	-	-0.69
男性	120	228	692	676	349	118	23	2,086	3.5	2.5	3.8	5.2	4.3	3.9	3.7	3.5	-	-0.36	-0.19	-0.18	-	-0.73
女性	27	35	73	61	38	15	1	223	3.4	2.3	3.6	5.1	4.2	3.7	3.5	3.4	-	-0.52	-0.20	-0.16	-	-0.89
社長・役員、学長等クラス	13	45	149	123	54	19	3	393	3.3	2.4	3.5	4.9	3.7	3.4	3.5	3.3	-	-0.29	0.03	-0.18	-	-0.44
部長、教授クラス	47	106	350	312	158	45	6	977	3.4	2.4	3.7	5.0	4.2	3.8	3.6	3.4	-	-0.38	-0.23	-0.18	-	-0.80
主任研究員、准教授クラス	57	73	181	207	119	49	10	639	3.7	2.6	4.0	5.6	4.5	4.2	4.0	3.7	-	-0.30	-0.23	-0.20	-	-0.73
研究員、助教クラス	20	33	64	76	47	16	5	241	3.7	2.6	4.0	5.4	4.6	4.1	3.9	3.7	-	-0.51	-0.23	-0.17	-	-0.91
その他	10	6	21	19	9	4	0	59	3.5	2.3	3.3	4.5	3.8	3.5	3.3	3.5	-	-0.29	-0.25	0.21	-	-0.33
雇用形態	34	88	223	245	111	31	2	700	3.4	2.4	3.7	4.9	4.2	3.7	3.5	3.4	-	-0.45	-0.21	-0.18	-	-0.78
任期あり	113	175	542	492	276	102	22	1,609	3.6	2.5	3.8	5.3	4.3	4.0	3.8	3.6	-	-0.34	-0.21	-0.19	-	-0.73
任期なし	2	9	36	51	20	5	0	121	3.6	2.6	3.8	4.8	3.8	3.6	3.6	3.6	-	-0.12	-0.06	0.03	-	-0.15
業務内容別	8	7	53	58	22	5	2	147	3.6	2.7	3.8	4.9	4.2	3.9	3.7	3.6	-	-0.31	-0.15	-0.14	-	-0.60
学長・機関長等	100	155	400	431	255	93	18	1,352	3.7	2.6	4.0	5.5	4.6	4.2	3.9	3.7	-	-0.42	-0.25	-0.23	-	-0.89
マネジメント実務	6	25	51	45	17	8	1	147	3.1	2.2	3.6	5.0	4.2	3.6	3.4	3.1	-	-0.56	-0.18	-0.29	-	-1.04
現場研究者	63	114	307	350	182	76	13	1,042	3.7	2.6	4.0	5.4	4.5	4.1	3.9	3.7	-	-0.41	-0.23	-0.18	-	-0.82
大規模Pの研究責任者	10	11	23	31	13	6	0	84	3.5	2.8	4.1	5.3	4.4	4.1	3.9	3.5	-	-0.28	-0.19	-0.38	-	-0.86
国立大学等	18	33	115	118	71	22	4	363	3.7	2.6	4.0	5.6	4.6	4.1	4.0	3.7	-	-0.42	-0.16	-0.27	-	-0.85
公立大学	17	26	66	65	44	26	3	230	3.9	2.6	4.1	5.8	4.5	4.2	4.0	3.9	-	-0.37	-0.13	-0.16	-	-0.65
私立大学	19	35	101	112	54	25	4	331	3.7	2.5	3.9	5.3	4.5	4.0	3.8	3.7	-	-0.52	-0.18	-0.11	-	-0.81
第1グループ	16	41	118	134	61	15	3	372	3.5	2.6	3.9	5.0	4.5	4.0	3.7	3.5	-	-0.47	-0.29	-0.27	-	-1.03
第2グループ	33	53	144	171	96	33	6	503	3.7	2.7	4.1	5.6	4.5	4.2	4.0	3.7	-	-0.33	-0.20	-0.28	-	-0.81
第3グループ	18	15	46	53	51	15	6	186	4.2	3.0	4.4	6.0	4.8	4.6	4.4	4.2	-	-0.26	-0.17	-0.16	-	-0.59
第4グループ	18	48	108	139	75	30	6	406	3.7	2.7	4.1	5.6	4.7	4.3	4.0	3.7	-	-0.43	-0.28	-0.29	-	-1.00
理学	13	22	50	58	23	13	0	166	3.5	2.4	3.8	5.0	4.5	3.9	3.6	3.5	-	-0.56	-0.35	-0.11	-	-1.01
工学	25	41	119	113	62	26	3	364	3.6	2.5	3.9	5.4	4.4	4.0	3.8	3.6	-	-0.44	-0.18	-0.24	-	-0.86
農学	21	54	182	123	57	19	3	438	3.2	2.3	3.3	4.7	3.6	3.3	3.3	3.2	-	-0.33	0.00	-0.14	-	-0.47
保健	10	13	43	29	16	3	0	104	3.1	2.1	3.1	4.4	3.7	3.6	2.9	3.1	-	-0.10	-0.64	0.16	-	-0.58
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	25	85	50	26	8	2	196	3.1	2.3	3.3	4.6	3.3	3.4	3.3	3.1	-	0.10	-0.10	-0.17	-	-0.17
なし	18	23	80	48	28	8	1	188	3.2	2.2	3.2	4.7	3.8	3.1	3.2	3.2	-	-0.67	0.06	-0.02	-	-0.64
産学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	147	263	765	737	387	133	24	2,309	3.5	2.5	3.8	5.2	4.3	3.9	3.7	3.5	-	-0.37	-0.19	-0.18	-	-0.74
全回答者(属性無回答を含む)	18	263	765	737	387	133	24	2,309	3.5	2.5	3.8	5.2	4.3	3.9	3.7	3.5	-	-0.37	-0.19	-0.18	-	-0.74

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	5	3	ノーベル賞の受賞者の多さが示していると思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	最近,基礎研究の結果がノーベル賞などにも大いに評価されていると思うから(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	産学連携の取り組み方,仕組みを整備してこれをさらに発展させていきたいと思えます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	共同研究講座を多数設置して努力している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	ノーベル賞の受賞人数が飛躍的に増加したことからもわかるように,長期目線で考えれば,基礎研究はイノベーションに確実に繋がっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	基礎研究者に対するヒアリングも増えてきていることから,基礎と応用の垣根は,無くなってきたように思われる,(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	研究開発におけるイノベーションについては繋がってきたと感じています。(民間企業等,その他,男性)
8	4	5	1	十分にイノベーションにつながっている。単にビジネスに出来ていないだけ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	これまでは良かったが,これからはわからない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	リチウムイオン電池の開発のように,時間はかかるが,社会に基礎研究の成果はよく繋がっていると思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	最近,イノベーションに関する資金が実施されているが,十分とは言えない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	最近の大型産官学連携SIP等は一定の成果を出しているように見受けられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	イノベーションに十分につながってきたと思う。そのためには,今後も多様性確保が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	社会実装を強く意識した研究に重点が移動している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	正確に評価するのに時間を要する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	昨年の評価がやや極端なので修正。基礎研究にも応用的な出口を求める風潮が,余計な足かせとなっているように思う。単純に基礎研究として面白い研究(例えば,直接の応用や現時点での重要性は見えないが,複雑な現象を見事に解明するなど)も奨励・評価されるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	なんだかんだいいながらも,ノーベル賞受賞者がでていることから,少なからずつながっているものもあるのだと判断できる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
18	2	3	1	イノベーションに繋がる産業化を担う研究部門が不十分では,基礎研究領域でアカデミアと争っていたら無駄。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	徐々にイノベーション成果が見え始めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	イノベーションありきの基礎研究という捉え方がそもそも間違っている。〇〇先生のノーベル賞受賞課題はイノベーションを意識して始められたものではないとご当人も話しておられます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	4	0	基礎研究の価値を見出しうまく活用できている分野では,良い成果ができています。一方でそのような評価をできる研究企画をする活動が劣っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	イノベーションにつながるための仕組みが,やはり十分でないこと,それらを可能にする人材が不足していると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	知財の資金が不足しているため(大学,その他,男性)
24	3	3	0	研究の発展段階の支援が求められる。(大学,その他,男性)
25	1	1	0	大発明につながっているかどうかわかりませんが,かなり少ないと思います。評価するには熟成期間がいります。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
26	3	3	0	とは言え,何故イノベーションに繋がらなければならないのか?もっと基礎的な研究にも目を向けるべきではないのか?(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	時間がかかるので仕方ないことかと思えます。また,基礎研究だといえども,将来に何につながる可能性があるかを答えられない研究はやはり意味がないと個人的には思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	2	0	大学と企業を繋げる機関が不足していると思われる。ビジネスマッチングなど大学と企業の連携に関するイベントは種々あるが,企業のリスクヘッジが強く,イノベーションを創出する可能性のあるものはリスクが高いため及び腰であると思われる。創業など一部分野ではリスクに見合うリターンがあるため,積極的に取り組む様子も見られるが,多くの場合はそうではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	3	0	企業だけであれば4~5点(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	3	0	つながり度が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	しかし,過去の業績によるものが多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	成果を過大広告している感があり本当にイノベーションに寄与しているものは多くないと思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	基礎研究がイノベーションに繋がるまでは時間(資金・労力)が必要なので,評価するには性急な気がします。まだまだこれからはないだろうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	イノベーションにこだわると世界から遅れるのみです。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	研究成果を実際に利用する間の接続が,十分機能していない。理工系教育にそのような部分が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

36	2	2	0	基礎研究とイノベーションはかみならずもつながらない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
37	2	2	0	基礎研究は良いと思うが, イノベーション創出や実用化に向けて動くべき企業の研究者のサラリーマン化が嘆かわしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
38	2	2	0	研究機関への要望として商品化への意識が高すぎる。アメリカのやり方が良いわけではない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
39	3	3	0	今後難しくなると推測する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	3	2	-1	基礎学理を開発, 実証, 実装に繋げる専門人員不足が一部の大学に偏在している。教員の7割以上が在籍する地方大学にはマネジメント人材少なく, 結果としてイノベーションに繋がる事例が少ないという格差を生み出している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
41	3	2	-1	イノベーションにつながる基盤研究費が不足している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
42	2	1	-1	新規性のある成果が産業と結びついて初めて, イノベーションにつながると考えられるが, 産業界自身に, その成果を評価すること(= 目利き)が難しい。目利き力のある人材が, 大学にも産業界にも少ない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
43	4	3	-1	基礎研究レベルの情報公開は, 将来的な応用発展に有効と考えるが, あまり認知されていないように思われる。目先にとらわれているためと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
44	4	3	-1	個々の小粒なイノベーションにはつながっていると思うが, 社会に影響を及ぼすようなイノベーションについては疑問がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	4	3	-1	低下しはじめています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	特徴ある発想が低い(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	3	2	-1	基礎研究と応用研究をつなぐ担う人材の育成が不十分になりつつある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	2	-1	基礎研究からイノベーションへ発展させる意欲が低下しているように思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	3	-1	・研究開発の成果はイノベーションに寄与していると認識しているがその程度は他国に比して不十分である。・イノベーションにつながるには数十年かかるのが基礎研究。「イノベーションに十分につながっているか」で評価するのはふさわしくない。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
50	4	3	-1	大学に対する研究に対するリスペクトがない(特に企業)(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	4	3	-1	政府がここ20年ほど基礎研究を重視してこなかった影響で, イノベーションにつながる成果が徐々に減り始めている。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
52	3	2	-1	架け橋となる「プロ」が海外に比べ育ちにくいと感じる。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
53	4	3	-1	イノベーションが起きにくくなる考え方(問題点探し)が多い。もっと肯定的な考え方で失敗を受け入れる仕組みが必要であると考える。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	4	3	-1	会社と大学の区別をなくしすぎて研究に支障がでている(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 女性)
55	2	1	-1	例えば情報学の分野に関しては, AIやデータサイエンスなど特定の分野が重点化されると真のイノベーションには十分につながらないのではないかと危惧される。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
56	4	3	-1	ある程度はなされているが, 改善する必要がある。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
57	2	1	-1	爆発力のある研究者が減ってきているように感じる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
58	3	2	-1	分野による。私のロボット分野はイノベーションにつながり難い状態となっている。その理由は, シーズと実用化のギャップが大きすぎることにある。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	4	3	-1	そうではないように思います。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
60	4	3	-1	民間の声を入れすぎている。一方, 民間資金がないと何もできない。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
61	3	2	-1	成果主義になりすぎていて, 質を担保と言うよりは定量的な結果を出すための工夫を求められている印象があります。もちろん, 玉石混合だと理解しておりますし, じっくり研究してもらうことは汚職の温床になる可能性を考慮されているのだらうと推測はしております(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
62	3	2	-1	挑戦的な課題へのサポートが増えない限り, 無理。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
63	2	1	-1	基礎研究とイノベーションの橋渡し役があまりいない(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
64	3	2	-1	イノベーションを言いすぎる。基盤基礎研究ですぐにはイノベーションは出てこない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
65	3	2	-1	基礎研究の成果そのものの減少が目立つ(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
66	4	3	-1	成果をイノベーションにつなげるような取り組みはできていない。博士課程の学生にアントレプレナーシップ教育を行う必要がある(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	3	2	-1	日本社会は保守化が進んでいると感じます。イノベーションを進めるためには, そのための集団が必要かと思えます。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	2	-1	イノベーションは組み合わせの豊かさが鍵であるため, 基礎研究への投資の抑制による多様性の低下は大きな悪影響を与えるようになった。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
69	3	2	-1	つながりは低いように感じられる。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
70	2	1	-1	日本の医学部でできたシードが米国の製薬会社の支援によりやむなくNIHで審査されている状況を伺っております。こういったケースを無くすように研究開発の流れを作らないと, シードにより日本に利益がもたらされることが少なくなると思えます。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
71	5	4	-1	基礎研究と応用研究との距離は以前より縮まっている。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
72	3	2	-1	基礎的成果を次に繋げる仕組みも不十分だと思うが, そもそもその気持ちも足りないように思う。incentive不足と表裏一体か。例えば, 大学の研究者が起業することに対する評価や寛容さはどうか。“稼ぐ”ことに対するある種の嫌悪感, 清貧であることを暗に強いる雰囲気があるのでは。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

73	2	1	-1	素材(基礎研究)を作っているものに高度な積み上げが必要な画期的新製品(イノベーション)を作らせることには限界があるし、だいたいがっかりするほどしようもないものができてるのではないだろうか。むしろ、イノベーションにはディレクターやプロデューサーの介在が欠かせない。有効なイノベーションハブを持っている研究機関も少ないが存在しているので、その仕組みを真似ても良いと思う。基礎研究者にそのまま分野外のものとは対話させるのはなかなか難しいところであるが、それも有効だろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	交付金などの研究費が削減されて、挑戦的なものは減ってきているように思われる。全体的にもシュリンクしているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	大企業の研究テーマ選択の基準が、「数年後の市場規模」である限り、イノベーションは困難。また、ベンチャーに対する支援も不十分であるので、イノベーションにつながるパスが貧弱と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	上記同様、見掛け倒しの仕事が多い。夢のあるアプリケーションと、実現可能性の全くないアプリケーションとはきちんと区別すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	3	-1	目先の成果にとらわれる度合いが過ぎ、結果的に画期的なイノベーション創出にマイナスなのはと危惧している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	Translational Researchなど取組みはあるが、依然として事業化や社会実装には繋がっていないと感じる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
79	4	3	-1	今までは1990年～2000年代に基礎研究に投資した成果がイノベーションにつながっていると見受けられるが、2000年代後半以降には基礎研究への予算の配分が少なくなり、イノベーションには十分つながっているとは言えない状況になりつつある。(公的研究機関,その他,女性)
80	4	3	-1	基礎の部分は、少ない。応用に関しても、無駄な研究成果が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	3	2	-1	イノベーションには、必ずしも基礎研究が必要ではないと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
82	5	4	-1	イノベーションの意味が、創発普及、すなわち世の中で広く利用される、という意味を持つことを考えると、普及部分への配慮にさらなる改善の余地ありと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	成果は出ているが、十分とはいえない。(民間企業等,その他,男性)
84	3	2	-1	イノベーション不足の理由を、基礎研究の成果の不足に押しつけるのは間違いだが、そればかりが強調されている。最近では、経営者のガバナンスが不足している事の方が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	5	3	-2	社会実装にいた開発をイノベーションと再考したので(大学,社長・学長等クラス,男性)
86	4	2	-2	特に医療系では個人情報保護法や指針等の改正により、企業が主体となって行うイノベーションは難しくなったと思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
87	3	1	-2	短期的な成果や産学連携による実用研究に比重がかかりすぎ、基礎研究が弱体化している。真のイノベーションは自由な基礎研究から生まれている歴史に学ぶべき。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
88	5	3	-2	民間の体力がなくなりつつある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	5	3	-2	今の研究費配分や研究者の評価の制度が、海外の著名な商業誌に論文を出すことが最高の成功であるかのような暗示にかけているので、むしろねつ造やいい加減な大風呂敷の研究が増えてきている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	企業の投資が少なすぎる。また、短期的。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

2018	2019	差	
1	1	6	5 この設問の意味を取り違えていた。配分機関は、テーマ発掘などやりすぎ。もっと自由裁量枠を増やすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 改善しようという努力は理解でき、コーディネーターの質もあがっている(がまだまだ)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 かなり有効と考えます。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2 学閥の採用があるように思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 かなり積極的にすすめているとおもう。一方で、無名な研究者や若手には高嶺の花の印象もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2 ムーンショット,SIP等内閣府主導の事業が増え,また,NEDOにおいては戦略策定プロセスもあり,以前よりは将来の方向性が可視化できている。他方,世界の変化が早いことから,計画に拘泥することなく柔軟に計画変更していく仕組みが課題と感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 資金配分はまだ不十分だと思うが,テーマの発掘には寄与していると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 機能を果たしつつあると感じる(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1 見識を疑う課題設定と課題遂行に必要なを大きく上回る高額研究費の投入。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1 必要不可欠な資金となっている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1 テーマが多彩でそう感じられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 全ての機関がそうであるか分かりませんが,良く調査されていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 PD制度は,ある程度機能し成果を上げていると認識している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 チャレンジできる研究課題に偏りはあるが,役立っていると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1 CRESTに採択されて様子が少しわかったため。ただし,どのような分野をどのぐらいの予算で研究するかについて国家的な戦略プランに基づいているとは思えない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 成果をイノベーションにつなげる取り組みが進んできているように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 JSTやAMEDなど学から産への橋渡しが活発になっていると感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 AMEDは組織が新しいためもあるが,PDの下についている事務局スタッフの質にばらつきがあり,不必要に権威的,管理的になったり,研究を理解していない恣意的な指導をするなどの弊害が一部にある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1 ムーンショットに期待する(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1 書類が多すぎて,研究する時間がなくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1 事業内容,企画力などは向上してきていると感じる。年度予算という枠組みで縛られているので,そのあたりの柔軟な予算組があればもっと効率的な公募が可能になるものと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1 努力は認める(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1 PDの意思に沿ったサポートをしている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	1	2	1 産官学の連携を意識した取り組みは増加。一方,客観的根拠に立脚した研究開発目標設定が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1 AMED関連の最近の成果を踏まえると改善されてきていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1 時代の流れ,また,世界の潮流を捉えたものが多くなってきていると思います。(民間企業等,その他,男性)
27	1	1	0 配分機関の職員の対応が硬直的で,研究の阻害要因になる場合がある。機関としての基本ポリシーがきちんと整備されず,マネジメント上の重要な対応が,末端職員の個人的見解に任せすぎているように見受けられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0 シニアの目利き人材の視野が狭いことが散見される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0 そもそもPDの選択は誰が行なっているのか,第一段の目利きは正しく任じられているのかいぶかしく思うケースが多々ある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	3	0 戦略を検討する専門家集団が不足しており,人的資源が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0 JSTは,比較的機能を発揮していることが認識できているが,分野の異なるAMEDについては,よく分からない。NEDOの活動は,最近,低下しているのでは無いかと感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0 配分決定機能がイノベティブで無い。(大学,その他,男性)
33	4	4	0 ・JST, AMEDの担当調査委員はみなさんがんばっていて貴重な情報を収集していると思います。しかし,その情報が上の人たちの判断に反映されていないと思います。・戦略的な機能を果たしているがさらに強化できると良い(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
34	1	1	0 この手の予算は,選ぶ側に問題があると全く機能していないと感じる。特に,JSTのCREST研究にある,特定の領域はヒドイ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0 玉石混交(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0 明らかな偏りのある資金配分をやめるべき(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0 特にAMEDに関してはその役割が果たせていないと思いますし,実際に結果も出ていないのでは。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0 PDによるところが大きいですが,PDの報酬が少なすぎる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	過去のデータに基づく反省とフィードバックをしっかりと行うべきである。課題は見えてくるはずである。そこから次につながる視野が開けるものも多いのではないのでしょうか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	総合科学技術イノベーション会議は研究課題に関する目利きをできていないと思う(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	これらの大型予算は研究環境の不公平を生み出す元凶となっています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	2	2	0	特定の機関・研究者に対して配分されている傾向が強いと感じられる。個々の予算を科研費に回してより薄く広く配分すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	PDやPOが不適當(研究の内容を理解していない年配者)が多く、なぜこの方たちがPO,PDの業務についているのか理解できないことが度々あります。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
44	2	2	0	評価に多様性がなく、国際性が薄いためテーマ発掘と配分は社会とミスマッチ(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	特にAMEDによる医学系研究予算の統合は、工学側からアプローチする医療技術革命の時代にそぐわない。医者を必要としない革命が迫っているときに、医療関係者が審査するようではだめだと思う。JSTやNEDOで分担すべき。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	2	0	挑戦的な課題と言いつつ、すぐに成果が出そうな成果主義的な課題を選ぶところが目立つ。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	評価が適切になされていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	自己組織の保全を優先していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	競争させればいいものができるという考えがばかばかしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	AMEDは医療以上に徹して、萌芽的な研究をもっとJSTに移すべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	配分されている研究者をみると、ふさわしくないところにも配分されている場合がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
52	2	2	0	これがイノベーションか、とがっかりするようなプロジェクト成果を見たことがあるので(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	寡占化が進んでいるように見える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	3	3	0	JSTは頑張っていると思います。NEDOもそれなりの意義があると感じています。AMEDは迷走しているように思います。AMEDを確保できる余力や能力のある研究機関や研究者の母集団そのものが非常に小さいため、特定の研究機関のための研究費となっています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	実績主義のような気がして、審査の方法に疑問を感じることもある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
56	3	3	0	Eratoなどは既に成果が出ている分野、すぐに出そうな分野が選ばれている場合が見られる。AMEDは研究開発課題がやや固定化しており、同じ研究者が継続して取得している場合も見られる。日本でしかできない課題を多く設定する必要があるのではないのか？(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	どれも公募の段階で方向性の縛りが強くあり、結局限られた分野への予算投入になっているように見える。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	5	5	0	イノベーションに偏りすぎないよう、着実な研究開発に取り組むべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	1	1	0	分野に偏りがあるように思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	1	1	0	結局選抜者の縁故である事が多い(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
61	1	1	0	特に最近では機能が十分果たされていない。分野によっては目利きが十分でない？(公的研究機関,その他,女性)
62	1	1	0	縄張り意識が強く、連携できていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	1	1	0	AMEDに関しては、研究に関しては素人集団であり、評価者を狭い人脈から選定しているので全く期待できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	2	2	0	資金配分機関の住みわけが明確でない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	2	2	0	PDの能力に差がある。評価人材を見極める必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	1	1	0	目利き人材を採用しているとは到底思えない。(民間企業等,その他,男性)
67	4	3	-1	各機関が様々な制度設計に工夫を凝らしていることは評価できるが、結果としては配分において集中がより進んでいる印象は否めない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
68	4	3	-1	あまりに露骨に経済的な収入に結び付くテーマに偏っているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	資源投入が大型のものに偏りがちであり、小額の挑戦的テーマへの資金配分が減少気味である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	現行の科学技術基本計画では、社会実装を強調しながら、研究期間は短縮化されており、実装のための社会実験が困難である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	学閥や仲間内での予算配分が目立つようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	事後評価が不十分。PDの質が悪い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	AIに偏りすぎである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	JSTのAMED化、NEDO化が気になります。研究は狙い通りに進むわけではなく、全く思いもよらないアプローチがブレークスルーを生み出すことも多いのです。JSTは研究者の自由な発想にもっと寛容であるべきだと思います。それこそがセレンディピティを生み出すことにつながるはずです。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
75	4	3	-1	AMEDはプログラム・ディレクターとして大学教員の時間を奪っている。資金配分機関として、大学とは独立したプログラム・ディレクターを育てるべきである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	研究費が一局集中しているように見えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	3	2	-1	近視眼的に実用化やベンチャー化を求めすぎ。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	実績や成果ありきの研究テーマへの配分が多いように感じる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

79	2	1	-1	AIやロボットなどの興味本位のテーマが優先され、実業への波及効果ははるかに大きな基礎技術のテーマ発掘がなされていない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	偏りすぎである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
81	4	3	-1	一部の研究者が獲得しているだけではないか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
82	2	1	-1	資金の偏った分配が存在する(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
83	2	1	-1	結局は研究総括の個人的興味ですべてが決まるので、誰を総括にするかという政治的な部分に終始しているように思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
84	2	1	-1	流行に流されすぎ。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
85	5	4	-1	まだ結果が出ていないように見える(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	4	3	-1	一定の機能は果たしていると思うが、目利き人材は不足している状況が続いていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
87	4	3	-1	以前より活発におこなわれていない状況である(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	配分先がすでに決まっているような大型研究が多いように思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	本来的に客観的な評価を実施するべきところ、政府の方針とされる産業に繋がる研究にばかりに資金が偏り、本来、将来に繋がることが期待される基礎研究などへの資金投入ができていないように思われる。研究評価が、政治や特定の政策に影響されず、より客観的となる体制を構築することが、国際的に認められるものとなるであろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
90	4	3	-1	日本学術振興会の運営が1年前くらいから理解に苦しむ内容となっている。JST,NEDO等その他の機関については十分に機能していると感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
91	2	1	-1	研究費が特定研究者に集中しすぎている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	大きな研究Gというか研究者の名声にとらわれている気がする。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	3	2	-1	採択組織やグループに、やや偏りが見られるように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
94	4	3	-1	挑戦していないので、あまり批判できません。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
95	3	2	-1	あまりに産業育成直結的ではないか？(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
96	3	2	-1	一部の研究者への集中があり、同内容の研究に長く資金が配分される傾向がある。実用化の段階では企業との連携など民間資金の活用をさらに進めるための助言や援助が必要。挑戦的な研究を評価して伴走できる人材やパネルが充実するとよい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	4	3	-1	金額の上では十分であるが課題選定や評価に、より十分な人材を集めることが必要。計画立案には学術的業績のある研究者よりは将来を見据えた人材がのぞまれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
98	3	2	-1	プログラム・ディレクターの力量による。細かいマイクロマネージメントをする人は必要ない。その企画の本質を理解し、何をdirectするとよいのか、そのマネージメント能力が問われている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
99	3	2	-1	資金を配分すること、受託資金を消費することに、注力してしまう結果にならないように十分な配慮が必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
100	2	1	-1	JSTが、以前より基礎を軽視しているように見えるのが心配。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
101	4	3	-1	将来有望かどうかの判断は難しい。特定のテーマに偏って配分されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
102	3	2	-1	JSTとAMEDを分けたのは良かったのか？と思うことがある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	何故採択されないのか、説明が不十分。応募に時間を割き、不十分な評価説明だと、新たな成長、特に若手研究員の成長に繋がらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
104	4	3	-1	国家レベルでの戦略的・集中的な予算配分をもっと進めるべきではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
105	3	2	-1	挑戦的な研究開発を奨励することは、短期的な事業化成果を求めることに反する場面が多いと思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
106	5	4	-1	集中投資を図った結果としてかえって、目立ちやすい分野に資金が配分される傾向にあると感じています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
107	4	3	-1	本来、研究上の失敗は新たな知見であるはずが、年々PJの失敗を許容できない風潮(特に評価する側)が広がっていると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
108	3	2	-1	資金配分機関が分かれたデメリットが目立ってきた。声の大きなボス研究者への資金配分が大きく、陳腐・的外れ・誇大広告的なテーマ設定が増えてきた。(民間企業等,その他,男性)
109	3	2	-1	失敗すれば「無駄遣い」と批判されることを恐れず、もっと若手の研究者に配分してはどうか。(民間企業等,その他,男性)
110	3	2	-1	プログラム・ディレクターの意図に反し、周囲からさまざまな圧力がかかり、思う存分力を発揮できる体制や状況にない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
111	5	3	-2	研究面でのPDの指導は重要だが、研究運営面まで指導・介入してきたため、PIが苦勞する場面を見たため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
112	5	3	-2	以前よりは改善されたが、まだまだ限られた研究者への資金配分など、問題点が多いため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
113	3	1	-2	当該分野の人材不足から、PDの経験不足と分野の偏りによる目利き力の不明瞭さが目立つようになってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
114	4	2	-2	「ムーンショット型研究開発事業」については、話題性が高く注目を集めることはできていたが、「客観的根拠に立脚した研究開発目標の策定」という点において、強い疑問を感じたため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
115	3	1	-2	AMED, NEDOの配分の根拠はわかり難い(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
116	6	4	-2	JSTとNEDOで考え方が違いすぎる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
117	4	2	-2	スタートアップ企業向けの生命科学系のグラントが不十分と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

118	3	1	-2	各機関の発掘や配分精査等に時間と費用をかけすぎていると考えます。(民間企業等,その他,男性)
119	5	2	-3	結局評価がインパクトファクターによるものになっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
120	5	1	-4	実際に申請書を作成する段階で作成期間が短く,また制約もあり学内調整や,機関を超えての調整をするためには不十分である。資金配分機関は十分にその組織の目的に沿って中期的な研究募集を計画して募集を行ってほしい。(大学,その他,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	163	292	537	505	302	75	9	1,720	3.3	2.1	3.5	5.0	3.8	3.6	3.4	3.3	-	-0.28	-0.21	-0.10	-	-0.59
大学等	139	235	445	429	254	71	7	1,441	3.3	2.2	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	3.3	-	-0.26	-0.20	-0.10	-	-0.56
公的研究機関	24	57	92	76	48	4	2	279	3.0	1.9	3.3	4.8	3.8	3.4	3.1	3.0	-	-0.38	-0.28	-0.12	-	-0.78
イノベーション俯瞰グループ	59	64	163	164	92	29	2	514	3.5	2.4	3.8	5.0	4.0	3.7	3.6	3.5	-	-0.27	-0.17	-0.09	-	-0.49
大企業	26	5	37	56	40	7	0	145	4.1	3.0	4.1	5.3	4.2	4.1	4.0	4.1	-	-0.03	-0.10	0.08	-	-0.08
中小企業・大学発ベンチャー	21	17	36	36	12	6	1	108	3.2	2.2	3.6	4.8	3.8	3.4	3.4	3.2	-	-0.39	-0.06	0.16	-	-0.61
中小企業	16	6	17	21	7	3	0	54	3.4	2.6	3.8	4.8	4.2	3.8	3.7	3.4	-	-0.39	-0.13	-0.25	-	-0.77
大学発ベンチャー	5	11	19	15	5	3	1	54	3.0	1.9	3.3	4.7	3.5	3.2	3.1	3.0	-	-0.38	-0.05	-0.10	-	-0.53
橋渡し等	12	42	90	72	40	16	1	261	3.2	2.2	3.5	4.9	3.9	3.6	3.4	3.2	-	-0.26	-0.26	-0.13	-	-0.66
男性	186	305	644	604	365	93	9	2,020	3.3	2.3	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	3.3	-	-0.25	-0.20	-0.11	-	-0.56
女性	36	51	56	65	29	11	2	214	3.1	1.7	3.3	4.9	3.7	3.2	3.1	3.1	-	-0.47	-0.16	0.00	-	-0.63
社長・役員、学長等クラス	32	44	129	122	68	9	2	374	3.3	2.4	3.7	4.8	3.8	3.6	3.5	3.3	-	-0.19	-0.14	-0.13	-	-0.47
部長、教授クラス	65	159	324	291	149	34	2	959	3.1	2.2	3.4	4.8	3.8	3.5	3.2	3.1	-	-0.27	-0.24	-0.12	-	-0.63
主任研究員、准教授クラス	84	101	175	170	120	41	5	612	3.5	2.2	3.7	5.3	3.9	3.7	3.5	3.5	-	-0.21	-0.18	-0.02	-	-0.41
研究員、助教クラス	34	44	57	65	42	17	2	227	3.4	2.1	3.7	5.3	4.1	3.7	3.6	3.4	-	-0.39	-0.15	-0.13	-	-0.67
その他	7	8	15	21	15	3	0	62	3.7	2.4	3.9	5.1	4.6	4.0	3.7	3.7	-	-0.57	-0.30	-0.03	-	-0.89
雇用形態	52	88	220	220	120	33	1	682	3.4	2.4	3.7	4.9	4.0	3.8	3.5	3.4	-	-0.27	-0.17	-0.09	-	-0.63
任期あり	170	268	480	449	274	71	10	1,552	3.3	2.1	3.5	5.0	3.8	3.5	3.4	3.3	-	-0.27	-0.17	-0.10	-	-0.54
任期なし	0	13	40	47	23	0	0	123	3.3	2.5	3.7	4.7	3.6	3.5	3.3	3.3	-	-0.10	-0.14	-0.02	-	-0.26
業務内容別	8	11	47	51	34	3	1	147	3.6	2.7	3.9	5.0	4.1	3.9	3.8	3.6	-	-0.18	-0.11	-0.13	-	-0.42
学長・機関長等	149	237	399	364	232	63	8	1,303	3.2	2.1	3.5	5.0	3.9	3.6	3.3	3.2	-	-0.31	-0.21	-0.10	-	-0.62
マネジメント実務	6	31	51	43	13	9	0	147	2.9	1.9	3.2	4.7	3.7	3.4	3.0	2.9	-	-0.27	-0.39	-0.16	-	-0.82
現場研究者	82	185	307	297	184	45	5	1,023	3.2	2.1	3.5	4.9	3.8	3.6	3.3	3.2	-	-0.26	-0.24	-0.09	-	-0.58
大規模Pの研究責任者	13	9	24	25	14	8	1	81	3.8	2.3	3.7	5.4	3.9	3.7	3.7	3.8	-	-0.24	0.01	0.07	-	-0.15
国立大学等	44	41	114	107	56	18	1	337	3.4	2.3	3.7	5.2	4.0	3.7	3.6	3.4	-	-0.29	-0.13	-0.17	-	-0.59
公立大学	11	49	74	60	43	9	1	236	3.1	1.9	3.3	4.8	3.8	3.5	3.1	3.1	-	-0.28	-0.42	0.01	-	-0.69
私立大学	24	45	102	98	61	20	0	326	3.4	2.3	3.5	5.1	3.9	3.7	3.5	3.4	-	-0.22	-0.25	-0.02	-	-0.49
第1グループ	35	66	106	108	58	13	2	353	3.2	2.0	3.5	4.8	3.8	3.4	3.3	3.2	-	-0.37	-0.15	-0.09	-	-0.61
第2グループ	63	65	150	142	85	27	4	473	3.5	2.4	3.8	5.3	4.0	3.8	3.7	3.5	-	-0.20	-0.11	-0.22	-	-0.52
第3グループ	28	48	43	50	24	11	0	176	2.9	1.7	3.1	4.8	3.6	3.3	3.0	2.9	-	-0.22	-0.35	-0.06	-	-0.82
第4グループ	39	56	112	115	77	21	4	385	3.5	2.3	3.8	5.4	4.2	3.9	3.7	3.5	-	-0.31	-0.25	-0.16	-	-0.71
理学	20	30	51	40	30	8	0	159	3.2	2.0	3.3	4.9	3.6	3.2	3.2	3.2	-	-0.44	0.00	0.01	-	-0.44
工学	36	51	126	97	59	18	2	353	3.3	2.1	3.4	4.9	3.8	3.6	3.3	3.3	-	-0.27	-0.25	-0.03	-	-0.54
農学	34	49	129	141	79	25	2	425	3.6	2.5	3.8	5.0	4.0	3.8	3.6	3.6	-	-0.19	-0.17	-0.06	-	-0.42
保健	25	15	34	23	13	4	0	89	3.0	2.2	3.5	4.7	3.9	3.4	3.2	3.0	-	-0.44	-0.17	-0.21	-	-0.82
産学官連携活動あり(過去3年間)	16	17	52	75	36	8	0	188	3.6	2.7	3.9	4.9	3.9	3.8	3.7	3.6	-	-0.07	-0.12	-0.07	-	-0.26
あり(過去3年間)	38	19	60	44	31	13	1	168	3.5	2.4	3.8	5.2	4.2	3.8	3.6	3.5	-	-0.43	-0.16	-0.09	-	-0.67
なし	222	356	700	669	394	104	11	2,234	3.3	2.2	3.6	5.0	3.9	3.6	3.4	3.3	-	-0.27	-0.20	-0.10	-	-0.57
大学・公的研究機関等 Gを 対象	全回答者(属性無回答を含む)																					

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

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

	2018	2019	差	
1	2	4	2	一部の研究者については十分支援されている。他はやせ細っている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	組織毎,プログラム毎に公募をしなければいけないが,優れた案件については組織間で情報共有され,極力継続できるような取組がなされている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	他の機関については把握していませんが,AMEDについては研究成果に連動して支援が継続されていると思います。(民間企業等,その他,男性)
4	3	4	1	A-stepの流れでは種発掘,育成,事業化の流れができています(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	大型研究費が切れた後が,問題,継続テーマが続けられない恐れ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	ステージゲート型資金などの試みがされており,良い方向に向かっていると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	PO,PD制やステージゲート制が定着してきた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	適切な進捗確認が行われていると思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	ステージ別公募が増えている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	科研費だけはマトモだが,それ以外はバイアスが強すぎる。結局,斬新な考えは評価されない。実績第一。それなら面接は不要。審査員が審査出来ていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	ステージゲートが厳しくなってきた。それにともない,失敗を恐れるし,数年単位の継続した研究が難しくなってしまう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	仕組みは改善されているが,透明性,公平性の観点からは必ずしもうまく機能していない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	AMEDの公募課題の一部は持続的な支援に繋がるものがあるように思われた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	支援が不十分というより,当初の予定から逸脱しても優れた研究成果や実用化が期待できる場合などにおいても,研究者側が支援を最大限に活用して成果を上げる考え方に立つようにはほしい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	プロジェクトの運営に関わる人材が育ちつつある実感はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	ステージゲート制の取り組みは評価できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	各大学で活用が増加している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	身近な公募型研究費の昨今の運用状況を見る限り,改善の方向が窺えるため,評価を上方修正した。(民間企業等,その他,男性)
19	1	1	0	ハイリスクハイリターンという掛け声で開始された多くの内閣府プロがハイリスクローリターンで終わっているのはPD選択が正しくないことと,ステージごとの的確な科学的評価がなされていないことによる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	政策の継続性に問題があるとともに,継続的に内容を見直し検討する体制が弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	各プログラム間の継続性を意識した運用になっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	ステージゲート制は,良さそうに見えるものの,ゲートを通過することが主目的になってしまい,スケールの小さな(ゴールがハッキリ見えるような)研究になってしまうと思う。この点の解決が必要と考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	短期的な成果を追求する傾向が強く,研究の継続性に,研究者が常に不安を抱えている(大学,部長・教授等クラス,女性)
24	3	3	0	・継続性がないものが多いと思います。また,次の段階の研究はすぐ社会実装に結びつけなさいという要求が強すぎます。・研究期間が終わるとその継続は新たな公募型競争資金に頼るしかない状況。・「画期的だがリスクが高い」研究は数多くあり,その中の少数に大きな資金を投じるよりは多数に小さな資金を投じた方がよい。投資先がハイリスク・ハイリターンのときは投資先を分散することでリスクの軽減を図りつつリターンを確保することができるというのが,初歩の投資理論の教えるところ故に。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	3	0	科研費は非常にフェアであると感じるが,内閣府やJSTは公募と言えるのか? 疑問。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	評価に応じて,次ステップへの資金配分の仕組みが十分ではないように感じる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	3	0	税金を原資としている政府系プロジェクトではステージゲート制は当然採用されるべきものです。また,最終成果の達成度に対する評価をシビアに行うべきです。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	プロジェクト資金では常に継続性が問題,現状は運用上もたせているだけで,継続性の制度的な保証の努力はあまり行われていないのでは。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
29	2	2	0	もう少し長期的な支援が必要です。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0	人材の育成を考えた継続的支援の仕組みを考えるべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	長期的なスパンで研究することは,予算的にも,人的資源の少なさからも無理です。長期的に重要なテーマよりも,確実に予算がとれる分かりやすいテーマに手を出さないと,研究室の運営が困難です。それが,悪いわけではないですが,長期的なデータをとることは,欧米と比べて難しい状況です。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	3	0	複数年度で予算を柔軟に使える基金型の研究費を増やして欲しい(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	ステージゲートは多産多死型,我国にもはやこれを行う体力はない。アイデア段階から選別し,育てる仕組みへのシフトが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	持続性という意味合いで不十分である(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	政策に振り回されすぎ(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

36	1	1	0	継続性を保ちつつ支援することが全くなされていない(成果が上がった研究は継続されないとそれまで払った研究費が無駄になるという考え方がない?)(公的研究機関,その他,女性)
37	2	2	0	問3-04とも関連しますが,リスクが高い,また,息の長い研究を支える,というところにもう少し配慮をお願いします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	研究なのか?技術開発なのか?その点を考えて時間をもう少し検討すべきではないか?(民間企業等,その他,男性)
39	3	2	-1	文科省・学振の研究助成金は,私立大学ブランディング事業をはじめ,短期で変更されることがあり,現場が対応に翻弄される。(大学,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	社会実装に繋がり,収益性が高まり始めたテーマに多くの研究費支援をするなど偏りがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	継続性は十分あるとは言えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	継続性への配慮が不十分。(大学,その他,男性)
43	3	2	-1	幾つかの外部資金において,継続性が保たれず,その分野が停滞してしまうという状況が生じた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	異なる公募型研究費の橋渡しが難しい状況にあると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
45	2	1	-1	仲間同士の分配が多いように思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	3	2	-1	コマ切れになっているように感じる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	AMED などの成果が目に見えていないように感じる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
48	3	2	-1	分かりにくいカタカナのテーマが多い(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	大学等の個々の研究は,それぞれ異なる発展段階にあるが,大学等の組織としても,個々の研究者にとっても,発展段階に応じた支援の体系性が見えていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	同じ分野とか,はやり分野に行き過ぎ.自由枠を増やすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	国の方向性(計画や予算)に一貫性がなく,不十分であると思われる。(大学,第4G,その他,男性)
52	4	3	-1	短期的な結果を望んでいるケースが多いように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	研究費が特定研究者に集中しすぎている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	一部研究費に限られている印象です(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	3	2	-1	徐々にではあるが形骸化しているし,新規性が薄れているように思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	研究の基本方針が毎年のように変わるため研究の継続性を保つのが難しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	継続性はなく,自(?)続性を重んじている?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	最近は,継続性・一貫性に欠けるテーマが見受けられるように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	複数のプログラムを連続的につなげることで,基礎研究から社会実装までの研究開発を支援する必要がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	3	1	-2	期間限定とその後の自立化等が条件になることが多く,また,報告義務の過剰感が強く,余裕を持った研究の妨げになっているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
61	4	2	-2	優れた研究の評価基準が学会での保守的な方向に偏っている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	1	-2	継続的・段階的な研究の進捗管理が,優れた研究に対する継続的な支援というメリットよりも,着実な研究の進捗という重圧を研究実施者に与え,研究の萎縮に繋がっていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	2	-3	JSTの事業にかかわってみたが,基礎的技術開発の支援期間が5年では,短すぎて不十分であった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	5	1	-4	全部を求めすぎず,基礎研究でコツコツ積み上げることを評価していない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	146	377	609	478	217	51	5	1,737	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	2.8	-	-0.14	-0.12	-0.04	-	-0.30	
大学等	124	299	498	415	194	47	3	1,456	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	2.9	-	-0.13	-0.10	-0.04	-	-0.27	
公的研究機関	22	78	111	63	23	4	2	281	2.4	1.5	2.7	4.0	2.8	2.7	2.4	2.4	-	-0.18	-0.24	-0.06	-	-0.47	
イノベーション俯瞰グループ	88	96	207	128	45	7	2	485	2.6	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	2.6	-	-0.07	-0.08	-0.10	-	-0.26	
大企業	39	15	71	34	11	1	0	132	2.7	2.1	2.9	4.1	2.9	2.8	2.7	-	-0.08	-0.06	-0.09	-	-0.22		
中小企業・大学発ベンチャー	28	29	33	28	7	3	1	101	2.5	1.7	2.8	4.1	2.7	2.5	2.6	2.5	-	-0.25	0.11	-0.05	-	-0.19	
中小企業	19	13	18	12	5	3	0	51	2.7	1.8	2.7	4.2	2.7	2.5	2.7	2.7	-	-0.11	0.19	-0.03	-	0.05	
大学発ベンチャー	9	16	15	16	2	0	1	50	2.3	1.6	2.8	4.0	2.8	2.4	2.4	2.3	-	-0.37	0.02	-0.09	-	-0.43	
橋渡し等	21	52	103	66	27	3	1	252	2.6	1.9	3.0	4.3	3.0	3.0	2.8	2.6	-	0.00	-0.19	-0.14	-	-0.33	
男性	202	416	731	558	241	52	6	2,004	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	2.8	-	-0.13	-0.11	-0.06	-	-0.29	
女性	32	57	85	48	21	6	1	218	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	2.5	-	-0.11	-0.13	0.01	-	-0.23	
社長・役員、学長等クラス	47	66	142	114	36	1	0	359	2.7	2.1	3.2	4.4	3.1	3.0	2.9	2.7	-	-0.19	-0.02	-0.24	-	-0.45	
部長、教授クラス	69	189	379	261	98	25	3	955	2.7	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	2.8	2.7	-	-0.08	-0.02	-0.08	-	-0.18	
主任研究員、准教授クラス	67	154	208	146	96	22	3	629	2.8	1.7	2.9	4.5	3.2	3.1	2.8	2.8	-	-0.12	-0.28	0.04	-	-0.36	
研究員、助教クラス	40	55	64	66	25	10	1	221	2.9	1.7	3.0	4.5	3.0	2.9	2.8	2.9	-	-0.14	-0.11	0.07	-	-0.18	
その他	11	9	23	19	7	0	0	58	2.8	2.0	3.0	4.2	3.5	3.2	2.8	2.8	-	-0.26	-0.43	0.05	-	-0.64	
雇用形態	71	131	246	191	83	12	0	663	2.8	2.0	3.0	4.4	3.2	3.0	2.9	2.8	-	-0.13	-0.16	-0.07	-	-0.37	
任期なし	163	342	570	415	179	46	7	1,559	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	2.8	-	-0.12	-0.08	-0.05	-	-0.25	
業務内容別	1	13	53	44	12	0	0	122	2.9	2.3	3.3	4.4	3.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.26	-0.15	-0.09	-	-0.50	
学長・機関長等	8	21	47	55	22	2	0	147	3.1	2.4	3.5	4.7	3.1	3.1	3.3	3.1	-	0.01	0.18	-0.15	-	0.04	
マネジメント実務	128	304	460	341	170	44	5	1,324	2.8	1.8	3.0	4.4	3.1	3.0	2.8	2.8	-	-0.15	-0.14	-0.02	-	-0.31	
現場研究者	9	39	49	38	13	5	0	144	2.6	1.7	2.7	4.2	2.9	2.9	2.6	2.6	-	-0.09	-0.21	-0.09	-	-0.39	
大規模Pの研究責任者	80	223	340	295	131	35	1	1,025	2.9	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	2.9	2.9	-	-0.15	-0.11	-0.02	-	-0.28	
国立大学等	12	14	28	24	11	5	0	82	3.1	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	3.1	3.1	-	0.04	-0.19	0.01	-	-0.14	
私立大学	32	62	130	96	52	7	2	349	3.0	2.1	3.2	4.6	3.2	3.1	3.1	3.0	-	-0.09	-0.05	-0.12	-	-0.26	
大学グループ	16	69	70	51	29	12	0	231	2.7	1.5	2.7	4.4	3.1	2.9	2.7	2.7	-	-0.22	-0.19	-0.04	-	-0.45	
第1グループ	31	59	113	91	46	10	0	319	3.0	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	3.0	-	-0.02	-0.13	-0.05	-	-0.20	
第2グループ	25	79	132	100	41	10	1	363	2.8	1.9	2.9	4.4	3.0	2.8	2.8	2.8	-	-0.20	-0.04	-0.01	-	-0.26	
第3グループ	48	83	165	154	70	14	2	488	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.3	3.1	3.1	-	-0.08	-0.12	-0.06	-	-0.27	
第4グループ	28	37	53	43	30	13	0	176	3.2	1.6	3.1	4.8	3.1	3.1	3.0	3.2	-	0.01	-0.13	0.23	-	0.11	
理学	32	86	126	110	57	11	2	392	2.9	2.0	3.1	4.6	3.4	3.2	3.0	2.9	-	-0.23	-0.17	-0.08	-	-0.48	
工学	15	38	61	44	16	5	0	164	2.6	1.9	2.8	4.2	2.8	2.8	2.7	2.6	-	-0.03	-0.04	-0.06	-	-0.14	
農学	34	77	136	86	43	12	1	355	2.8	1.9	2.9	4.4	3.1	3.0	2.8	2.8	-	-0.14	-0.13	-0.08	-	-0.35	
保健	55	81	169	110	37	5	2	404	2.6	2.0	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	2.6	-	-0.13	-0.07	-0.17	-	-0.36	
産学官連携活動あり(過去3年間)	33	15	38	18	8	2	0	81	2.6	1.9	2.6	3.5	2.2	2.5	2.4	2.6	-	0.32	-0.19	0.27	-	0.39	
なし	30	29	81	44	18	2	0	174	2.7	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	2.7	-	-0.04	-0.04	0.04	-	-0.04	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	53	33	72	39	6	2	1	153	2.4	1.9	2.8	4.1	3.0	2.6	2.6	2.4	-	-0.38	0.02	-0.27	-	-0.63	
なし・分からない	234	473	816	606	262	58	7	2,222	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	2.9	2.8	2.8	-	-0.12	-0.11	-0.06	-	-0.29	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	4	2	電子化等,進歩がみられます.感謝しております.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	1	3	2	職場内で,申請にかかる説明会や書類準備指南が行われるようになり,支援していただいている姿勢は感じます.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	3	4	1	過去に比べれば改善している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	ある程度の負担は仕方が無い.適切な評価が出来る資料が求められる.(大学,その他,男性)
5	2	3	1	徐々に低負荷の方向へ進んでいる.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	科研費の公募システムは改善されていると思う.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	科研費の書類が変更された(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	悪くはなっていない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	申請や評価に係る負担は,システムの改善を通して低減する方向に向かっていると感じる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	科研費審査などは,だんだんやりやすくなっているように思います.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	徐々に軽減されている.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	以前よりは,申請時の申請者の負担は減ったように感じます.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	簡素化されつつある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	Web等を活用するとともに,申請書の書式等も工夫されている部分があると思います.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	URAの支援による若手研究者を中心として科研費申請書作成支援などが行われており,一定の効果が上がっている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	科研の申請書の分量が減ったのは,確かに楽です.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	進んできている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	申請時の負担はWeb申請の導入により少し軽減しているため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	電子申請のシステムが以前より使いやすくなってきた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	申請者の手続き簡略,負担減が行われている.審査員場合,負担の低減より,責任と業務としての権利を明確にすべき.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	以前に比べて,準備する書類の量は減ったが,それでもまだ多い.作成する時間を確保するのが大変.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	申請方法が明確になり,審査の透明性,審査内容について分かりやすくなった.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	科研費の新様式の申請書は審査員の負担を軽くすると思われるが,一方で多分野の審査員によって公平な評価がおこなわれているかどうかは疑問である.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	2	3	1	少しずつ改善はされていると思います.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	本年度より科研費の予算の計算,入力ソフトが充実し負担が減った.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	科研費の申請は楽になった(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	よりよい選択をするためには,ある程度の負荷は必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	ここに間接経費を多く使えるように制度を定めるべき.(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	シニアな研究者になるほど,他の研究評価に割かれる時間が多くなる.透明性・公平性の確保と効率化のバランスが必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	評価のための研究に,研究が矮小化する可能性(危険性)について,もう少し議論する必要があると考えている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	・以前よりはかなり改善されてきた.・負担は軽くないが,軽くすることが可能なか妥当なかわからない.・申請者の課題実施に際しての手續き,特に資金の使い方等の制限は大きな負担となっている.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	本来,URAや事務職員が対応すべき業務を研究者がしている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	特に大きな金額の研究費の選考がおかしい印象あり.素人が選考に参加している?(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	申請,評価の負担は金額に応じて,必要なことであるが,より意味のある内容にするための工夫は必要.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	相変わらず,書類に記載する文字数や分量が不必要に多い感じがします.文字数が少なくても要点はわかります.この視点では,最近の科研費書類では記述すべき分量がかなり少なくなったと思います.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	3	3	0	かなり負担となっている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	これに関しては余り良くなった印象が無い.更なる改善を望む.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	2	0	特定の人に負担がかかるようになっていないか.(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)

39	1	1	0	書面審査に関与した経験がありますが、あの作業に対してあの報酬はコンプライアンス違反です。審査の価値が全くわかっていない。それはそもそも科学技術に対する理解が全くなされていないからに他ならない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	申請書での旅費等記載がかなり面倒になっています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	4	0	事務処理の効率化を目的とした手続きのオンライン化など,改善に向けての努力が随所に見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	書類がかなり少なくなったように思うが,審査機関が少なく深く掘り下げている時間がない場合が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	全く低減できていない,審査・評価ばかりで,地道な研究ができない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	1	0	パーマメント職員で契約や予算管理の人材が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	不必要な会議,書類が多い(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
46	2	2	0	負荷は大きい,公的資金を使うのだからある程度は仕方ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	2	2	0	研究内容ではない報告書の体裁やプレゼン資料の細かなチェックが多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	相変わらず(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	手続きの負担が大きすぎる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	評価に要する負担はむしろ増大傾向にあると認識。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	年度での採択時期,あるいは経費の使用可能となる時期が遅れるので,特に1年目の負担は軽減されていないと思います。(民間企業等,その他,男性)
52	2	2	0	研究に専念できる体制になっているか疑問である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	2	2	0	形式にとらわれない申請書の記入が,一部あってもよい,中身の薄い研究を,上手に申請書を書く技量でごまかされないように。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	評価に関わる調査が多様化し非常に増えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	審査側にとっては,(審査範囲の拡大により)専門外の研究についての評価が求められるが,これを的確に行うための方法論が確立していない,審査員の視野と知見がどの程度なのか,大きく依存する。申請側にとっては,審査員の多様性が増えたことによる説明の仕方の工夫が一段と難しくなり,説明の負担が増えた。(大学,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	大きなプロジェクト数を増加すれば取り組み負担が軽減できるが(大学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	評価者の質が低く,無駄な説明をさせられることが多い(大学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	省庁によって手続きや監査基準等が異なっていることが研究者の負担増につながっている。(大学,その他,男性)
59	2	1	-1	会計検査院が入るとその指摘事項が出るたびに詳細なマニュアルと監査事項を求められることで,研究者のみならず事務局の負担が多くなる。(大学,その他,男性)
60	2	1	-1	世界的にみても,審査員の質が極めて低い,審査員への教育制度がない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	手続・評価等はますます混沌化している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	報告書が多すぎる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	明らかに負担が増した。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	毎年の変更点が多い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	事務作業は益々増えている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	最近の公募型研究費の中には,必ずしも研究者の負担軽減になっていないものもあるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	Q-LEAPというプロジェクトで事務的負担が急増した。CRESTやさきがけなどのやり方を踏襲して負担を軽減してほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	4	3	-1	審査員の負担が大きい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
69	3	2	-1	審査員のボランティア精神に依存している割合が高いと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	取組の進展が見られない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	最近の大学における教育に関わる労力が過大化しているなかで,申請者や審査員の負担はより大きくなったと感じられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
72	4	3	-1	制度,規則の変更が頻繁であるため対応が難しいところがある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	2	1	-1	政府の公募型研究費の申請が,申請書の様式や審査の複雑化,評価の煩雑化などの方向に進んでいて,研究者の負担を増やしているように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	審査の負担はかなり大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	以前より負担が増えてきている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	負担低減の方向性が間違っているように感じる。あまり重要でない点のポイント制が進んでいるように感じる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
77	4	3	-1	審査評価の負担が多い,科研費に関しては負担軽減の取り組みがなされている(それでも負担は多いが)(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	実際に審査に関わり,負担の大きさを実感した。特に専門分野ではない申請課題の審査の割合が多い点が問題。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	5	4	-1	電子化が不十分(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
80	4	3	-1	公正な採択を実現するには詳しい申請書作成は避けられない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

81	2	1	-1	複数年の公募型研究費において、年ごとの継続時にほぼ同一のファイル作成や内容記入を行わせる点は、効率的とは思えない(=差分だけ記入させればよいのではないか)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	2	-1	審査員の負担が尋常ではないと愚考。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	-1	NEDOの手続きはさらに煩雑になった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	2	1	-1	手続き・評価方法に工夫を。書類審査の前にヒヤリングをすとか、公開評価をすとか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	いつも指摘するが、事務方は全く理工学を理解しない人で固めるのは非効率の根源。なぜ文系の人に科学技術関係の事務をやらせるのか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	4	3	-1	委員の報酬が低く、民間人が引き受けにくい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	3	2	-1	手続き・評価の負担はむしろあがってきているように聞いております。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	手続き、審査等に非常に手間がかかる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	4	3	-1	求められる申請書類の多さは、改善どころか悪化しているような気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
90	3	2	-1	終了した大型政府プロジェクトは、OECDのイノベーション部門等による国際的評価を実施し、その提言を活かして次のプロジェクトの立案を行うべきではないか？現状では、国内総合研究所のおさなりな報告書で済ましており、労多くして実が少ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
91	3	1	-2	省庁ごとの違いが大きい。研究予算に対応する省庁職員の裁量の幅が大きいことが原因。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
92	3	1	-2	AMEDに関する事務手続きの負担が年々増してきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	5	3	-2	科研費の審査において、発表論文を審査員がウェブで検索せねばならなくなったのは負担増である(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
94	3	1	-2	公募型研究費などの評価時における作業負担が増加しているように感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	4	2	-2	どんどんマクロマネージメント化しており負担が増えている。研究なので失敗もある。すべてを成功させようとする余りに、無理なアドミニストレーションへの労働が非効率に増えているように感じる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
96	4	1	-3	年々、負担が多くなってきているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

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

- 1 研究成果と研究費のIRが管理できる共通フォーマットがあれば利用したい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 2 学術及び基礎研究において, 挑戦的でリスクが高い研究開発で, 「堂々と失敗しました」と言える体制になっていないのではないかと。また, 「トップ」の意向に逆らって「余分なこと」ができるような余裕のある制度になっていないのではないかと。この意味で, 現在のPD制度は見直しが必要では?(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 3 各機関が様々な制度設計に工夫を凝らしていることは評価できるが, 結果としての配分において, これまでの獲得実績の重視からか, 一部の機関に集中がより進んでいる事実は明らかで, 科研費に比べると, 粗いながらもエポックメイキングなアイデアが採択されにくい印象がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 4 いまだに国からの大型研究プロジェクトは, ある特定の大規模大学や研究所に集中する印象を受ける。研究費の重複申請やエフォートについては厳しい審査が必要と感じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 5 競争的資金をもう少し減額して, 各教員・研究者に割り当てられる通常研究費をある程度増やすべき。いろいろ問題はあるが, 現状では競争的資金にあまりに偏っているのではないかと。また, 色々な公募型研究費があり, 審査員の負担が非常に大きい。少し整理したらどうか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 6 政策誘導的な(トップダウン的な)ミッション志向型の研究費の配分に対して, 研究者個人の興味・問題意識に基づく基礎研究(ボトムアップ的)への研究費の配分を, 単なるバラマキにしないためには, ボトムアップの中から関連のあるものを見つけ出し, 束ねて支援するなどの, 基礎研究への目利きも必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 7 基礎と応用の分野が分かれていない。どうしてすぐに成果が求められる分野に研究費が偏っていると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 8 社会実装に繋がりが始め, 収益が得られているテーマについては, 関連起業した企業からの研究費の投入を非課税にするなどして独立的に発展させて, むしろ現時点で収益性が無くとも, 基礎的で発展の見込みのあるものに重点を置いて支援すべきと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 9 研究成果の客観的評価体制が不十分。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 10 先の項目でも指摘したように, 各機関では経費が不十分であることから, 学術研究・基礎研究等をマネジメントする状況にない。歴代のノーベル賞候補者が指摘するように, イノベーションへの貢献をうたった管理の手法については限界に来ているのではないかと考えている。新しいものを産み出す基礎的な研究への支援を進めるのは必須のことであり, 多額をかけている研究分野への経費配分を見直すべきと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 11 基礎研究より応用研究に重点が置かれている。研究費についても偏りがあるように感じている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 12 大学の研究費マネジメントについて, プロデューサーやマネージャのような独立したプロが必要だと思いますが, おそらくほとんど手当てされていないと思います。なんらかの施策が必要だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 13 研究レベル低下の原因に, 以前に増して(研究力がそれほどでもない)特定研究者が(複数の)大型予算を同時に獲得することが挙げられます。お金があると発表研究論文数は増えるため, そのような研究者は次の研究費を継続して獲得するようです。問題は大型予算を獲得しながら, 「Top 10%」論文のアウトプットが少ないことです。解決策として, ①大型予算では数のアウトプットを評価するのではなく, 「Top 10%」の論文数(或いは, 例えばインパクトファクター10以上の論文数)の最低条件を付与して, その条件をクリアできない場合に次の申請を制限すること, ②大型予算を並列, 複数獲得できないようにすることが対策として考えられます。評価法を変えることによって現状を一気に変えることが可能と考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 14 学術基礎の研究はやりにくい状況です。これが何に役立つのか, これで儲かるのか, 目先のことだけが重視される傾向になるように思います。中小企業と研究していると, まさにそんな感じで, 基礎学術的な研究とは程遠い感じです。地方大学に対して小額でもいいので, 学術基礎に関わる研究ができる制度がほしいですね。地方ほど, ゆっくり時間が流れているので, 競争するような研究は全くできないので, 独創的な基礎や学術研究をする環境が整備されているようにも思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 15 研究費マネジメントに研究時間を割かれ過ぎである。よって, 研究費マネジメントの負荷を低減する施策の検討, あるいは, 専門スタッフの充実が必須である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 16 研究費のマネジメントが複雑化している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 17 ほとんどの研究費は3-5年のケースが多く, 10年規模の研究も対象とするプログラムが必要。例えば, 予防医学の分野では長期間の検討が必要であり, また, 抗がん剤の評価では, 5年生存率を評価する場合も長期間の研究費支援が必要になる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 18 研究成果に応じた資金配分が実際にフェアにできているかの検証が必須(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 19 事業の継続性の観点は, 多面的な見方が必要で, 例えば, 自然科学系と人文社会科学系, そして場合によっては融合系で, 成果創出の期間に大きく差異があると考え。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 20 望遠鏡や加速器などの巨額プロジェクトが注目を集めるが, 生活や安全, 技術の向上に関する研究にも研究費は回すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 21 研究者としての採用時の基準を高くして, 研究プロジェクトではなく, 研究者に予算を付ける方式を取り入れると良いように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 NEDO,JSTでは研究評価,マネージメントのできる大学教員OBを柔軟に使うべきであろう.これまで大学OBは総括クラス,事務局は企業研究者OBが多い.この枠組みを変えることが出来ると良いが.能力のある教員OBは多い.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 マネジメントより以前に,そもそも学術研究・基礎研究は国家として何を求めて行われるのか,再度徹底する必要がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 それぞれの研究の時間的展開パターンは異なるので,リードタイムは個別に十分考慮する必要がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 審査側の負担が大きい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 支援人材・体制が不足している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 もう少し大きな額を基礎研究に審査すること無く配分してほしい.経常的研究の継続のため(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 間接業務が多くなりすぎて自ら研究に関わる時間がなくなっている.間接経費が共通事務や組織全体の予算補填につかわれており,直接的な研究支援の目的には使われない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 外部研究費の配分では,研究内容よりも,出身大学・大学院のつながりが重要な役割を果たしていると感じる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 審査が形式化している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 基礎研究の資金が不十分な中で興味深い成果は出ているが,成果を社会に還元する仕組みがアンバランス(昔のまま)である.大型の戦略的資金配分と共に,柔軟な資金配分の仕組みが求められる.年度毎の予算管理では変化の激しい研究,イノベーションの速度に対応できていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 研究経費を垂れ流しにはできないことは,よく分かっているものの,ステージゲート制や評価が毎年来るような制度は,研究者を疲弊させていると思う.評価というよりは,メンターとしての機能を資金提供元が持つ必要性があると考えている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 国内における大きな課題は,研究費を支援する側のPO,PDの立場に居る人材が不足している点にある.自らの研究を展開しながら,他の研究のPO,PDに任せられているケースが多すぎる.これをプロフェッショナル化することが必須である.これまでの経験で,欧米におけるこの立場にある者は幅広い識見と公平さを持っている.JST,AMED,NEDOなどはこの面の人材育成が急務である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 学術研究・基礎研究と研究費マネージメントに関する調査・研究が全く不十分で,PDCA(PDSA)サイクルが回っていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 研究費のマネージメントは企業出身者を入れるべきです.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 NEDOなどで,研究スタート時の研究費の予算を月次で作成し,毎月の差異をトラッキングするのは過剰管理ではないか?研究の性質にも依存するが,進捗によって途中で変更になるのは自然なことと考える.現実的には,事務サイドに専任者がいないと受託不可能な状態で,企業から共同研究を断られるケースがある.(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 37 いらぬことを言ったため通常複数年務める評価委員を単年度で解任された.うるさいのも任命しておかないとお手盛りになってしまうのでは?(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 PDや評価者が重鎮であることは重要であるが,過去の価値観でのマネージメントとなっており,イノベーションに対応できていない.若手のPDや評価者の体系的な育成が急務である.(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 39 全ての研究がイノベーションにつながるわけではない."ローテク"といわれる地道な研究活動に対する研究費は少ないと感じています.(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 研究費については,○大をはじめ旧帝大に集中しており,私立大学への支援はわずかである.(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 科研費並みに自由に研究費が使える体制が研究力強化に繋がると考えます.(大学,その他,男性)
- 42 資金配分機関(JST,AMED等)の実績報告は,平成29年度分から従来の紙媒体の報告に加えて,e-Rad上での報告を求められており,2重の報告となっているため,研究者・事務部門の負担が増えている.(大学,その他,男性)
- 43 学術研究・基礎研究という定義を明確にする必要があると思う.高等教育機関=大学という認識であるが,教育と研究の役割の中で教育機関としての人材育成,社会人の学びなおし,研究機関としてイノベーション,Society5.0,国際的競争力,と幅広く求められている.URA人材育成やコーディネーターに対する支援やクロスポイント人材の活用など制度化しているがまだまだ運用がされていない制度があり,研究費マネージメント状況は改善されているという段階ではない.しかし,徐々に改善されているがその仕組みや運用について,私学経営にとって大きな負担となっている.(大学,その他,男性)
- 44 公募型研究・トップダウン型研究で設定される課題内容に疑義を持つことがある.特にAMED予算の多くは短期的視野の課題に使われており無駄も多いのではと感じる.公的資金の特性を踏まえ,公募型研究の予算とボトムアップ型の基礎研究の予算の配分を変えて基礎研究への配分を増やすべきではないかと感じる.(大学,その他,男性)
- 45 研究費支援の基本的なコンセプトが確立されていない.その状態で成果のみを求める傾向があり,評価システムの最適が叫ばれて久しいが,まだまだである.(大学,その他,男性)

- 46 ・俯瞰的な視点を持つ研究者の育成が急務、と思います。Topとされる論文誌への掲載数は増え、国際的な地位が上がっています。戦略的に、URAのような人材を育成していくことが重要です。・トップダウン研究費のなかには、報告書とかの要求が細かすぎて、研究以外の時間が多くとられるケースが見られますので、もう少し研究者にマネジメントを信用してまかせなると、改善してほしいと思います。・研究費マネジメントは大学の部局事務に大きく依存している。本来の間接費等がその人件費に充てられるべきであるが、間接費の使途は大学・部局の規則により様々であり結果的には、本来の目的には使えない状況がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 47 研究費の使用がファンド毎に異なり、また単独の支援に対して、他の経費の流用を要求するようなマネジメントに問題がある。要するに支援額が不十分な分を他の経費を充てさせるという指導は、ルール違反である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 世界レベルで既に大きく出遅れている分野(トポロジカル材料や量子情報分野)に大きな予算(世界的には中途半端で不十分な予算)をつけて、何の意味があるのか?よくわからない。おかげで三流研究者であっても比較的大きな予算を獲得していて、若手研究者が勘違いをしている状況である。腰を据えて難しいことに挑戦するような若手研究者が減り、流行り物に流される若手が増える一方で、と心配である。世界的にリードしている分野で、諸外国から追いつかれないようにするのが国策として重要であると思うが、そういう研究を支える若手を減らしてはいけない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 平均的にみると、研究レベルの低下は深刻です。ここの分野では、良い分野もあります。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 審査員と審査員ごとの審査コメントが公表されないことが、国際的信頼性を下げている。加えて、極めて短期間での成果還元を求める「委託費」が増大することで、研究計画の自由度すら減退しつつある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 基礎研究の多様性や質の高さは十分にイノベーションの創出につながっている。単にビジネスに出来ていないためにマネタイズされていないだけ。ビジネスマンに技術を理解させるための教育が必要な段階。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 52 腰を据えて取り組む必要のある挑戦的課題を設定することを、状況が許していません。分かりやすい(効果が目に見えやすい、大衆の共感を呼びやすい)課題設定が結果的に励行され、学術の表層化を招いています。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 基礎研究のパーマネントポストおよび基盤的研究費をどんどん増やさないと、日本の基礎研究は立ち行かなくなると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 研究費マネジメントに柔軟性ができたことは評価できる。一方で、学術研究は近視眼的(出口優先的)な研究を優先評価する傾向があり、基礎研究の育成や発展の妨げとなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 成果重視の研究費が多いため、簡単に結果が出る研究が多くなっている状況は変わっていない。制約の少ない状況で、自由な発想を生み、何らかの結果に結びつける道筋を作れる環境を作ることには簡単ではないが、試みるべき。画期的な成果の多くは、理解あるパトロンの下での自由な研究活動がもとになっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 出口指向によりすぎていて、基礎研究における徹底的な深掘り研究が皆無になりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 競争的資金は量/数を絞ってきちっと審査をするべき。それ以外の基盤的資金は安定的に配分すべき。現状は、言葉だけを新しくして内容自体は挑戦的でないものが採択されている傾向が強い。研究者の側も真に挑戦的な課題を申請するなど真摯に対応すべきだと思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 基礎研究の多様性は、残念ながら確保されていないのが現状だと思います。成果を出さなければならないのは当然ですが、3~5年で成果が出ない分野は、つぶれていく仕組みになっています。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 科研費は良いが、基礎研究以外の研究は産学連携など科研費以外の大きな資金源があり、基礎研究が相対的に軽視されている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 政府の公募型研究は、継続性がない。毎回新しい課題に新しい動機と目的を与えて書類を書かなければならないが、基礎研究とはそういうものではない。10年くらいの単位にして、研究状況の報告を2年に1回くらいして、成果が出ていないような状況ならば少しずつ減額、成果が出たらまた増額、などしていけばいいのではないかと。現状では、報告書を書くインセンティブもなく、時間の無駄と感じている研究者が多い。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 コネや雰囲気によって、一部の研究者に過剰量の研究費が集中しすぎている気がする(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 科学研究費についての改革は、手続の簡便化や内容の実質化など評価できると考えている。一方、研究の評価基準に関しては悪化しているように思う。産業創出は重要な要素であるが、そこに評価の基準を過剰に置くことは問題が多い。歴史的経緯を見れば、科学の発展は決して予測的、もしくは予定調和的なものではなく、あくまで後知恵的に経緯を説明できるようなものである。近視眼的に研究の位置づけと意義をよく考えることは当然であるが、大型研究費の評価が過剰に近視眼的な視点で評価されることは却って科学コミュニティの基礎体力を奪うことにつながるのではないかと危惧する。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 基礎研究はすぐに成果につながるとは限らない。なんでもかんでもイノベーションにつながるわけではないし、すぐに繋がるはずもない。長い研究があつてこそ、イノベーションを安易に期待することで、日本の基礎研究が弱体化したのではないかと。安易な基礎研究は排除すべきだが、長期的視野での基礎研究を求めることが必要。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 64 トップダウンで公募型というのは止めるべきであると考え。ほぼ決まっている公募に応募するだけ、労働力の無駄であるし、決定の責任が曖昧になる。トップダウンならば、トップの判断で課題を選び、トップの責任を問うべきである。いい加減で、我田引水な公募が目につく。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 集中と選択はよいが、現状ではそれが行き過ぎている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 66 政府、資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)基礎研究の重要性に対する認識が低すぎる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 科研費の採択率を大幅に上げるにより,確実に日本の研究力は上がります.これは確率論的にそのようになります.さらに運営費交付金の確保と増額も学術研究・基礎研究の発展に繋がり,その結果,世界の中での日本の大学の地位向上に繋がるでしょう.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 情報や医療医療など,進展の早い分野の研究の評価を高齢者がしていることがあり,その評価がきちんと行われているかどうか,疑問に感じる.年功序列社会の弊害がでてきていると強く感じている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 近年,あまりにも,大学の研究といえども社会的な要請に応えるべきとの要請が強すぎています.どんな研究でも,0から1への部分を戦略的に進めることは不可能です.戦略的に進められるのは,1から10や10から100の部分です.ノーベル賞は,0から1への貢献に授与されることを考えると,現在の研究費の状況は,将来の日本のノーベル賞を減らす方向に進めてしまうと思います.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 70 資金配分機関(JST等)のプロジェクトにおいて,参画研究者の研究成果を評価して資金配分を決めるのは良いが,一方で参画研究者側から上層部(POやチームリーダーなど)を評価する仕組みは一切ないのが気になる.参画研究者側から見て,上層部のリーダーシップあるいは目利きに疑問点があり,成果が出そうもないプロジェクトに人材・資金が多く投入される例も多くあり,うまく成果が出ない場合は上層部が一新されるような措置も必要だと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 先にも書いたが,一点集中型が増えているので多様性は失われているでしょう。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 本当に挑戦的な研究に対する支援をもう少し拡充しても良いのではと感じる. 挑戦的研究という種目, 結局これまでの申請者の実績で判断しているように感じる. (大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 73 とにかく大型プロジェクト偏重をやめていただきたい.少なくとも私が所属する情報系の場合,研究者を大規模に組織して(=多大なマネージメントコストを支払って)はじめて実現できることは珍しく,個人の着想が研究を進展させることが多い.大型の研究計画が事前に策定できるということが何を意味するか考えていただきたい.先の見えた作業ではなく,真に革新的な研究を事前に,大規模に計画に組み込むのは曲線的であり,めったなことでは実現できない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 基礎研究は目的を設定することなく,自由な雰囲気の中で育つものです.業績や結果を前提とした競争的資金による研究では育ちません。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究の多様性はまったく確保されていない,一方で突出した分野への一極集中を加速している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 アカデミアに関して言えば,バイオ関係で日本の研究者の研究は非常に質が高い.一部の論文ねつ造が言われているが米国にいるときにはもっとひどいねつ造の現場を多くみているし,現在でも続いていると考える.評価が高い商業誌に載った論文しか高く評価できない審査員を使用しないことが重要.科研費の審査に参加することがおこなわれると特に強く感じる傾向である.審査員に対する負担はその重要性から多くてよく,そもそも内容も読まない審査員はいくら有名国立大学の研究者であろうと排除すべきである.審査の質は審査書類を見ればすぐわかる.CRESTの採用などで定年退職後の教員などに振られているのは言語同断と考える.それらをなくし,申請書類をしっかりと読み込んで的確に審査すればよい研究が採択されイノベーションにもつながると考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 77 薄く広くの基礎研究と厚く狭くの応用研究とのメリハリをしっかりとつける。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 基礎研究という言葉の意味が,概ね「社会的要請に答えるための基礎研究」という意味でしか使われていない.しかし,過去の例を見ても,全く関連のなさそうな純粋基礎研究があるきっかけで社会的要請に大きく答えることができるようになった例が多くある.最初から目的を設定した基礎研究をやるより,研究者の内在的動機に基づいた基礎研究を,近視眼的な社会的要請と離れて支援することが,結局のところ社会的要請に答えることになると思う.しかし,そこには無駄が多く発生するので,十分な研究資金の確保が重要であろう.その意味で,社会に十分な余裕がなければ難しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 研究費の申請に関しては,特に科研費などシステムがよくなってきて,申請しやすくなった.一方で,合議審査などが適切に行われているかどうか疑問に感じている.1次審査の結果が十分に反映されていないように感じるとともに,特定の審査員の意向によって配分が決定されているような状況もあり,旧体制に戻ってしまっているように思う.その結果,基本的な研究基盤が失われ,早期に実用化されそうな研究にのみ予算配分される傾向があり,将来の日本の研究力の低下が予想される。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 80 JST・AMED・NEDO等は目先の成果を伴う短期的な研究を重視し過ぎており,学術研究・基礎研究の発展にそれほど貢献できていないように思われる.JSPSの研究費を増額すべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 81 科研費の応募区分によって難易度が異なりすぎている.高難度の免疫のカテゴリに出すべき先生が,内容を書き換え食品や健康科学の区分にあてて出し予算を取りに行く状況が横行している.薬学領域の基盤Bクラスになると,教授が優先採択される状況も明確になっており,准教授以下は極めて厳しい状況にある.例えば,不採択理由をもっと明確化し,前年A判定で不採択となった申請については,リバイス対応をすれば,翌年採択されやすくなるなど,さらなる科研費システムの改革が必要と思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 目的志向型の研究費が主体となり,科研費の様な自由研究を行える研究費が不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 各ファンディングエージェンシーでプロジェクトや研究開発課題の重複がみられるため,府省間を跨ぎ段階的に研究成果を活用する仕組みの整備を望む.例えば,科研費のような重複応募制限の整理や既存採択課題の必須要件を示すだけでも一貫性を示すことができると考える.また,研究費マネジメントに関してはアワードイヤーの導入の検討を望む.これによって体制・環境などの準備の他資金とエフォートの重複をかなり改善できると考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 学術研究・基礎研究の多様性の確保が重要である.多様性の確保のためには,目利きや評価システム自体が阻害している場合もある.研究能力を評価し,研究内容は評価しないような仕組み(システム)が必要ではないか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 85 公募型研究費における審査員の負担軽減は喫緊の課題と捉えていただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 学会の専門分野内で評価するシステムもあるが,身内同士で評価しあうことになりかねない。海外からの評価を含め,より意味のある評価ができるような工夫が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 現在の科研費は,運営費交付金の減少にともなって,日常的な研究教育に使われている状況になっている。チャレンジするための財源としての機能は減少しているように思われる。公募型研究費の選択と集中は,現状を見る限り,大きな成果を上げているようには見えない。ハイリスク・ハイリターンを謳うのであれば,評価にも明確な優劣をつける必要があると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 88 研究費マネジメントについては各資金配分機関で十分に工夫されていると思うが,国の研究予算が少なすぎる。倍増すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 89 トップダウン型の研究費,特に産学連携を促進している研究費は,短期間に成果を求める傾向が強く,基礎研究とのギャップがなかなか埋まりにくい。しかし,最近では大学に知財や産学連携の専門家を配置しつつあるので,それを繋ぐ仕組みが少しずつできつつあるので,今後はある程度期待できる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 90 博士学生,教員とも生身の人間であり,1日に24時間しか与えられていない。その中で時間のマネジメントを上手にすることが以前より重要になっている。研究教育以外のことで精神を病む人,人間関係で悩む人が多い時代である。会社や学協会との付き合い方,非常勤職員との接し方を含めた社会人教育プログラムが必要で,大学や研究員に最も欠けているのは目下の社会常識である。これを知った上でないとマネジメントは語れない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 91 採択テーマに偏りがある。成果が安心して得られるテーマを採択する保守性が見える。真に新しいしかつリスクあるテーマの採択が少ないように見える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 92 研究費マネジメントにおいて,異なる公募型研究費の橋渡しやステージゲート制を進めることができるような人材の育成が進んでおらず,地方においてはそのような人材の確保が極めて難しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 93 研究費を配分した後のフォローが弱い。特に科研費。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 94 大学への運営費交付金を増やすべき。総合科学技術イノベーション会議の研究テーマ選択や評価自体を評価するべき(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 科学研究費の挑戦的萌芽研究は,新たな挑戦的研究について,アイデアを実行に移すための有用な手段であったが,数年前まで採択率が約3割あったものが1割程度になり,獲得の非常に難しいものになった。このような挑戦的な研究に,もっと多くのリソースを割くべきではないだろうか。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 競争的資金獲得のためのプロポーザルと研究成果とに乖離がある状況が長年にわたって蓄積されている印象があります。成果に対する外部からの評価がどうしてもあいまいになってしまう一方で,予算獲得には競争原理が適用されている現状では,提案段階では実現可能性に多少無理のあるものを提示したほうが戦略的に有利であるのは明らかです。それが制度として是正できるような改善を期待します。具体的には,提案事項と報告事項の整合性が適切に評価され,それがその後のプロポーザル採択・評価に適切に生かされる仕組みが欲しいと思います(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 JST・AMED・NEDO等への研究資金の配分が多すぎると思う。学術研究・基礎研究に,より重点を置き,少額でも良いから多くの研究者に配分した方が,過去の歴史を見ても,日本ではうまく機能するように感じている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 やはり基礎研究には最低限遂行できるだけの国家予算(いわゆる運営費交付金からの研究費・講座費)は確保されてほしい。共同機器の拡充なども当てはまる。それでは足りない研究にチャレンジしたいというときに外部資金を取りに行き,競争を経てそれを勝ち取るというシステムであるべきと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 研究の経費に対するコストパフォーマンスを求めすぎるきらいがある。もっとも,研究費は大事に大切に使わなければならないが,基礎研究の発展や,飛躍的な独創研究のためには無駄な経費もまた必要なのではないかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 とにかく絶対的な研究費が足りない。もちろん,十分すぎるほどもらっている少数の方はいます。でも,それを分配するべきだと言うよりは,絶対量を上げる必要があると思います。せめて100万の公費,基盤Cを年250万ほど,とすれば,(つまり現在の2.5倍ほど),多くの研究者が生きていけるのでは?研究者に研究させずに,人件費を払うのは,国としてもっともお金を無駄にしていると思います。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 101 大学の予算が削減されていることと比較すると,研究費はそれほどの変化は感じない。日本の経済力が相対的に低下したために物品の値段が上がっており,結果として実質の研究費は少なくなっている。特にヘリウムと海外滞在費が増加していると感じる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 102 学術研究と基礎研究は,ほぼ研究者の自由でやってもらいたいと思います。一方,これを次の段階へつなげる仕組みが不十分と思われれます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 研究成果と企業との結びつきに対する施策があまりない。研究成果を企業にも広く公開して,企業と研究者が繋がり競争的資金から企業の商品へ,奨学寄附金へと変遷していくべきだと思う。イノベーションがあったとしても,それを売れる形で企業が取り込んでいかないと,結果しない。ただの研究に終わってしまう。積極的に企業に売り込めるチャンスやシステムを構築していくべきだと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 意味の薄いステージゲートや中間評価が多すぎる。その割には最終的な評価は適切になされていない。評価グループの狭い範囲での意見によってプロジェクトの行方が左右されてしまう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 政府型予算は「決め打ち」と思われることが多い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 106 POに企業の人が入る研究費が増えすぎている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 107 情報学の分野では、大学のポストの公募の多くがAIやデータサイエンスに偏っているように感じる。現在はそのような分野が活発であり、研究に重点を置く必要性は理解できるが、将来的なことを考えると、大学のポストなどは特定の分野に偏ることなく人材が配置された状態を継続することが、結果として研究基盤の強化・維持、国際的な競争力の強化・維持につながると考えられる。研究費については基礎研究に対して分野の偏りがないように人材・研究費が確保されるような状況であってほしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 さきがけ、CRESTなどといった基礎研究に関する事業でも短期間での成果が要求されるようになっており、時間をかけて大きな研究に取り組むことが難しくなっていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 若手研究者への支援は拡大していると感じるが、その分、研究体制が整っている40代や50代への継続性のある支援が減るのであれば、それは避けるべきだと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 110 実際問題、所属機関から配布される予算で研究を遂行するのが不可能であるため、常に獲得した外部予算によって研究を進めることになる。自ずと、超長期的なテーマは不可能であるし、計画が立てられないくらい(何が起こるかわからない)飛躍を伴う新しい研究に取り組むことも、計画や予想される成果を記す申請書というものが存在して矛盾をはらむため、構造上不可能になっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 111 研究費獲得に時間を割かざるを得ず、結局のところ実際の研究力は低下している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 科研費とJST以外の公的予算は必要な書類が多すぎる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 特定の分野に研究費を集中させる等のマネジメントは危険であると考えている。すぐには役に立たないような基礎研究にこそ価値がある場合もある。すぐに役に立つような研究は応用研究の側面が強いため、同じ土俵で審査することは難しい。また、研究成果を求めすぎると、短期的ですぐに論文のかける簡単な問題に取り組む他なくなるため、成果を求めすぎること危険である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 基盤的な研究費が不足する中で、競争的資金が獲得できなければ、研究を中断せざるを得ない状況が顕在化しつつある。また、過度な外部資金獲得競争によって、研究の多様性がなくなりつつある。開発研究は民間からの外部資金の獲得も可能であろうが、基礎的研究には難しい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 政府の公募型研究は産業の振興に寄与しない課題は採用されにくい。採用されない場合は大学から支給される研究費がほとんど無いので民間企業との共同研究費を獲得するしかない。そうすると研究課題は産業に短期間で寄与する内容に偏ることになる。長期的な視野で基礎研究をするための経済的環境は劣悪になっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 各省庁からの研究費を頂くのですが、それぞれの研究報告の仕方が違い、文部科学省以外の省庁は報告回数が多すぎる。また経費の報告の仕方も煩雑で、よくわからないことが多い。コレを統一できないでしょうか？ 報告書をまとめる時間で、論文が書けます。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 所属機関では、科研費等、公的資金に関する使用法がきわめて制限が多く、クレジットカードを使用した際(ETCも含む)には領収書のみならずクレジットカードの明細を求められたり、新幹線の利用時に領収書以外にチケットの写真を求められたりと、非常に使いづらい資金となっている。このような運用はしないよう通達は出されているが、徹底されていないのが現状のため、再度、このような運用はしないよう通達を出してほしい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 基礎研究の成果がイノベーションに繋がらないのは、成果のアピールや橋渡しが上手く機能していないからではないかと思う。研究機関の枠に関係なく、橋渡しを支援できる(若手研究者でも相談しやすい)場所があるとよい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 119 たとえば申請書の評価などは、それを専門にやる職がいてもいいと考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 研究分野によっては、PDやPOがお飾りに近い存在になっており、目利き機能が十分に発揮されていない傾向がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 審査員が多岐に分かれすぎると専門性が異なり、正確な審査ができていないか疑問が生じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 共通機器と施設の充実を図ることで、集中的な研究費配分は必要なくなり、多様性を維持した研究費の配分が可能になると考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 良い研究成果をあげれば、それなりにまわりは支援して頂ける仕組みとなっていることを実感しております。予算が取れない間は、お金がないから研究ができないと考えがちであるが、情報を集めて工夫をすれば、研究は進めれると感じております。特に、組織や分野を超えての共同研究を活発にしていくことが大切だと思います。日本人はアイデアとチームワークを生かして研究活動を実施した方が国民性にあっていると思います。懸念点としては、研究成果の評価が少し難しくなると思います(下請けの研究をしている研究者は陽の目を見ないことが多いので)。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 審査側とのつながりなどで、いわゆる「大御所」と呼ばれる関連施設への資金提供など配分に偏りがでている懸念がある。フェアな審査がなされるよう、審査員などにおいて地域の偏りを減らし、さらなる透明性が必要と思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 125 研究費の配分などやマネジメントに関しては、時代のニーズにはあっていると思う。しかし、国際競争を考えた場合には、その費用は著しく不足しており、国際的な競争に勝てるだけの体制は整っていないと思われる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 126 研究費、特に基盤経費の減少により、研究を諦めたり放棄せざるを得ない教員が増えつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 127 一部の大学、施設にだけ研究費が多く集まっている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 新学術領域やその後継(学術変革領域)は,有力な研究者がその他の研究者の研究(とデータ)を取り込むことで自らが得をするような側面があり,日本のように上下関係が年齢などに支配される社会では公平に機能しないので廃止したほうがよいと思います.特に今後ビッグデータ解析が標準になってくるとそのような側面での弊害が予想されます.AMEDは一つの研究の配分額が大きすぎ,また審査や公募種目の選定が一部の研究者の意見に左右されているケースがあり(公募という形をとっているが実際には誰が獲得するのか,関係者には予想できるような分野指定での募集が多い),根本的な制度改革が必要だと思います.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 129 本学においても他の地方国立大学と同様に,URAセンターの設置や研究に関する事務体制の充実など,研究費獲得体制の充実を図ろうとする努力をしているが,運営交付金の削減による人件費等の問題により,研究費マネジメント体制を整備する余裕はない.従って,研究費のマネジメントに関する配分機関からの要請に対しては,研究者自身がかなりの負担を強いられているのが現状である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 民間資金を活用するファンドの設置が必要だと考えている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 特殊取得やURAをもっと充実すべきと考えます.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 現状の研究費マネジメントにおいては,難しい問題を含むが,研究成果のコストパフォーマンスに関する何らかの評価指標の設定も必要と思う.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 思い切った研究を伸び伸びと行う研究環境がほぼ皆無になりつつある危機感を覚える.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 科研費を含め,政府や独法関係の外部資金の多くにおいて,大規模な産学官連携・異分野融合・応用開発研究・社会実装の比重を増している中で,大学において学術研究・基礎的研究を促進する資金の確保が年々困難になってきており,大学の研究戦略や資金確保にも大きな影響が出てきている.ある程度の戦略的重点投資も必要であると思うが,過度に重点配分をすることで自由な基礎研究を阻害しかねない状況が,特に中小規模の大学の研究現場では顕著になり,ひいては国全体の研究の厚みや裾野が狭くなって長期的には欧米との差が拡大することが懸念される.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 基礎研究に対して,より多くの研究者に対し,より多くの研究費を中期・長期的に配算する必要があろう.また,その成果について,頻繁にチェック&レビューを行う必要があろう.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 136 研究評価者は例えば科研費獲得で実績のあった研究者が採用されるであろうが,視点に多様性が少なく偏重した評価になりやすい.同様にプログラムディレクター等も,研究センスはさておき経営的センスを養う人材育成制度を経てきたような視点では採用してはいるため,研究進捗課程を厳しくマネジメントはしていないように見える.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 137 毎年毎年終わらなきレースを行っている感が否めない.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 138 AMEDの管理範囲を縮小すべきである.米国,中国,欧州で活性化している医療革命は,医師ではなく,電子情報工学系からの革命である.日本が医療革命に遅れないためには,医療機器開発に関する項目はAMEDから切り離すべきである.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 新規的な提案をしたとしても,評価者が50-60代の学術研究者だと,新規的な内容を理解できず却下してくる構造となっている.そのため,「産学連携コンサルタント」や「海外の比較的先進的な位置にいる研究者」の評価等を加えて,イノベーションにつながる研究を見極められる構造を作った方がよい.国の助成金が取れないとしても,民間企業に認められ共同研究で小規模で進めることはできるが,国の補助があった方がより広く出来ると思われる.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 過去に見いだされた新たな基礎学理は食い尽くされた感があるので,研究費の選択と集中を弱め,ばらまきに戻る時代に来ている.研究費の過度の集中は全く改善されていない.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 研究費の過度の集中をなくすべきである.また,定年後の研究者や元官僚がPDや評価や目標設定をするべきではない.その人件費を研究者に与えるべき.研究者が研究員を増やせば余裕が生まれ,研究者自身が世界の状況を見渡して評価や目標設定をできるはずで,現役の研究者が相互に評価し啓発する仕組みを作るべきである.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 配分先がすでに決まっているような大型研究が多いように思います.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 問3-06から-08に関して言うと,JSTもNEDOも民間助成金もほとんど皆スタンス(採択基準)は同じで,短期間(助成期間内=1-2年)で実用化に向けた明確な進展が見られそうかどうかにかかっている.またJSTの場合,一つのステージを完了するとすぐに次のステージに入ることを前提としており,研究が毎年右肩上がりで進展していくというストーリーに固執している.これではステージに関係なく,意味のある助成,継続的な支援は望めない.一つの原因として,文科省やNEDOなども含め,大部分は大学の研究者でない人たちが,コーディネーターやそれなりの裁量を持った立場についているのが問題であろう.やはり基礎研究の現場を経験している,博士号をもった専門家が,応募してくる研究者の窓口になり,支援に関して実情に即した判断をすべきである.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 大学や研究機関における公費が減少傾向の一途をたどっているため,基礎研究への広い投資が必要である.JST等の資金配分機関は,予算規模が大きい一方で領域は限定的である.採択率が低い領域は,他の領域と併せて予算を減らし,その分を新しい領域開拓に充てられる柔軟性が必要であると考えられる.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 145 幅広く配分される基礎研究費が必要と考える.重点化は論文数の減少と国際競争力の低下になる.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 基礎研究に対する研究費が全く不足している(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 「研究費を獲得すること」が研究の目的になっている.新規性,国際性のあるものを狙うようになっているが,うわべだけである場合も多い.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 148 研究費・人件費が少なくなれば研究は滞るしイノベーションは生まれえない.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 149 研究内容を重視して集中配分することは理解できるが学術研究は人材育成の場でもあります。大学院生数に応じた配慮と配分も同時に実施しないと、技術系人材の育成において大きな機会損失です。例えば、何十人も院生が配属されても国費の支援がなければ成長の機会を失います。私が、リーダーならば、現状の神の見えざる手に委ねるような運まかせな政策でなく、現場の実態(大学院生数)に合わせた研究支援の補正をします。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 研究が思うように進捗しない、停滞期に、ベースを支えてくれる仕組みがあると助かる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 情報分野では、世界をリードする研究開発が少ないように感じます。深層学習のツールなどは、ほとんど海外が発信しています。国内企業でも優秀な人工知能の研究者に高い給料を支払い始めています。優秀な研究者には、研究費だけではなく、期間限定の給与の上乗せなどを図るべきだと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 純粋な気持ちで一言。大学へは自由な研究ができるところだから残ろうと決めた。企業なら研究には目的(目標)が初めから定まっているから、目的(目標)から自由に決められる研究ができるところが大学の魅力であった。研究資金が無い現状において、純粋な研究活動はもう行えない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 比較的大型の予算が、資金配分機関に加えて、内閣府からも交付されています。その多くが応用志向(場合によっては、早く儲けなさいという内容)です。そのこと自体も見直していただきたいですが、多くの場合、採択された後の中間報告や発表の頻度がかかり多いように思います。また報告内容についての、辛辣なコメントや面談のやり直しなども、あります。これらは研究者の意欲を低下させる以外に何もありません。せめて最初の一年は静かに待つ、という体制が必要です。その点、科学研究費の体制は素晴らしいです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 著名な研究者や機関への偏った配分ではなく、それなりの実績を積んだ研究者には年間数100万円の研究費が定期的に配分されるような体系の構築が必要と思われる。例えば、科研費基盤研究(B)の採択件数を大幅に増やすべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 トップダウンの研究費は分野が偏っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 科研費を大学の運営や制度等に関係させるのは程々にして頂きたい。研究活動に対しては決して良好な影響を与えない。例えば科研費採択率をその他の研究費の採択に関連させたりすることは、果たして研究者の研究活動の奨励になっているのか、そんなことよりも大学その他の機関代表者に対して、上記のような学術研究・基礎研究・イノベーション・研究費マネジメント等の教育を行って頂いた方が何倍も研究者土壌の整備に有効であると考えている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 大型研究ほど、最後の審査は印象論で決定されているくらいがある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 私の場合、科研費や民間財団で実施した研究成果を公表後(公知化後)、その知見を特定の目的に特化して応用・工業化する研究で産学連携を組み、民間企業から研究費を獲得している。この運用体系では、大学では基礎研究に注力することができる。しかしながら、私はかなりの特例で、多くの教員が企業からの受託研究で研究を進めており、学術研究を担うべき大学が、企業の下請け機関に成り下がっている点を憂慮している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 「研究者の内在的動機に基づく研究」よりも「社会的地位を得るための成果がでる研究」が圧倒的に多いと思います。任期制教員の弊害と思われます。定年までの給料を確保することが最重要ですから、仕方ないと思います。ただし、「研究者の内在的動機に基づく研究」が途絶えると、それを復活させるのは困難です。すでに「研究者の内在的動機に基づく研究」に意味を見出さない若手研究者(若手大学教員)が多数だと思いますので、「研究者の内在的動機に基づく研究」する人材を育てるのは、至難の技に思われます。「研究者の内在的動機に基づく研究」は教えられてできる研究ではなく、指導者が楽しそうに研究をしているかどうかを見て育つもので、その「成果がでる研究」以外に価値を見出さない指導者からは、「研究者の内在的動機に基づく研究」は無理(育たない)と思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 環境分野の研究では、獣害対策や鳥インフルエンザ、外来種など、一部の対策型研究には予算が割かれている。しかし、社会的課題の対策に関する研究の枠をもう少し広げ、雇用を生み出す枠組みづくりをすべきと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 研究費獲得のためについてやす時間が多く(応募書類の作成等)、じっくり腰を落ち着けて研究できないように思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 162 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況では、各種手当、賞与、保険など人件費への配慮をさらに充足させる必要がある。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 163 社会実装を見据えて基礎研究を行うという方向性に関しては理解できますが、公募型研究費の応募要件に関し社会実装の重みが強すぎ、多様な基礎的研究の発展の妨げになっていると感じられます。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 164 1億円の公募1個より、500万円の公募20個、200万円の公募50個の方が、よい研究を拾える可能性がある。校費が減っている現状において、科研費以外の、比較的低額な競争的資金を増やすべきである。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 実用に向けた研究に対する大型予算などで、当事者からすると実現困難である可能性が高いような場合にも予算が配分されていたりしているのではないかと考えることがある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索することに繋がると思います。今後も、科学研究費助成事業の拡充を続けてほしい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 資金配分機関の事業は出口を求めるあまり、学術的には薄い内容となっている。かといって成果がすぐに応用に結びつくような流れになっておらず中途半端である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 外部資金が継続的に獲得できないと研究が停止するという現状は研究だけでなく教育にとっても良いとは思えない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 169 繰り返しになるが、昨今の過度な「選択と集中」と「産学連携の強化」は、近視眼的な課題を増長させ、相対的に学術研究・基礎研究の軽視を助長している。我が国の科学研究推進のための、まっとうな研究費の配分を歪める状況が生まれている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 AMEDの年度予算執行は、根本的に変えないといけません。加えてAMEDですら3年間が多く、また短期の評価が多すぎ、そのための書類その他の作業で忙殺されています。公的研究費の使われ方に対してちゃんと評価していくことは大事ですが、長期で物事にあたらないと、研究者の時間と労力が忙殺されています。特に年度予算の制約の中で、AMED財務の監査は本質を外れてやたら厳しいだけで(不正とは関係ないところでの、日本の制度的な改善がないところでの、厳しい観点が異なっており、本来の目的とずれてしまっているように感じます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 171 科研費申請などの際に、Researchmapを活用するようになったのは、画期的であると考えています。これまでは、Researchmapと大学職員簿の両方の記入を求められてきました。Researchmapには、異動しても継続して使えるなどのメリットもあります。研究費の選択と集中は、どこまで続くのだろう、と不安になることがあります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 172 アメリカで長年研究してきた経験からの意見です。日本では政府の公募研究に、種類が多すぎます。アメリカではNIHのみ、これにNSFなど財団が追加されるだけです。各種財団の申請書も基本的にNIHに準じています。省庁の枠をこえて、学術研究の縦割りの是正、システムの簡素化をお願いします。まずは申請書類の形式統一をお願いします。日本ではAMEDも各省庁をひきずっています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 173 国立大学法人は、予算削減により人員を削減しなくては立ち行かない状況になっている。そのため、年々研究を行う時間が減少し、教育・研究以外の雑務を行う時間が増加している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 174 AMEDの取り組みが不十分。抜本的改革が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 175 PD,POの人事で不適切なものがみられたが改善されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 176 一定の実績を根拠に、ある程度のバラマキをしないと、新たな創造が出来ないのではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 177 特定の分野だけに突出した補助金が与えられている。優秀な研究者はその額の多寡に応じて集まる傾向にあるので、将来的にまったく目の当たらなかつた分野が世界的に注目を浴びようになってきたときには、日本の研究は追いつかない可能性がある。全分野へのある程度の配分が必要と考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 178 能力に疑問のあるお年を召した方がPOになっている。また、無茶な要求はするのにも、POの最終責任は明確でなく、POの自己満足ではないかと思うような話を耳にすることが多い。制度に問題があるのではないか？(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 179 若手の育成のための研究費を増やすべきである。そうでないと米国や中国に追いつけない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 180 基礎研究の重要性を評価できる審査体制が必要。目先の成果に囚われすぎている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 181 AMED等の大型予算獲得が、研究開発には必要であるが、資料準備・ヒアリング・中間報告会、最終報告書などかなりの時間が割かれている。また、大型予算の審査員の負担は非常に大きいものと推察するが、ヒアリング等での質問・コメントにて、研究内容の理解が明らかに乏しい審査員もいることも現実問題であると感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 旅費、学会参加費、論文掲載費など立替払いであるが、研究費から直接支払えるようなシステムを作してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 研究者人口が多い分野ほど高く評価されるインパクトファクター至上主義と化した教授選考過程が有る限り、内在的動機に基づいた研究は評価されず、大きな研究の芽を持つ研究者人口の少ない分野からのプレイクルーは期待できない。また、基礎研究から応用開発へと昇華させられるイノベーションを起こすには、一つの分野の基礎と応用の両者を経験することが必要であるが、現在の日本の大学・大学院教育制度が、そのような教育環境になっていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 研究費は短期的な成果を求める実質的研究にはほぼ限定されており、現状では基礎研究は衰退の一方であると考えられる。しかしながら、その切迫性は過去の偉人の偉業の陰に隠れ、全く議論すらされていないのではないかとと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 論文数の激減を受けて、基礎研究の停滞に対する危機感は表だってきたものの、研究環境を維持・発展させるための基盤的研究費は乏しい一方で、話題性先行の挑戦的な研究促進には資金が配分されている点について、強い疑問を感じざるを得ない。悪化してきた状況を好転させるためにも、エビデンスに乏しい夢物語への資金配分を先行させるよりも、各地で経年劣化を続けている基盤的な設備の更新等の地に足をつけた方策が有効であろう。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 昨今大学には共通機器センターが整備され全国に共同利用施設もあり、実験機器はあまり要らないように思う。足りないのは研究員を安定的に雇用する資金で、現在の研究費ルール(人件費の制限)を改善して欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 地域格差の是正を図って頂きたいです。地方大学でも特色のある研究を行うことで、日本全体の研究の裾野を広げることは、将来的に重要なことではないかと思えます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 188 0から1を生み出すような基礎研究を実施することが、時間的にも研究費的にも難しい状況であり、若い人に基礎研究を進められない。また安易に「オリジナリティーのある研究をしよう」と話題になるが、ほんとうにオリジナルな研究はそもそも少人数で行われるものであり、分野の研究者人数に比例して研究費が配分される現在のシステムではオリジナリティーは支えられない。流行の研究に多くの研究費がまわるので、みな流行のテーマに群がることになる。それは費用対効果が少ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 189 URAなど、研究マネジメントを行う組織的整備が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 190 令和2年度に財務系事務組織の学内統合を行うが、このことはマルチファンドを持つ研究者支援につながると考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 191 基礎的な研究経費が御飯だとすると、公募型の研究経費はおかず。最近はおかずばかりが強調されるあまり、研究者の生命活動維持に必要なカロリーや栄養不足に陥っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 192 国立大学における運営費交付金の減少は、基礎研究の破壊につながっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 193 評価に関わる専門家の絶対数をもっと増やし、評価の質を高める必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 194 JST・AMED・NEDOのマネジメントについて、現在以上に出口志向を求めると、基礎研究レベルの維持・発展を第一に考える研究者は対応できない場合が多くなると危惧を抱いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 195 研究費の措置される期間を5年程度に伸ばしてもらいたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 196 本来的に客観的な評価を実施するべきところ、政府の方針とされる産業に繋がる研究にばかりに資金が偏り、本来、将来に繋がるものが期待される基礎研究などへの資金投入ができていないように思われる。研究評価が、政治や特定の政策に影響されず、より客観的となる体制を構築することが、国際的に認められるものとなるであろう。政府の公募型研究費の申請が、申請書の様式や審査の複雑化、評価の煩雑化などの方向に進んでいて、研究者の負担を増やしているように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 197 地方大学は、URA人材不足と雇用のための予算が不足しているため、申請書作成には研究者個人作業となっている。研究の労力より申請書作成に割く時間が多すぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 198 科研費およびJST, AMED等を通じた研究費の意義は十分認めるが、その一方で文部科学省から大学に来る数年単位の中小規模プロジェクトが多すぎる。大学はその都度検討と申請に多くの時間を割くとともに、仮に採択されてもその多くは終了時には大学負担につながる。それらについてどのような検証が行われるのかもよくわからない。無責任とすら思われる。そうした中小プロジェクトを廃止して大学の運営費交付金に回すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 199 大学の教員としては、自由な発想の研究に従事できることがモチベーションであることは理解できますが、その成果・効果を社会へ還元するという意識が希薄な方もまだまだ多くおられます。学術研究・基礎研究への新たな研究費を獲得するためには、成果を還元していることを社会に説明する責任について、教員の意識改革が必要だと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 200 科研費に比べAMED, NEDOの研究資金配分は不透明である(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 201 現在の日本は、基礎研究や材料研究などに偏っており、応用研究や実用化研究を疎んじていると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 202 イノベーションを言いすぎる。基盤基礎研究ではすぐにはイノベーションは出てこない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 203 競争的資金はあってもよいが、現在、多くの予算が競争的になりすぎていて、申請書作成の負荷、審査の負荷が多すぎると感じる。代わりに各研究者のアウトプットを評価し、たくさん論文をかいたり発表したり、業績をあげて頑張っている研究者が、競争なしに業績に応じた研究費をもらえるような、業績評価型研究資金があると、公平性は守られつつ、予算獲得や審査の時間を大幅に減らせるのでよいと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 204 JST, AMED, NEDOは過去に実績のある分野を選ぶため、真のイノベーションに役立つ分野への投資がない。だから無駄金ばかりになる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 205 学会におけるピアレビューの有効性、重要性は今後も不変と思われませんが、加えて、この時代ですから産業界やコーディネーションする立場の人による評価、場合によっては一般の評価すら、ITを利用してもっと反映できる仕組みをつくってもいいのではないのでしょうか？(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 206 最近の公募研究のPO等を見ていると、同じような顔ぶれが並んでいるように感じられる。(私の分野だけかもしれないが)研究の多様性を確保するためには、評価する側にも多様性を持っていただいた方が良いかと感じられる。また、基礎研究を支えるための個々に必要な予算はそれほど多くはないので、1件当たりの予算を少なくとも件数を多くした方が良いのではないかと競争的資金も見受けられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 207 マネージし出すと、放置しておけば、マイクロマネージになるのは、世の常である。よけいなことをするより、自由裁量にすべき。出所の違う研究費の合算、一時プール、先行使用などflexibilityをあげる制度が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 208 すでに十分な実績のある人への研究費の配分が偏っているように感じる。決まった研究者とその周辺への配分が突出しているのではないか。新しく研究を始める人への支援をもっと行って欲しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 209 大型の組織を立ち上げても5年や10年で打ち切りになるのでは研究者がキャリアプランを描くのは難しく、能力のある人は研究者を目指さないであろう。現に自分の子どもに大学での研究者の道へ進んでほしいと思う研究者は多くないと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 AMEDやCRESTやPRESTなどは、総括の知り合いやコネで採択されていることが散見されますため、もう少し業績に応じたフェアな審査をお願いします。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 圧倒的に研究者の予算と時間が足りない。研究費さえあればあるていどは解決はできるであろう。国立大学こそ、基礎研究に集中できる環境を整備すべき。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 212 研究費を自由に使えるようにする仕組みを考えないと、使い方が限定されすぎている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 基礎研究の多様性は、柔軟な発想力に基づくもので、それには小中高校教育だけでなく、大学・大学院での教育研究環境の充実と、それぞれの教員の資質の向上が求められてくるであろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 JST・AMED・NEDOの研究課題では採択数をもう少し増加することが必要と思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 研究費による研究継続性の支援については、十分な評価を行いつつ、これまで以上に積極的な支援が必要と考える。例えば5年間の期間内でもう少しのところまで来ていたとしても、その成果の評価に基づいて採択の可否を決定するようなステップアップ型の研究助成システムが我が国はほとんどなく、研究の継続性を十分に評価・推進することが難しい。そのため、中途半端な状態で中断している研究、もう一息のところでの目を見えていない研究が見られると思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 学術研究・基礎研究の内容,分野に偏りなく,より多くの多様な基礎研究に少しずつでも研究費を配分するようしてほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 217 融合性や国際性は、個人研究者の一定の成果から産まれるものであって、基礎研究の初めから期待するのは本末転倒である。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 218 若手研究者にどのようにしたら研究に対するユニークな発想を持って貰えるかを,小学校,中学校,高等学校,大学,とヒトの成長に合わせた,教育カリキュラム考える必要があると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 219 未だに一部の採択課題にコネによると思われる研究課題がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 220 書類作成にかかる負担は増える一方です(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 221 学問を支える科研費は機能していると考えますが、イノベーションを目的とするその他の補助金が機能しているとは考えられない。PDを教育すること、あるいは発掘することが出来てないのではないかと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 222 科研費以外の研究費に関する正当化のための資料が多すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 223 iPSなど特定分野に研究資金が偏りすぎているのではないかと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 224 外部資金等として研究費を獲得しても,評価や審査に対する負担が大きくなり,そちらに割かれる労力で疲弊感が増している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 225 自由な発想に基づく基礎的な研究への支援が年々減っていると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 226 「選択と集中」は止めるべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 227 公募型研究費の審査員を引き受けると,他の業務にも影響が出て,教育・研究活動に当てる時間を削減せざるを得ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 228 地味な研究には、ほとんど予算は付かない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 実用化研究は鼻つまみ者で、実際に実用化すると、会社からも資金は得られず、政府系助成金も支援は得られない。なにより、海外に特許侵害されても、制度的にどうしようもない。海外企業からは、いい技術は海賊版で盗めばよいと思われる。米国で特許が成立しているが、すでに2つの材料を、知らない米国企業が販売している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 少子高齢化の中で,研究費を割くのは大変難しいと思います。社会保障の拡充は重大ですし,人命にかかわることです。したがって,我が国から毎年ノーベル賞級の研究成果,いわゆるイノベーションを求めるとは間違っていると思います。地道に他分野の創造をすることこそ,国力向上につながると思います。最近,成果ばかりを求め,研究の本質を見誤る議論が多く,残念です。なお,地方大学は限られた研究費を有効活用するために,研究マネジメントをもう少しきちんとしていってほしいと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 基礎研究成果のクオリティは国際的に見て高いレベルを維持していると思われるが,その後の研究成果の実用化などの展開となると疑問が残る。研究成果のクオリティについては個々の研究者の能力に依存している部分も強いと考えられ,それはわが国には優秀な研究者が多くいることを示している。それらの研究者に多くの予算が割り当てられることは正しいことではあるが,その一方で長い目で見た時に利益をもたらす得るような研究テーマだったり,直感的には分かりにくい研究テーマを扱っている研究について十分なサポートがあるとは言い難い。それらは産官の要望に応えるような研究テーマでないということかもしれないが,産官が望む研究内容などについて産官側から研究者に伝えることができるような仕組みがもう少し整備されるとよいようにも思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 科研費申請に関して,業績欄に論文を載せなくなったり(今年,少し改善),また毎年様々なルールが変わるため,非常にやりづらいです。また,若手研究に関しても採択2回目からは基盤に移行するにも関わらず,若手の採択率が4割近くあり,ほぼ誰でも取れる予算になってしまっており,競争的資金と呼べない状態になっているのではと懸念します。これでは,若手は育たないと思います。そもそも,誰がどういいう意思決定をして,どういいうルールになったということをきちんと表明すべきだと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 外部資金としては,政府系以外にも企業との共同研究費があるが,その額を増やすような働きかけを政府からして欲しい。本学においては,これを専門とする非常勤職員はいるが,いっそう力を入れていかないとならないと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 234 科研費は比較的良くやっているとと思うが、その他のグラントは有名研究者に高額な資金を与えて(予算規模から考えて)得られて当然の成果を得ているだけで、正直効率が悪いように感じる。日本の学術研究が低下傾向なのは誰の目にも明らかなのに、未だにトップダウン、競争重視、数年区切りの研究プロジェクトが幅を利かせているのは意味が分からない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 基礎研究の多様性の確保がどんどん難しくなっている。一番の理由は、校費が削減されたことで、外部資金獲得のために、外部資金受けする研究課題(頑張ればうまくいきそうな手堅い研究課題)に時間を割かざるを得なくなったことにある。基礎研究の多様性の確保には、少しでも校費が増え、自由に研究できる環境をつくるのが急務であると考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 236 研究環境や研究資金の項目で記載したことと同様で、効率や目先の成果を求めすぎている感があり、学術研究・基礎研究を遂行する環境としては、課題を有していると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 237 役に立つ研究を念頭に置いた研究費マネジメントでは、小粒な(そこそこには役に立つ)研究成果しか出ない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 238 とにかく研究費マネジメントにかかる時間が長い。書類精算ばかりなので、○○○○○や○○○○○ ○○○○○○のような共通化したアプリケーションを全大学が使えるような仕組みがないと、必要な経費を必要なタイミングで使用できないと感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 239 自由に研究を進展できる科研費は重要だと思う。NEDOとJSTは、額面が大きい割に、それほど、大きな成果が出せないケースが多く、無駄が多い気がします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 240 研究費不正使用等がなくならないためか、科研費以外の公的資金では、事務手続き等の負担や使途制限が著しく大きくなってきている。また、継続課題であるにもかかわらず、当該年度半ばによく委託契約や予算配分が行われ、2,3か月後に評価を受ける等、実質的な研究成果を得る上で障害となる事案が多い。不正使用防止は厳密に行うべきだが、少なくとも実質的な研究期間だけは担保されるべきである。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 額の大きい競争的研究費はアメリカのNSFのそれのように申請者の最大のライバル1人が書類審査を担当するようにしてはどうか。現在の科研費の基盤SやAのように「専門外を多く含む複数審査員の意見の集約による判断」では、口八丁のポピュリズム研究が高く評価されてしまう危惧がある。「よい研究計画なら門外漢の審査員にもわかる書き方がされているはずだ」というスタンスは審査を担当する研究者の自惚れである。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 職場の状況から、基礎研究に十分な時間がとれない状況であり、費用対効果の検証を十分に勘案することができないと考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 243 大型予算の多くは出口の見える研究へ投資しているので、まだ、何になるかわからない基礎研究への投資を別枠で設ける必要があるのではないかと。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 244 基礎研究を実施するための研究資金が十分でない。特定の分野に資金が偏っているように見える。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 イノベーションは、狙って起こせるものではない。分野が異なる専門家間の緩いつながりが重要であり、たとえば、学生寮(○○大学○)のような空間が重要であると考え。研究費の「選択と集中」は、宝くじの「当たりくじ」を事前に見極めて購入するような、そもそも実現性のない計画のように思われる。うまくいく研究も化ける研究もあるはずである。高額の研究プロジェクトもあっても良いかもしれないが、少額でも、幅広い分野に投資することを検討していただければ幸いである。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 246 先端研究の評価は専門家によるピアレビューがもっとも信頼性が高いはずであるが、数値評価に依存しているために、資金の集中した研究グループが出す量的な成果に評価が歪められていることがある。これは労働集約的な研究領域で特に強い傾向がある。研究の質について十分な時間をかけて議論を行い、それを記録し、後年の成果と照合するというプロセスが必要であるが、評価制度は惰性で運用されているように見える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 247 公募型研究費に関して、国公立施設に依然として偏っている気がします。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 248 1. 一定以上の水準を超えた研究機関や研究者への研究予算についてはNIHのような仕組みを作る方が良いと思います。それは、特権というべきものなのでしょうが、申請書を書く時間は極めて優秀な業績を生み出す時間を喪失させています。NIHのように世界の優秀な研究者が集まる仕組みは必要かと思えます。2. 政府が期待するような研究を期待できるほどの大学は非常に少なくなっていると思われます。結局、十分な研究を遂行できない大学や研究機関に研究費を配分していることになっています。現実的には、国際レベルの研究力を持った人材を育てたところで、その研究を実施できる大学や研究機関そのものが少ないとも言えます。これは、大学や研究機関にとって、十分な研究サポート体制を構築できるような金銭的・人材的余裕が無いという本国の大学教育現場の問題と関連するのは皆が認識しているところです。私自身も、時間をかけて育てた優秀な研究者の更なる飛躍は本国では困難であり、海外がその場になると感じています。結局は、資金力の問題が大きいと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 249 科研費の審査など最近の改革は、あまりよい方向に行っていないように思います。年齢による差別化などは間違った政策に思えます。むしろ、NIHやNSFがやっているようにきちんとしたフィードバックを返してある基準をこえた申請に関して、申請を育てるような視点が必要だと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 250 競争的研究資金は、特定の研究機関・研究者に集中配分するのではなく、もっと幅広い研究機関・研究者に配分すべき。現状の問題が進行すると、特定の研究機関しか研究できない様になってしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 251 マネジメントを行う部署が以前よりも充実してきているので助かります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 252 ハイエンドの研究(者)の支援だけではなく、中くらいから下方でのレベルの研究については、最低でも論文に投稿できる程度の成果が得られるようにコンサルトするなど、手助けをするアイデアを出されてはどうでしょうか。教育やマネジメントに割く時間が増加し、競争的資金は取るものの研究実施の実効値が下がって来ているのも事実です。他の研究者が研究遂行にどのような工夫をしているのか、そういう話が聞けるだけでもきっと役に立つと思われます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 253 最近では解析技術の進歩により基礎研究といえども多額の費用がかかる。研究をやるにはグラント申請に労力がさかれるし、そのグラント申請のせいで研究時間が減っており、負のスパイラルに陥っている研究者は多いのではないだろうか？(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 254 様々な倫理委員会なるものが立ち上がり、その審査の複雑性も毎年のように悪化し、さらには審査そのものに時間を要するようになり、研究の自由度や短時間で軌道修正が困難になり、研究時間と研究資金の無駄遣いが積み上がっていているとの感がある。実験動物、化学薬品、放射線などの使用に関する制約も厳しくなり、実験研究の幅が狭まってきている。もちろんこれらのことを野放しにすることには反対であるが、ただ事務方の言い訳のための書類集めの感がある。このような部分で研究者が時間をとられるのはただの浪費であり、このような部分を研究者の代わりにマネジメントする部署が必要であろう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 研究費の配分について、選択と集中の呪縛からそろそろ逃れ、広く薄くへ方針転換すべき。国全体の研究費の総額としては相応の額が用意されているのにもかかわらず、大きな成果が減少しているのは、配分の仕方の問題があると考えられる。研究者が、研究費の申請や、他研究者の評価に割く時間を減らし、本質的な研究そのものにもっと多くの時間をさけるような仕組みを構築する必要がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 研究費マネジメントを講座の秘書さんに行わせるのは能力の点から難しいと感じています。マネジメント専門の人を3-4講座ごとに1人雇うようなことはできませんか。現在は書類の仕事が多くなり、一定程度の学力とスピードを備えた人材でないとその仕事をこなせず、そのしわ寄せにより研究者の研究時間が減っています。大学職員にも一定以上の学力と能力が必要だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 応用研究ばかりに研究資金を出そうとする傾向に歯止めがかからず、基礎研究が衰退しているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 大学内に研究協力グループという部門はあるが、本来の機能を果たしているとは思われない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 大学では研究活動を通して学生に教育を行なうことも担っているため、そのような観点での研究費の配分もなされるような仕組があっても良いはずである。基盤的研究経費の拡充を行わないのであれば。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 AMEDは無駄に事務手続きが煩雑だったりする時があるが、途中で進捗状況を踏まえて追加の配分をしてくれる仕組みはとても良いと思う。科研費は、使途にあまり制限がなく、有効に使える反面、研究はほとんどしていない人が採択されて成果もないままにずっと継続されているのを見ると、とても無駄使いだと思う。でも、研究者たちが評価を担当するとしたら、今よりも手間や時間がかかることは無理だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 261 学術研究・基礎研究は芽が出るまで数十年かかる一方で、配分される研究費は長くても5年なので基礎研究はできない状況です。10年程度の長いスパンの研究費が創設されると良いと感じます。資金配分機関による将来有望な研究開発テーマの発掘ですが、将来有望かどうかは将来にしかわからないため、将来有望な研究開発テーマの発掘それ自体が無意味と思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 262 具体的な話が見えて分かりやすい応用・開発においては、資金が集まっているが、基礎研究に対しての研究費が十分とは感じられない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 263 研究に割く時間や労力を十分に確保できるよう、ペーパーワークは可能な限り減らすのが望ましい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 264 科研などの体制は、毎年の変化を経て発展していると感じます。その他の資金配分機関も出口管理をしておりマネジメントはいいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 265 広く薄く配分される公募型研究費の創設を提案する。地方国立大学や、小さな私立大学では外部資金を獲得しなければ教育研究予算が年間数万円程度しかないところもある。そのような状況ではまともに研究に取り組めるはずがない。研究の「出力」においては、PLOS ONEやScientific Reportsのような科学的に健全であれば原則論文を受理する学術誌が存在する。このような雑誌に掲載される論文であっても時間がたってから大きなインパクトを持つような成果もある。研究の「入力」においても、同様な考え方はできないだろうか。申請段階ではインパクトがあるかどうかは見極めがたいが計画が科学的に健全であれば原則採択する、ただし予算額は制限される(例えば年間最大50万円程度)、というような公募型研究費を作ってはどうかだろうか。将来のイノベーションにつながる多様性を確保するという理念を制度として実現すべきである。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 266 資金配分機関による戦略的な資金配分や政府の公募型研究費は、学術研究の発展に寄与するものの、目的型であり、自由な発想に基づく基礎研究には必ずしも対応していない。運営費交付金を削減して、そうした研究費に集中させる傾向が続くと、基礎研究力の低下をもたらすのではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 267 配布された研究費が適切に執行されているかを監視することを否定するわけではないが、5年程度の短期の研究期間の課題に対して、3回(採用時、中間評価、最終評価)の評価は必要とは思われない。評価を受けるのも、評価するのも研究者集団であり、このために費やされる時間は膨大である。効率良いシステムに移行すべき時期であろう。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 268 研究費に関して、一部の研究者が同様な研究内容で、異なる配分機関から多くの研究資金をしている場合が見受けられる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 問(302)で科研費についての設問があるが、競争が過渡になり、配分比率が低くなると、研究者の態度として、”当たりやすいテーマを選ぶ”，”当たれば・・・する”等の考えが蔓延する恐れがあり、本来の積極的な探査や挑戦の精神が薄れていくことを危惧する。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
- 269 研究者は多忙であり、他分野のことが分からない。分野間連合の共同研究のような具体的な活動を始める前に、異なる分野間の研究の動向を知る機会を増やすべき。各大学、研究所は毎年研究所の一般公開を行っているがその一部を異分野間の研究者交流にするなどする。また、これら他研究機関の訪問活動を各研究所が奨励する。自分の分野しか知らないため、その結果、限られた予算の配分の激しい奪い合いになる。各、大学、機関内でのマネジメントは割り当てられた予算で行うしかなく尤度がない。文科省内における異なる課の垣根を取り払い、大局に立った研究マネジメントが必要。現状困難だと思うが研究の実績を持ち、且つ、幅広い研究分野に知見を持つ研究者が文科省において学術研究の方針の構築に寄与できる体制を作るべき。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
- 270 科研費は我が国の研究の多様性を確保する重要な制度で、うまく機能している。日本の科学を支えていると言える。このことを認識して、守りに入るのではなく戦略的に科研費をより大きく育てていく必要があろう。若手支援は様々な局面で強調され実際に支援されている。ただ、研究費獲得や甘やかすすぎているのではないかと危惧をもつ。甘やかされると人間は成長しない。若手といっても、学生、ポスドク、若手PI、様々なステージがあるので、それぞれのステージにあった支援を工夫すべきである。若手支援が強化される陰で苦労しているのが、「中堅」の研究者である。優遇される若手とシニアの間で、研究費は獲得しにくく、しかしほとんどが任期付きのポジションで自分の身分さえ不安定である。この中堅世代がPIとして生き生きと活躍してこそ日本の科学は活性化する。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
- 271 新しい発想とアイデアを試すためには、研究費よりも研究時間の確保の方が重要ではないか。そのためには、研究費を配分するのではなく、給与を配分してサブティカルのような期間をとれるようにし、所属機関の雑務から解放される時間を作れるようにしてほしい。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 272 政府の志向する公募型研究費の将来像に確固たるビジョンが見えない。内閣府のムーンショット型研究費など際たる例。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 273 研究スタッフの雇用の継続性を考えると、少額でも5年～10年以上の長期的な研究支援を行う競争的資金があるとよい。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 274 ある単一テーマを極めようとするはずから異分野融合的な色彩、国際的な連携がついてくるものであると思う。国際性や融合性が担保された研究テーマへの資金提供は、かえって研究の挑戦性を奪うことにつながっているように思う。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
- 275 将来の大きな展開を目指す基礎研究に対する適切な評価ができていない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 276 トップダウンと称しても公募の段階で細切れになってしまい、トップダウンの真価が発揮できていない。テーマの選択を誤っている？過去の大型研究の評価が十分にされていない、あるいはその結果が活かされていない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 277 ムーンショットなど将来を見据えた研究は、あくまでtop downのような既に先行している大型研究をさらに進めるだけであり、大きな芽をつんでいる。物理・数学など 工学、理学、医学等すべてに通じる根幹となる学問に対しての研究費の按分を配慮すべきである。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 278 研究のマネジメント、公募課題の立案を担当するスタッフの見識の限界がある。新しい公募課題は研究者の意見を公募したり、パブリックコメントを募る方法も必要。また公募課題の適切性についての検討委員会の設置、あるいは研究者へのアンケートなどのフィードバック、チェック機能の導入が必要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 279 企業出身者が基礎研究の審査やマネジメントに多く関与しているが、基礎研究が十分に理解できないこと、すぐに商品化目線になることなどの課題が浮き彫りになってきているのではないかと(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 280 運営費交付金等の基盤的な経費の不足が、学術研究・基礎研究に大きな影響を与えている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 281 法人の運営費交付金が減額されており、研究資金は外部資金に頼らざるを得ない状況である。近年は、社会実装が見込める研究に措置される傾向が強く、学術研究・基礎研究として資金を獲得することが難しくなっている。運営費交付金の確保とバランスの取れた外部資金の措置が重要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 282 年々コンプライアンスが厳しくなる中で、研究者の裾野は以前に比べて極めて広がっており、性善説的マネジメントから性悪説的マネジメントに転換しているところかと思っている。罰則を厳しくして、普段は息苦しくないようなマネジメントも試しても良いかもしれない。不正時の科研費の提案制限などは良い取り組みと思っている。欧州の電車のように、不正時の罰金が高額すぎるため不正する人が少ない、というような合理的なマネジメントが必要なかもしれない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 283 基礎研究に係るリソース配分を増やすことが、「科学技術立国」への道として正しいモノであると思える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 284 競争的資金や戦略的資金は十分に拡充されているように感じる。反対に競争的でない基盤的研究費は削減されすぎており長期的な「研究の底力」が失われつつあるように感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 285 外部資金の増大に資金配分機関の体制整備が追い付いておらず、十分な役割を果たすことができていないように感じる。また、資金配分機関が実用研究に偏り、マネジメント面でも基礎研究とのバランスがとれなくなっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 286 過去の状況は良くなかったと思われるが最近では改善されてきたのではないかと？問題は資金配分に力を持つ役所に必ずしも目利きがおらず、声の大きな研究者の言うことを信用しきって進めているようにも思われる。身近なところではJSTがその状況に歯止めを掛けていて、それは大変いいことだと思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 287

- 288 研究費の使用条件が厳しい。また、すべてに相見積もりが要求され、不必要な作業を強いられている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 289 アドバルーンはキャッチーで高く上げ、結果が伴わない公募型研究が相当数ある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 290 省庁が行う公募型研究や委託研究では、制度によって執行可能な資金内容や知財取扱が違う場合があって実施機関としての管理が難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 291 事務仕事が多すぎるため、管理者になればなるほど研究から遠のくのは日本ならではの現象ではないでしょうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 292 基礎研究をもう少し自由な枠組みで実施できる制度にするべきではないかと思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 293 課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組を加速して欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 294 政府の公募型研究費の手続きがより煩雑になっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 295 基礎研究をどれだけ重視するかは、結局、そのときの政権の意向によって大きく左右される。予算がついてもつかなくても、さまざまな基礎研究を地道に続けることの重要性を、各研究組織のトップは第一に考えて、あらゆる工夫・対策をとるべき。トップがそれをやめたら、日本の基礎研究は終わる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 296 資金配分機関それぞれの役割が混乱しており、特に若手研究者は応募の際に戸惑うことが多いのではないかと。研究費(制度)のスペクトルの明確化が必要であろう。また政策的にはやはり始めた分野に集中投資しているように見え、研究者が安定したテーマを維持できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 297 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況については、官や研究者がコントロールしない第三者機関で議論評価するべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 298 ちょっとしたアイデアを伸ばす、薄く広い部分の研究予算がなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 299 第一期内閣府SIPでは、ダーバモデルを標榜していたものの、数値的研究評価が過度であり、チャレンジングな研究開発が出来なかった。また研究評価者の資質にも問題があったように思う。民間人材活用という声の下、経験値が低い人材の登用も散見された。これらはある程度、共通の状況と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 300 学術研究・基礎基盤研究を行うためには、わが機関では、外部資金を調達するしかないのが現状である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 301 マネジメントに取り組む、少数の優秀な大学人・研究所研究者を雇用し、責任をもって長期マネジメントすることが必要である。マネジメントに関わる意思決定者が併任であることが多く、研究マネジメントの責任の所在が不明確である。この結果、研究マネジメントの評価ができず、継続的な研究マネジメントの改良ができなくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 302 研究費マネジメントに時間がかかりすぎているように見える。もっと簡素化し、研究そのものに十分な時間をかけることが出来るようにする必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 303 ・自由な発想で行う大学の研究費を、トップダウンの研究費につけかえていく方針だと、将来を支える萌芽的な研究開発が行えない。大学の危機的な状況が、論文の伸びや各種指標の諸外国に比しての劣化を招いていると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 304 国立の研究機関の職員は質は高いが本省の理系ではない役人に上から目線で見られていて主導権が政治的になりがち。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 305 成果を挙げた研究者に対しては厚く報いること、そうでない場合は中止または減額をする勇気を評価者が持つことが大事。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 306 ・研究費を獲得することは研究者の責務ではあるが、申請書の準備についての負担は依然として大きい。・研究者の研究目的が、科学的な意味ではなく研究費を取得するため(研究費を獲得しやすい)の研究になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 307 研究管理業務の増加に対して大学も研究機関も支援体制が不十分であり、例えば優れた研究や研究プロジェクトに従事した再雇用者の優先的な雇用などのシステムが確立できていない。また事務的な支援についても、電子化等を含めた改善が不十分なうえ、研究機関における事務・支援担当部門の研修等による能力向上の取り組みが行われていないため、研究者にとっては研究及び研究費マネジメントに不安な要素が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 308 審査も目利きも、専門分野の一領域における知識とともに、その分野全体を俯瞰するような視座・マネジメント能力が少なからず必要だと思うが、そういうことができる人材が極端に減っているように感じる。その結果、採択課題・申請者の集中がないとはいえない状況も見受けられるし、また、あまりに半端な研究計画のものやエビデンスのものに流れる例も見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 309 論文のような学術的成果を最大化するためには他の労力が最小になるように、制度を考える必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 研究費は充実していると思うが、研究費を獲得した後の事務手続き(契約関連の書類等)での研究者へのサポートが乏しく、厳しい環境である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 311 組織外を含め、費用減少よりも基礎的な研究能力を持った人員が減少していることを肌で感じる機会が増えてきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 科研費制度の改悪によって申請者の負担が増大した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 通常の業務が多過ぎて、挑戦する時間が取れない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 314 科研費が、日本の基礎研究の最後の砦である。政府の公募型研究費は、結果ありきの、計画どおり進行しなければいけない、コンサルタント業務に近い運営がなされており、「選択と集中」の名のもとに、このような競争的資金への配分が増えることが問題。イノベーションは、研究者の情熱・自由な発想・奇跡的な偶然から生まれる。計画通りにイノベーションは起こらない。計画している時点で、イノベーションではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 安定した基盤研究費がほしいです。現職で「安定した基盤研究費があれば研究が非常に効率的に進むこと」を実感してきました。現在の国内の大学ではこれは望めないで、次の就職先は多分国内大学にはなりません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 流行り物、人任せ。必ずしも優秀とは思えないが目立った研究者に集中させすぎている。もっと分散(ばらまき)を進めるべきと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 上記質問で、すべて「十分」と考える研究者がいるなら頭がおかしい(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 科研費の申請書作成にはかなりの時間がかかる。それでいてある程度内容を評価されていても、不採択で研究費0円となることがある。よっぽど酷い申請書は除くとして、ある程度評価できる提案であれば、0か100かでなく、多少でも予算をつけて欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 319 AMEDの資金は、非常に研究が円滑に進められるように工夫されているのでとても良い。現システムで、優れた成果が多く得られていると思う。しかし、競争率が非常に激しいので、AMEDのための財源を増額してほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 320 公募型研究費は研究者の負担を増す方向にしか取り組みがなされていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 321 予算を獲得・運用するためのペーパーワークが多すぎる。ペーパーワークのために研究ができないという事態が起こらないような取り組みが必要。また、評価システムも問題がある。評価への対応が仕事になってしまっている場合がある。基礎的な研究もしっかり評価するシステムを作らないと、新しい技術が生まれてこない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 322 基礎研究,応用研究,橋渡し研究とそれぞれ予算を増やし,科学力の総体を大きくすべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 323 革新的なアイデアを育成するための経費が存在しない。財務省説明のためと推察される意味不明な条件の付いた経費が多い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 324 自由な発想で挑戦できる研究のために使える予算は、科研費しか残っていません。それ以外の一部の研究費では、社会的要望に応えるため、学術的な進展が見込めないテーマを求められることもある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 325 現状で、仕事としては研究を許可して頂けている。それはありがたいことだが、用務が多いため、研究に時間が割けない部分があるのが現実である。原因は、周囲の人間が仕事をしないことで、仕事をする人間に業務が集中している現実があるが、その部分は全く評価されない。効率化を図り、研究の時間をできるだけ捻出した。(公的研究機関,その他,女性)
- 326 前述したように、基礎研究した後、実用化を目指した研究の継続性にかなり問題がある。少なくとも、大型研究は基礎段階で止めずに応用研究までは実施し、研究の目的を立てるように主導すべきである。でないと基礎研究の有用なデータのみを中国などに使われ、知財権も確立できない。研究開発をトータルにマネージするべきである。(公的研究機関,その他,女性)
- 327 定期的に、設定された目標に対して進捗を評価するステージゲート法などを導入して、ダメな研究はストップすべし。一方で規模の大きい時間のかかる基礎研究などは、継続する。長いこと研究しても成果が出ない場合もありうるので、その時は研究者のリスクになってしまうが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 328 研究者ではなく、マネジメントを職として行える人材育成が必要だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 329 ・日本は科学技術関係のノーベル賞を多く受賞されているが、昔のいい研究体制の成果では。特に、近年は2004年の大学法人化から論文含めて研究の質も量も減少している感あり。・公的機関の公募型研究の採択に関して、IoTやAIなど、流行の科学技術領域だけで決め過ぎていないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 330 公的資金を利用する場合の研究費マネジメントにおける制約や縛りがいろいろとあり、正直負荷が大きいと思います。学術研究・基礎研究についてはもっと自由に資金を活用できる仕組みが必要かと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 331 先にも述べたが国策が間違っている。大学人にもっと自由な発想で仕事ができないのは問題である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 332 乏しい予算にメリハリを付けるという美辞麗句の下で、競争的な資金獲得が一部の大学に偏っていることが常態化している現状があります。その結果として、(資金獲得が困難だった)持たざる教育機関はいつまでも浮かび上がれない状況が続きます。どの大学でも学長の裁量でユニークな視点での教育・研究テーマ(担当教員)に予算を付けられる一定の額を渡せないものか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 333 研究計画の立案時には想定できないことが研究の進展で解ることがある。想定できないことの中にも真実はある。そういう意味での研究の進捗に合わせた柔軟な予算運用を認めることは大事。ただ、こういった事務業務を建設的に考えられる事務系人材の育成も重要であるが、このような人材の育成に関わるシステムが整備されていない気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 334 実用化段階になると助成率が下がる現行のNEDOに制度は小企業が開発技術を商品化することに対して大きなハードルになっている。早急な制度の改善が望ましい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 335 研究不正・不正支出・知財管理, 事件となるとチェック項目, 管理する部門の力が強くなってしまう。研究者の稚拙性もあるが, 民間の立場でアカデミアの管理・知財部門と接触すると, 何が大事なのか, 組織なのか, 研究テーマなのか, 研究者か自分たちか分からない人に遭遇する。職場確保の意味もあろうが, 間接要員のあり方AI化など考えた方が良いのでは。人材がブアー。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 336 新規の研究に対する対応が既成概念にとらわれている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 337 公募型研究開発費のヒアリングで, 零細企業の弊社に対して, 過去の2件の補助金取得実績を見て, 補助金泥棒と揶揄した検査官が居た。零細企業に資金がないのは当たり前で, それでも競争を打破し実用化のためには, 資金が必要だと答弁したことがあった。結果, 委託費用をいただくこととなった。ベンチャー補助金等の趣旨を理解しない人を検査官にしないでほしい。そのヒアリングの際, 資金は国内であれば公的資金の取得が考えられ, 応募したが, その前に, 海外の米・韓の大手企業から実用化機の共同研究の打診を受けており, 実用化の段階で海外に成果を持っていかれることを嫌った旨の趣旨説明もした。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 338 日本のノーベル賞受賞者が共通して, 基礎研究の将来について不安である, と言われていると思います。何故そのように感じるのかヒアリング, 調査されたらよいと感じました。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 339 ペーパー上の管理と言う点では十分できていると思う。マネジメントの点では研究者の裁量でもう少し自由に泳げるようなことも必要か。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 340 資金の配分という観点からは現行のマネジメント制度は機能していると思うが, 全体の研究助成費が不足しているため, 研究の多様性, 基礎研究の充実といった面では不十分といわざるを得ない。研究成果を得るためには, やはり研究に対する投資は十分とは言えないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 341 5年の時限型が, その後の発展に繋がる運営がされないまま, 単なる補助金として巨額の予算を投入している。民間からの投資に繋がる運営と評価が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 342 基礎的な研究に対する, 研究費が新たなアイデアを持った研究者に行かない。新しい研究者に対する均等配分の結果, 維持費(人件費も含む)にほとんどつぎ込まれ, 世界的にも新しい製品化を目指す企業が, 面白い研究と評価できる研究成果があまり見られない。実力のない研究者が多いのか, 資金が良い研究者に配分されないのか?。実用化へも影響する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 343 学術研究・基礎研究を通して, 研究費マネジメントの根本的改善が望まれる。特にテーマ選定方法の妥当性や審査の透明性は早急に改善されるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 344 相変わらず研究がイノベーションに繋がっていない。日本の産業構造の問題もあるが, 大企業もリスク取らずにいる割には, ベンチャー育成や活用に二の足を踏んでおり, 諸外国の機動性には目を見張る。また, イノベーションが起きにくい理由として, 日本が伝統的に苦手なITインフラやプラットフォーム事業へ向かわないでおり, 企業や国も含めた協働や共創の下手さ加減も拍車をかけているか, それとビジネスモデル構築力が弱い。個別のすり合わせ型ものづくりの力ではなく, 今後のモジュール化社会への対応も弱い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 345 無駄な部分あると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 346 公募の提案資料や成果報告に関しては少しずつ簡潔にまとめやすくして頂いていると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 347 民間サイドの評価視点を持ち込み, 社会実装を前提とした評価を加えることで, イノベーションの可能性ある研究の萌芽へ適切にスポットを当てることができ, それを基準に研究費の配分を行うと良いと思われれます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 348 基礎研究・学術研究のようなテーマは, ある程度の実績がある研究者であれば研究者にまかせればよく, 研究者への研究費マネジメントは, 極力減らすべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 349 研究費が過度に特定の機関に集中している状況がある。多様性を担保するにはある程度のばらまきが必要ではないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 350 手続きや提出書類が煩雑・膨大で本来の研究に十分な時間が割けず, 現場は疲弊しています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 351 手続きや精算処理が大変(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 352 手続きが煩雑で時間もかかるため, もっと効率的な作業に改善されるといいと感じる(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 353 基礎研究が産業につながっていない主な理由は産業側にあると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 354 研究者が公的研究費を獲得するため文書の作成に時間をかけることは当然である。申請書も自分で書けない研究者に研究費を支出する必要はない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 355 目利きの質の向上が急務と思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 356 公募型研究費の応募, 資金管理, 報告の業務が煩雑であり, 研究のための時間が圧迫される状況が生じています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- それぞれの公募型研究費が研究のどのステージを支援するかを明確にして、複数の公募型研究費をパイプライン化することで基礎研究から社会実装までの研究を支援する施策が必要である。例えば、ImPACT(基礎研究から原理実証)→未来社会創造事業(原理実証からPOC)→SIP(POCから社会実装)のようなもの。近年の傾向として社会実装に近い出口を求められるので、基礎研究に重点を置く公募型研究費であっても社会実装の成果を出そうとし、本来の期待される部分での成果が十分でない場合が見られる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 357 産官学連携の研究テーマ選定において、決定後においても柔軟な運用が望ましい。例えば、複数のチームが提案された場合、いずれかのチームが採択されることになるが、中間評価において採択されたチームの成果が芳しくない場合、別のチームに切り替える等。そのためには、中間評価が、よりフェアに、より厳しくなされる必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 358 近年、ノーベル賞の受賞者が毎年輩出されているが、基礎・基盤研究が不十分な中、今後ともこのように輩出されるか心配である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 359 研究よりロビー活動・提案書作成が得意な先生だけでなく、いわゆる研究バカにも十分な開発資金がわたるような配慮が必要。競争的資金の間接費の形ではなく基礎研究費を大学に拠出すべきではないか(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 360 学術や基礎研究の場合、その成果のありようが短期的にはバラエティに富んでいるではないか。そのためには、性急な配分変更などは控えるべきではないか。さまざまな成果に対するアカウントビリティをどのように捉え、評価していくのかの仕組みが必要であろう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 361 投下した費用に対しての成果が具体的に見えてこない印象があります。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 362 良い研究は行われていると思いますが、研究成果がGDPに繋がる仕組みがうまく回っていない印象がある。基礎研究と応用研究のバランスと、企業への橋渡しのマネジメントがうまく繋がるような流れを形成して欲しい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 363 これらの研究費マネジメントの透明性(誰が審査しているのか、公平にエントリーできる環境なのか)の確保が必須と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 364 日本は世界をリードする先進国であり、米国などの2番煎じではなく、世界にとってまったく新しい科学技術を生み出し、新たな産業の元を創るためには、基礎研究への投資が必要。研究成果が見えにくいのが、日本が今後も世界のリーディング国家として、役割を果たすためには、基礎研究投資は必要と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 365 AMED等の予算、研究費マネジメントは改善されてきているとは思いますが、米国ほど予算が潤沢ではない中で、まだまだバラマキ的な感じがある。選択と集中を進めるべき。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 366 一般的に公募開始から応募締め切りまでの日程が短い為、その期間内で応募資料を準備するには研究員の負担が大きく負担の軽減が必要と感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 367 指定国立大学法人制度は大変に良い試みだと評価できるが、一方で地方国立大学の衰退が著しいことへの大胆な対策が必要であると思う。もちろん、何割かの私学に対しても少子化に伴う削減化の対策が急務であると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 368 10年数前などと比較して、ずいぶんしっかりとしたマネジメントをされている印象を持っております。基礎研究を含めた研究開発の成果の評価については、産業応用の短期的視点だけに偏ることなく、慎重に評価していただきたく思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 369 自分は民間企業に勤めているので予算ありきで研究せねばなりません。予算がなくなった場合は補正予算がある訳ではないので、次年度に持ち越すこととなります。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 370 競争力を含めて、弱いと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 371 大学等の研究者の人たちで、定年に近い人の良いアイデアが資金的な問題で埋もれてきているような事例を目にするようになってきている気がする。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 372 難しい課題ではあるが、もう少し長期的な視点でのマネジメントが必要と思われる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 373 特に、中小企業の場合、事務処理に関するマンパワーが不足しているので簡略化・省力化を研究支援機関のサポートをより強化すればよいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 374 公募型研究費に関しては、審査や途中の成果報告の書類作成に大きな負担があることが実態としてあるが、それは審査する上で仕様がないことと理解している。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 375 10～30年単位の長期テーマが育つ土壌が望まれる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 376 若手で将来有望かつ民間にも柔軟に対応できるような研究者が活躍できる環境が整っておらず、国の研究費などもそういった若手につけられていないように見えるのが残念である(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 377 研究費を確保するために公募型資金に依存する割合が高まり、その応募に多大な負担を強いられている。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 378 産業界の将来に有益な学術研究、基礎研究の推進には、当該分野において重要、かつ協調で取り組める研究テーマの設定と、企業単独では困難な研究体制および設備・施設を構築するに十分な研究費用の確保が必要である。一方で、基礎科学研究のように、純粹な理論・原理追究のための研究にも、将来の人材を科学技術分野に採用し、育成する意味も含めて、相応する研究費の配分は必要と考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 379 大学の研究費を継続的に支出することが目的になっていないかと疑問に感じることはあります。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 380

-
- 381 研究費を年度を跨いで使う制度も動いていますが、更に拡大していただきたいと思います。特に基礎的な研究課題に対して。(民間企業等,その他,男性)
-
- 382 比較的大規模な研究で,適切なバックキャストができていない。本来,小型の資金で進めるべき基礎研究段階のものでも「国策」に沿ったり,声の大きなボスの研究者がいたりする分野には大型の資金が投じられている。一方,世界の流れから見て必然と思われる分野であっても,政府や産業界が軽視している分野では極めておごりな資金しか投じられていない。(民間企業等,その他,男性)
-
- 383 もう少し言葉の定義をすべきではないか? 学術研究,基礎研究だけでは,産業界は入り込めるのだろうか? 探索研究,本格研究,開発前期,後期など,もう少し明確にしたうえで,研究期間,費用のマネジメントをすべきではないか?(民間企業等,その他,男性)
-
- 384 各大学,研究機関のマネジメント窓口が機能していないとの感があります。(民間企業等,その他,男性)
-
- 385 イノベティブな人材が不足しているため,学術研究が適切に行われていない。(民間企業等,その他,男性)
-
- 386 実用化や応用研究とのバランスが悪いように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 387 評価基準が明確でないことと,新規性等の判断基準が研究課題にあっておらずあいまい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 388 研究支援人材の確保と育成が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 389 「選択と集中」の名の下に,イノベーションに繋がると考えられたテーマに,短期集中的に研究資金が投下されることが続いている。それらが成果を上げている,ないしは,上げる可能性がある時に,政府がどのようにフォローアップすべきかなど,研究資金を出した側の「成果」を公平に評価する制度の設計が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 390 研究終了時の評価をきちんと公開し,次の申請時の採択に生かす必要がある。特定の研究機関に,いろいろな名目の資金が集中することは避ける必要がある。複数の申請を抱える機関では,類似のテーマについて違いを,明確にする必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 391 多数の審査者が(容易に)優れていると判断できる課題は予算が獲得できているが,非常に新しい観点からの申請課題が予算獲得できているかどうかは不明。判断が難しい申請課題には予算を少なくとも多数合格させた方がよい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 392 研究者は研究室の運営をまるで中小企業の社長さんのようにすべて行っている場合が多く見受けられます。研究費マネジメントについては研究者が自ら多くの時間を費やしているので,これを改善するための施策が必要だと思っています。幸い,最近の競争的資金においては研究費マネジメントを含む業務の中に専門性が高い業務があるという認識での支援事業が増えてきています。研究費マネジメントに研究者が多くの時間を割かなくてよい環境作りを引き続き推進していくことが大事だと思います。(民間企業等,その他,男性)
-

パート 4

産学官連携とイノベーション政策の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	108	99	352	517	472	271	64	1,775	4.7	3.3	4.8	6.3	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7	-0.01	-0.01	-0.04	-	-0.06	
大学等	94	86	295	438	397	220	50	1,486	4.7	3.3	4.7	6.3	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	0.00	0.00	-0.04	-	-0.05	
公的研究機関	14	13	57	79	75	51	14	289	4.9	3.5	5.0	6.6	5.1	5.1	5.0	4.9	4.9	-0.01	-0.09	-0.04	-	-0.11	
イノベーション俯瞰グループ	12	39	178	186	121	34	3	561	3.8	2.7	3.9	5.2	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.08	0.00	-0.03	-	-0.11	
大企業	2	6	50	60	42	10	1	169	4.0	3.0	4.1	5.2	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	0.00	-0.13	0.01	-	-0.12	
中小企業・大学発ベンチャー	4	16	41	39	18	10	1	125	3.5	2.4	3.6	4.8	3.7	3.4	3.5	3.5	3.5	-0.27	0.11	-0.04	-	-0.20	
中小企業	3	7	26	17	10	7	0	67	3.5	2.4	3.6	4.9	4.1	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.48	0.00	-0.08	-	-0.56	
大学発ベンチャー	1	9	15	22	8	3	1	58	3.4	2.4	3.6	4.8	3.3	3.3	3.5	3.4	3.4	-0.06	0.20	0.00	-	0.13	
橋渡し等	6	17	87	87	61	14	1	267	3.8	2.6	3.9	5.3	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.04	0.04	-0.05	-	-0.05	
男性	103	119	482	624	533	284	61	2,103	4.5	3.1	4.6	6.1	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	-0.02	0.00	-0.03	-	-0.05	
女性	17	19	48	79	60	21	6	233	4.3	3.1	4.4	5.8	4.5	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.11	-0.01	-0.06	-	-0.17	
社長・役員、学長等クラス	5	27	91	136	102	39	6	401	4.3	3.0	4.4	5.8	4.2	4.2	4.3	4.3	4.3	-0.01	0.13	-0.05	-	0.07	
部長、教授クラス	43	51	243	278	244	140	25	981	4.5	3.0	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.04	-0.08	0.01	-	-0.12	
主任研究員、准教授クラス	41	40	132	187	172	95	29	655	4.7	3.3	4.7	6.3	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	0.05	0.00	-0.01	-	0.05	
研究員、助教クラス	25	17	49	81	58	24	7	236	4.4	3.2	4.7	6.3	4.7	4.6	4.7	4.4	4.4	-0.10	0.04	-0.30	-	-0.36	
その他	6	3	15	21	17	7	0	63	4.3	2.7	4.1	5.7	4.3	4.0	4.1	4.3	4.3	-0.28	0.10	0.18	-	0.00	
雇用形態	31	47	160	218	184	81	13	703	4.4	3.1	4.5	6.0	4.5	4.4	4.5	4.4	4.4	-0.08	0.04	-0.09	-	-0.13	
任期あり	89	91	370	485	409	224	54	1,633	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.00	-0.03	-0.01	-	-0.04	
任期なし	0	2	18	35	49	16	3	123	5.1	3.8	5.3	6.3	4.9	4.9	5.1	5.1	5.1	0.00	0.16	0.03	-	0.19	
業務内容別	3	5	28	45	50	21	3	152	4.8	3.5	5.0	6.2	4.9	4.9	4.8	4.8	4.8	-0.05	-0.02	-0.02	-	-0.09	
学長・機関長等	100	86	278	407	330	201	50	1,352	4.6	3.2	4.6	6.3	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	0.01	-0.02	-0.04	-	-0.05	
マネジメント実務	5	6	28	30	43	33	8	148	5.3	3.6	5.5	7.1	5.6	5.4	5.4	5.3	5.3	-0.18	-0.06	-0.11	-	-0.34	
現場研究者	74	53	189	303	279	168	39	1,031	4.8	3.4	4.8	6.4	4.9	4.8	4.9	4.8	4.8	-0.01	0.01	-0.01	-	0.00	
大規模Pの研究責任者	6	4	16	28	25	14	1	88	4.7	3.5	5.0	6.2	4.7	4.8	4.8	4.7	4.7	0.11	-0.09	-0.03	-	-0.01	
国立大学等	14	29	90	107	93	38	10	367	4.3	2.9	4.4	6.0	4.5	4.4	4.4	4.3	4.3	-0.06	0.00	-0.11	-	-0.17	
公立大学	23	11	31	52	69	50	11	224	5.3	3.8	5.4	7.0	5.2	5.2	5.4	5.3	5.3	0.01	0.18	-0.08	-	0.11	
私立グループ	28	24	52	101	91	43	11	322	4.7	3.4	4.8	6.3	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7	0.00	0.01	-0.09	-	-0.09	
第2グループ	18	20	86	109	93	52	10	370	4.5	3.2	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.05	-0.04	0.00	-	-0.10	
第3グループ	20	27	116	157	132	68	16	516	4.6	3.1	4.7	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.00	0.00	-0.05	-	-0.05	
第4グループ	44	11	41	61	30	13	4	160	4.1	2.8	4.1	5.5	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	0.03	-0.03	-0.03	-	-0.03	
理学	12	13	54	122	117	81	25	412	5.3	3.8	5.2	6.9	5.4	5.4	5.4	5.3	5.3	-0.01	-0.04	-0.02	-	-0.08	
工学	7	12	35	48	41	31	5	172	4.7	3.2	4.8	6.4	4.7	4.7	4.8	4.7	4.7	0.05	0.05	-0.09	-	0.01	
農学	22	38	100	104	84	34	7	367	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	4.0	4.1	4.0	4.0	0.01	0.01	-0.07	-	-0.06	
保健	5	28	140	156	98	29	3	454	3.9	2.7	4.0	5.3	3.9	3.8	3.9	3.9	3.9	-0.06	0.10	-0.05	-	-0.02	
産学官連携活動あり(過去3年間)	7	11	38	30	23	5	0	107	3.5	2.4	3.5	4.7	4.0	3.8	3.4	3.5	3.5	-0.17	-0.47	0.13	-	-0.50	
なし	0	13	57	68	49	16	1	204	4.0	2.9	4.1	5.4	3.9	3.9	4.0	4.0	4.0	-0.01	0.11	-0.01	-	0.09	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	9	17	67	65	39	8	1	197	3.6	2.5	3.6	4.8	3.8	3.6	3.5	3.6	3.6	-0.21	-0.08	0.02	-	-0.27	
なし・分からない	120	138	530	703	593	305	67	2,336	4.5	3.1	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.03	-0.01	-0.03	-	-0.07	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	5	3	弊所では近年資金提供型の民間共同研究を積極的に進めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3	大学により違いあり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	比較の問題ですので,評価者の主観となり,現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	相手先企業によります。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	最近民間企業による寄附講座が開設され,産学連携環境が改善された(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	最近の取り組みにより,良好になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	5	2	3つの製品化を実現している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	5	2	かなり積極的に行われることが多くなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2	新規価値創造のため,産学連携は盛んになっている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	産官学連携やオープンイノベーションといった事業が徐々に浸透しつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	そのような例が出てきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	産学連携は増えてきている(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	共同研究が活発に行われるようになってきていると感じるため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	異動先が産学連携が多い分野になったため(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	財政難の現状を認識する教員が増え,その結果,民間との共同研究受入れに対する教員の意識が少しずつ変化してきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	産学連携が盛んな研究室があることを知った。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	学院で産学連携のための仕組みが立ち上がっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	5	6	1	5つの共同研究講座が稼働中。対前年比+2講座(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	AIなどの分野で,少し動きがある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	新材料が上市されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	所属組織というよりも,研究室としては十分に組み立てられていると思います。あくまで自主努力です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	産学連携を促進させるシステムを作り,機能し始めた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	民間機関との連携強化を更に進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	民間はオープンイノベーションに積極的(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	一部の研究者とも思われるが,民間企業との連携は増える一方と感じる。国立大学が基礎研究や学術研究にばかり目を向けている結果とも考えている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	5	1	企業側の努力が一層進んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	最近,大学として民間企業と教員のマッチングに取り組み始めた。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	新しく共同研究が始まった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	産学官の連携は分野を問わず進んでいると感じられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	そのような努力をし始めて来ている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	4	5	1	運営費交付金が先細りの状況にあって,組織として民間からの外部資金獲得を推奨していることの副産物と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1	以前よりは大学側が努力するようになった。しかし企業が及び腰(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	民間との協業の仕組みが拡充され,案件自体は増えているが,価値の創出にはもう少し時間が必要な印象。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	5	1	民間企業との共同研究成果を発表しました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	3	1	民間としては,アカデミアの間接部門と交渉するのが面倒になる場合がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	3	1	連携・協働は活性化しているが,それが価値の創出につながっているかは不明瞭。マネジメントの課題がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	以前にも増して,いろいろの取り組みが行われているため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1	有望な大学発ベンチャーが増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	3	4	1	大学にとって民間企業の活用は重要であると認識し始めた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	4	5	1	オープンイノベーションが加速されつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	ここ数年の産学連携後押しでよい案件が増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
42	3	4	1	文科省等の評価が偏っていることと,大学が教育機関であることを文科省自体が見失っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

43	2	2	0	民間企業側に、大学の技術にどのようなものがあるかを知るすべがない、また、どうアクセスするかがわからない場合が多いと聞。間に立って、マッチングできる目利きと探し上手な人材が、産業界(会社、マッチング業者)にも大学にも必要。(大学、社長・学長等クラス、男性)
44	2	2	0	民間企業との連携ではどうしても利益優先になってしまう。民間企業経営者の考え次第で大きく変わる可能性があるのでご一考いただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
45	1	1	0	より積極的な協働への働きかけをすべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
46	1	1	0	民間企業との距離感や速度感の差が大きいに思われる。さりとて、大学は教育機関でもあるので、研究に学生を無給の研究助手のように使うことにも無理があるので、民間企業の考え方、例えば、人件費をきちんと積むなどの考え方の変革が必要と思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
47	4	4	0	・民間企業との共同研究の活動はかなり活発に行われている。大学本部のイニシアチブのもとに様々な民間企業との連携・協働による「新たな価値の創出」を目指す取り組みが進められているが、その成果を判断するにはまだ早い。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
48	2	2	0	地方では「新たな価値の創出」が容易でないのが現状(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	2	2	0	教員、分野による差が大きい。大学への資金導入、学生の教育、学術研究をうまく組み合わせを進めている教員がいる一方で、学問の性質上、それが難しい分野も確かに存在する。いずれにせよ、基盤となる独自の研究領域を確立することが最も重要。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
50	4	4	0	産学官連携への体制が強化された(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
51	4	4	0	部分的ではあるが実施できている(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
52	1	1	0	民間企業とは研究の価値観やレベル的に開きが大きすぎて、協働して何かを行うことは自分の研究に関してはほぼ不可能な現状(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
53	2	2	0	最近では大学、学会の質が低下している印象だ。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
54	3	3	0	課題は多いが比較的实施されていると感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
55	2	2	0	大学→企業間の橋渡しが相変わらず不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
56	2	2	0	偏差値のさほど高くない大学と中小企業が不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
57	3	2	-1	一部では行われているが、不十分であると考えているが、新たな価値創造が収益にばかり目を向けられているように思える。社会貢献や人間の幸福という観点でないように思える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
58	4	3	-1	企業の力が落ちている。(大学、その他、男性)
59	3	2	-1	民間企業のものづくり能力が落ちている。本来、企業がすべきことを大学に求めている(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
60	4	3	-1	私立大学での研究室立ち上げ期と重なったため、活動量は少し減りましたが、意識的に進めています。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
61	5	4	-1	民間企業との連携・協働の活動は行われているが、新たな価値の創出まで達するものは十分に多いとは言えない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
62	4	3	-1	民間企業の中堅技術者の不足がみであり、新しい研究に割く時間的余裕がなくなっている。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
63	5	4	-1	かなり意識改革ができてきた。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
64	5	4	-1	民間企業との連携を行っているが、価値の創出にはもう一歩な状態(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
65	4	3	-1	民間企業が消極的である。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
66	4	3	-1	民間企業との共同研究は減っているように感じる(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
67	5	4	-1	ニーズ研究においては十分かと思われるが、シーズの探索までは手が回りづらくなっているように感じられる。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
68	5	4	-1	実用課題を解決するのみで新たな価値創出には繋がっていないように思います。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
69	6	5	-1	連携数が多く、実効的な研究は少ないように感じる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
70	4	3	-1	地方であることもあり、成功した事例は多くないと感じる。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
71	4	3	-1	企業側が積極的にになれる社会情勢も関係する(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
72	4	3	-1	民間との連携はあまり行われていない(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
73	3	2	-1	連携等はあるが、新たな価値の創出に繋がっているかは疑問。お互いに「やっています」と言うexcuseでホッとしている面は否めないかも。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
74	5	4	-1	新たな取組を行う環境をより整備する必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
75	4	3	-1	企業側に課題があると思うが、3年を越えるような研究では具体論が見出せないことが散見されると感じる。協働のなかで価値創出のアイデア出しのフェーズが必要かもしれない。「すること」が判れば進むが、「新しい何か」を見出せる人材が少ないため創出が滞ると思われる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
76	2	1	-1	内にもこもっているように感じる(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
77	2	1	-1	中小規模の民間企業にとって役に立つ適当な連携・協業のスキームが無いように感じる。大企業向けか、ベンチャー向けかという感触になる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
78	4	3	-1	姿勢としては取り組もうとしているが、十分な価値創出には至っていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
79	2	1	-1	具体的な成果となっているケースが少ない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
80	4	3	-1	大学はもっと企業との連携を深めるべきではないでしょうか。(民間企業等、その他、男性)
81	3	2	-1	今回のワークショップに参加しても産業界とのギャップの大きさに気づく。特に、時間的なギャップは大きい。(民間企業等、その他、男性)

82	5	3	-2	産官学の事業をもっと進めるべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
83	5	3	-2	産学連携による価値創造ができる教員と無関心もしくは能力的に難しい教員との二極化が著しくなっているように思う。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
84	4	2	-2	あまり多くはないようです。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
85	5	3	-2	連携はできているが, 結果に結びついていない(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
86	4	2	-2	専攻全体で見ると企業との共同研究を行っている割合が少ない。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
87	5	3	-2	所属機関の変更(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
88	4	2	-2	まだまだできることがあると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
89	5	3	-2	民間企業側に余力がない印象がある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
90	4	2	-2	大学や公的研究機関の経営状況の悪化が影響しているように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	93	129	375	482	485	255	64	1,790	4.6	3.0	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-	-0.02	-0.03	0.03	-	-0.02		
大学等	81	113	316	413	400	207	50	1,499	4.6	3.0	4.6	4.6	4.6	4.5	4.6	-	-0.03	0.00	0.02	-	-0.02		
公的研究機関	12	16	59	69	85	48	14	291	4.9	3.1	4.8	4.9	5.0	4.8	4.9	-	0.04	-0.14	0.08	-	-0.02		
イノベーション俯瞰グループ	11	52	171	191	107	39	2	562	3.7	2.5	3.8	5.1	3.6	3.7	3.7	-	0.01	0.07	0.01	-	0.09		
大企業	2	7	47	61	37	17	0	169	4.1	3.0	4.2	4.1	3.9	4.1	4.1	-	-0.14	0.11	0.06	-	0.31		
中小企業・大学発ベンチャー	5	17	42	38	16	10	1	124	3.4	2.3	3.4	4.6	3.4	3.3	3.4	-	-0.10	0.06	0.09	-	0.05		
中小企業	4	7	23	21	9	6	0	66	3.5	2.4	3.4	4.7	3.6	3.4	3.5	-	-0.16	0.08	0.04	-	-0.05		
大学発ベンチャー	1	10	19	17	7	4	1	58	3.3	2.2	3.4	4.4	3.2	3.1	3.3	-	-0.04	0.01	0.15	-	0.12		
橋渡し等	4	28	82	92	54	12	1	269	3.6	2.4	3.7	5.2	3.6	3.6	3.6	-	-0.03	0.03	-0.05	-	-0.04		
男性	87	154	498	606	530	270	61	2,119	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.4	4.4	-	0.01	0.02	0.02	-	0.05		
女性	17	27	48	67	62	24	5	233	4.2	2.8	4.3	5.8	4.5	4.3	4.2	4.2	-	-0.17	-0.15	0.04	-	-0.28	
社長・役員、学長等クラス	5	31	93	122	98	49	8	401	4.3	2.9	4.3	5.8	4.0	4.1	4.3	4.3	-	0.10	0.16	0.06	-	0.32	
部長、教授クラス	35	71	249	299	223	126	21	989	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	4.3	-	-0.04	-0.03	0.02	-	-0.05		
主任研究員、准教授クラス	36	52	136	167	193	84	28	660	4.6	3.0	4.6	6.2	4.6	4.6	4.6	-	0.00	-0.04	0.06	-	0.03		
研究員、助教クラス	23	24	53	66	58	28	9	238	4.3	2.9	4.6	6.2	4.6	4.5	4.5	4.3	-	-0.04	-0.03	-0.17	-	-0.23	
その他	5	3	15	19	20	7	0	64	4.4	2.7	4.1	5.7	4.0	4.1	4.2	4.4	-	0.03	0.10	0.24	-	0.37	
任期あり	26	51	161	215	186	79	16	708	4.4	2.9	4.4	5.9	4.3	4.3	4.4	4.4	-	-0.05	0.03	0.05	-	0.03	
任期なし	78	130	385	458	406	215	50	1,644	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.4	4.4	-	0.01	-0.01	0.01	-	0.01		
業務内容別	0	3	18	31	42	25	4	123	5.3	3.7	5.2	6.3	4.6	4.8	5.0	5.3	-	0.15	0.26	0.28	-	0.68	
学長・機関長等	2	7	34	37	46	25	4	153	4.8	3.3	4.8	6.4	4.8	4.7	4.8	4.8	-	-0.06	0.05	-0.01	-	-0.02	
マネジメント実務	88	110	290	383	357	178	46	1,364	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	4.5	4.5	4.5	-	0.00	-0.06	0.02	-	-0.04	
現場研究者	3	9	33	31	40	27	10	150	5.0	3.2	5.1	7.1	5.4	5.1	5.0	5.0	-	-0.24	-0.04	-0.10	-	-0.38	
大規模Pの研究者	64	75	206	274	289	157	40	1,041	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.7	4.7	4.7	-	-0.02	0.00	0.05	-	0.03	
国立大学等	7	5	12	35	23	10	2	87	4.6	3.2	4.5	6.0	4.7	4.6	4.5	4.6	-	-0.15	-0.11	0.14	-	-0.12	
公立大学	10	33	98	104	88	40	8	371	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	4.2	4.2	4.2	-	0.00	0.02	-0.09	-	-0.08	
私立大学	18	20	29	49	68	52	11	229	5.2	3.5	5.4	7.0	5.1	5.1	5.2	5.2	-	-0.06	0.13	0.00	-	0.07	
第1グループ	30	27	72	83	86	45	7	320	4.4	3.0	4.5	6.1	4.5	4.5	4.4	4.4	-	-0.02	-0.06	-0.02	-	-0.10	
第2グループ	16	24	79	108	103	45	13	372	4.6	3.2	4.5	6.1	4.6	4.4	4.6	4.6	-	-0.12	0.10	0.01	-	-0.01	
第3グループ	14	35	122	156	131	61	17	522	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.5	4.4	4.4	-	0.07	-0.03	0.00	-	0.04	
第4グループ	41	17	69	62	28	12	5	163	3.9	2.8	4.0	5.2	3.9	4.1	4.0	3.9	-	0.13	-0.08	-0.06	-	-0.01	
理学	10	22	62	107	131	68	24	414	5.1	3.6	5.1	6.6	5.3	5.2	5.1	5.1	-	-0.02	-0.13	0.01	-	-0.14	
工学	7	14	43	42	45	22	6	172	4.4	2.8	4.5	6.1	4.3	4.3	4.4	4.4	-	0.01	0.05	0.06	-	0.12	
農学	18	42	96	107	82	41	3	371	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	3.9	4.0	4.0	-	-0.05	0.06	0.00	-	0.01	
保健	4	37	137	155	93	31	2	455	3.8	2.6	3.9	5.2	3.6	3.7	3.8	3.8	-	0.04	0.12	-0.01	-	0.15	
産学官連携活動あり(過去3年間)	7	15	34	36	14	8	0	107	3.4	2.3	3.3	4.7	3.6	3.4	3.2	3.4	-	-0.13	-0.19	0.14	-	-0.19	
なし	0	17	49	71	46	21	0	204	4.0	2.8	4.1	5.4	3.7	3.8	4.0	4.0	-	0.12	0.18	0.06	-	0.36	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	10	17	73	64	28	13	1	196	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	3.4	3.5	3.5	-	-0.15	0.18	-0.04	-	-0.01	
なし・分からない	104	181	546	673	592	294	66	2,352	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	-	-0.01	0.00	0.02	-	0.02	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	5	3	Open innovation centerを新設した(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
2	1	3	2	比較の問題ですので, 評価者の主観となり, 現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	3	5	2	本学では大幅に改善していると思う(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
4	4	6	2	企業との共創研究所を設置(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
5	2	4	2	学内に民間企業との連携を推進するバーチャルラボ制度が導入された。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
6	3	5	2	大学により違いあり。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
7	2	4	2	〇〇〇〇自動車産学官連携推進会議をはじめ〇〇県は活発だと思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
8	3	4	1	新たな価値の創出(問401)までには至っていないが, 組織的な取り組みは進みつつあるように感じられる(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
9	2	3	1	そのような例が出てきている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
10	1	2	1	やや進歩(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
11	2	3	1	民間企業と連携しないと予算確保できないようになってきたため(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
12	3	4	1	共同研究講座・部門の新規設置数増(前年度比5件増)(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
13	5	6	1	異動先の寄付講座では, 民間企業との連携が密に取られております。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
14	5	6	1	共同研究が活発に行われるようになってきていると感じるため。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
15	4	5	1	異動先が産学連携が多い分野になったため(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
16	4	5	1	リサーチイノベーションセンターを建設(2020年3月竣工予定)(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
17	4	5	1	寄付講座が設けられた。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
18	3	4	1	所属組織というよりも, 研究室としては十分に取組んでいると思います。あくまで自主努力です。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
19	3	4	1	少しずつ体制が整ってきたように思います。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
20	4	5	1	積極的に行っている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
21	4	5	1	複数企業による合同会社組織を作り, 大学との包括協定を結んで事業展開している。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
22	4	5	1	大学としての窓口の一元化が進捗しており, 一定の効果を上げている。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
23	4	5	1	一部の研究者とも思われるが, 非常に盛んに行われている。行われ過ぎていて業務過多である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
24	5	6	1	SDGsによる企業側の認識の向上による。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
25	3	4	1	産学連携担当部署の体制が整備されている(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 女性)
26	1	2	1	企業が自前で研究しなくなったため, 大学を頼るようになった(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
27	4	5	1	組織対組織の研究の仕組みを広げつつある。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
28	3	4	1	平成30年度地方大学・地域産業創生交付金の採択により, 組織的な連携の必要性・重要性に対する認識が向上しつつあるまた, 共同研究講座制度を導入し, 企業案件を, 企業からの専従研究者を大学に招き入れ, 大学の研究者と共に解決するシステムが稼働し始めている(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
29	3	4	1	連携を補佐する上の立場の人が少し増えている(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
30	1	2	1	各教員の研究分野, 能力に依存する部分が大きく, 組織的な取り組みとはあまりうまくいっているとは思えない。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
31	3	4	1	URA等の支援人材等, 共同研究を推進する体制が以前より出来つつあるため(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
32	3	4	1	産学官連携への体制が強化された(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
33	2	3	1	体制を整えて, 産学連携の取り組みを強化した。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
34	2	3	1	産学連携の制度と部署が整備された。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
35	2	3	1	機構において, 社会連携に関する組織・制度の設置が進みつつある。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
36	3	4	1	ある程度取組が行われている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
37	3	4	1	研究成果を社会実装するための新たな取組みを始めている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
38	3	4	1	企業共創部が頑張っている(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
39	4	5	1	昨年に比較して, 活動が活発化してきている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	1	2	1	中小機構など, 地道だが継続的な取り組みが続いている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	3	4	1	各大学ともにオープンイノベーション, 企業連携を組織的に強化したと感じる。最近弊社へのコンタクトも多い。成果は今後。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

42	4	5	1	連携が行われることが多くなっている。しかし、大学または研究機関の研究者不足から、研究者の手当てを必要とする場合が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	3	1	各大学からの民間への働きかけが積極的になってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	3	4	1	大学も企業・民間資金の取り組みに本腰を入れ始めている印象を受けたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	4	5	1	OI機構,OPERA,卓越大学院などの事業が伸展している。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
46	3	4	1	組織対組織の取組が増えているため(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	3	1	大型連携は増えてきたが,実効はこれからの判断と思う(民間企業等,その他,男性)
48	3	4	1	取り組みは増えてきている気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	この課題解決は簡単ではない。そもそも公的研究機関と民間では寄って立つところが違うのだから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	民間側のリスクを取ろうとする姿勢が弱いと思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	組織的な体制整備に便乗して,大学を企業の中で不要な人材の転職先に使うような企業もあるように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	産学連携本部やURAがさほどうまく機能していないのでは?(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	4	0	・民間企業が利潤に繋がらないものには興味を示さない・研究室単位・部局単位では活発に実施。大学全体としては最近始まったばかり・大学本部のイニシアチブのもとに,個々の研究室単位ではなく,大きな課題に対して部局・専攻の枠を超えたチームで企業と組織的な連携を行う仕組みを取り入れつつあるが,現場レベルにまだ浸透していない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
54	4	4	0	共同研究講座等の設置に関する制度整備が遅れていたため(今年度から開始)。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
55	4	4	0	〇〇創生推進機構を設置し,組織的な体制を整備した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	大学が知財などを縛りすぎ。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	3	0	形式的には行われているが,実効性に乏しいと考える。地方は有力な企業が少ないことにも起因しているが,企業と大学の双方が綱引きをしているように見えることがある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	1	1	0	本学においては体制・職員が不足している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	1	1	0	そのような取り組みを行うには,研究者側のリソースが全く足りていません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	4	4	0	インキュベーションまではよいが,実用化には大きな壁があるように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	1	1	0	企業任せ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	国立大学に比べて,私立大学は遅れている。その差が広まっているように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	企業規模が総じて小さいため(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	企業の意識決定プロセスが海外企業に比べ遅く,迅速効率的な研究遂行という点で弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	オープンイノベーションを推進する人材不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	組織対組織の連携は,当初の期待ほどは展開していない。クオアポも企業大学間ほとんど進展していない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	大学で組織的連携を取り組んでいるが,現場の研究者の意思を反映していない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
68	5	4	-1	私立大学での研究室立ち上げ期と重なったため,活動量は少し減りましたが,意識的に進めています。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	OI機構等の組織的な体制整備は,OI機構整備の予算を獲得した大学と比べて遅れている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	大学がもっと積極的に民間との間を取り持つ試みがあってもいいと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	特に協力は無い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	民間企業の下請けになりがちで,研究のレベルまで達していないことが多い。またそのようなプロジェクトを拒否するような,研究目線のガバナンスがない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
73	4	3	-1	自分が組織の長であったときは,かなり力を入れてきたが,今後はわからない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
74	3	2	-1	地方大学では組織的な連携が難しい面がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
75	4	3	-1	一部の研究者に偏っている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	民間企業は研究より企業買収に熱心である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
77	6	5	-1	民間企業からの共同研究費の減少で,連携取り組み不十分。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
78	2	1	-1	実用化研究は学内では,評価されない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	4	3	-1	企業と研究者個人の連携は多いが,組織的な連携は運営が難しいことが多い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	2	1	-1	限られたケースのサポートで手一杯となっており,組織的に対応しきれないとは言えない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
81	4	3	-1	民間との連携はあまり行われていない(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	今回産学連携を始めるにあたり,所属機関のルールが殆ど整理されておらず,契約書の文章作りから手を入れる必要があり,時間が掛かり過ぎた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	4	-1	取り組みのマンネリ化がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

84	5	4	-1	少しトーンダウンの感あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
85	2	1	-1	アカデミアの連携に係わる人材が居ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	4	3	-1	組織的な連携という意味ではまだ広くネットワークが構築できていない感じがする(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	3	2	-1	国立大学での調査結果で判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	いったん産学連携が固定化されると新しいテーマや新規参入が難しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	縄張り意識強い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	成果があがっているとはいいいがたいので,十分ではないと認めざるを得ないのではないのでしょうか(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
91	4	3	-1	昔は大学が企業と連携することに学生が異議を唱えていたこともあったが,今はもっと連携を深めるべきではないか。(民間企業等,その他,男性)
92	3	2	-1	目的意識(時間)のズレが大きい。(民間企業等,その他,男性)
93	5	3	-2	研究所が閉鎖された(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	5	3	-2	シーズの掘り起こしが不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
95	5	3	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	4	2	-2	様々な取り組みを行っているが,まだまだできることがある。当機関での評価基準が,より柔軟になったことで連携が加速されるよう仕掛けたいと思っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
97	5	2	-3	数年前まではその意欲がある企業があったが,企業側の余力と関心が薄れてきて,新たな取り組みを開拓することが難しくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
98	5	2	-3	専攻全体を見ると,十分とは言えない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
99	5	1	-4	大学と企業の組織連携に対する期待や方向性のミスマッチが起こっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	133	114	468	505	446	173	44	1,750	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.04	-0.03	-0.01	-	-0.08	
大学等	118	96	387	434	366	144	35	1,462	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.2	4.2	-0.04	-0.01	-0.01	-	-0.06	
公的研究機関	15	18	81	71	80	29	9	288	4.3	2.8	4.4	6.0	4.5	4.5	4.3	4.3	-0.01	-0.12	-0.02	-	-0.15	
イノベーション俯瞰グループ	22	47	210	185	86	23	0	551	3.4	2.4	3.6	4.8	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.02	-0.02	-0.05	-	-0.14	
大企業	6	8	56	63	30	8	0	165	3.7	2.7	3.9	4.9	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.07	-0.03	0.01	-	-0.05	
中小企業・大学発ベンチャー	11	14	50	38	10	6	0	118	3.1	2.3	3.3	4.6	3.3	3.2	3.1	3.1	-0.11	0.01	-0.20	-	-0.30	
中小企業	5	7	28	18	7	5	0	65	3.2	2.4	3.5	5.0	3.7	3.5	3.2	3.2	-0.22	0.04	-0.31	-	-0.48	
大学発ベンチャー	6	7	22	20	3	1	0	53	2.8	2.2	3.1	4.3	3.0	3.0	2.9	2.8	0.00	-0.08	-0.09	-	-0.17	
橋渡し等	5	25	104	84	46	9	0	268	3.3	2.3	3.4	4.8	3.5	3.4	3.3	3.3	-0.08	-0.03	-0.01	-	-0.12	
性別	130	141	612	619	488	175	41	2,076	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.05	-0.02	-0.02	-	-0.08	
	25	20	66	71	44	21	3	225	3.9	2.6	3.9	5.4	4.0	4.0	3.9	3.9	0.00	-0.09	-0.01	-	-0.10	
	11	28	135	115	88	27	2	395	3.8	2.6	3.9	5.2	3.8	3.8	3.8	3.8	0.07	-0.05	0.00	-	0.02	
職位	48	63	287	301	226	89	10	976	4.0	2.7	4.1	5.6	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.12	-0.04	0.00	-	-0.16	
	56	45	173	189	153	58	22	640	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	0.02	0.01	0.02	-	0.05	
	29	20	62	70	49	21	10	232	4.2	2.7	4.4	5.9	4.3	4.3	4.3	4.2	-0.03	0.01	-0.14	-	-0.16	
	11	5	21	15	16	1	0	58	3.6	2.6	3.9	5.4	3.9	3.7	3.8	3.6	-0.18	0.08	-0.27	-	-0.37	
雇用形態	34	52	227	208	152	51	10	700	3.9	2.7	3.9	5.4	4.1	4.0	3.9	3.9	-0.07	-0.12	-0.01	-	-0.20	
	121	109	451	482	380	145	34	1,601	4.1	2.7	4.2	5.7	4.2	4.1	4.2	4.1	-0.03	0.02	-0.03	-	-0.04	
業務内容別	0	3	35	35	37	11	2	123	4.4	2.9	4.3	5.8	4.3	4.3	4.4	4.4	0.03	-0.05	0.13	-	0.10	
	7	5	42	32	56	12	1	148	4.4	3.1	4.6	5.9	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.12	-0.06	-0.02	-	-0.20	
	120	97	360	404	307	126	38	1,332	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.01	-0.02	-0.01	-	-0.04	
大学・公的研究機関等	6	9	31	34	46	24	3	147	4.7	3.3	4.9	6.5	5.1	4.9	4.9	4.7	-0.27	0.01	-0.13	-	-0.39	
	89	64	248	304	263	107	30	1,016	4.4	2.9	4.4	5.9	4.4	4.3	4.3	4.4	-0.07	0.02	0.03	-	-0.01	
大学種別	7	2	27	27	23	7	1	87	4.2	3.0	4.3	5.7	4.2	4.3	4.3	4.2	0.07	0.04	-0.12	-	-0.01	
	22	30	112	103	80	30	4	359	3.9	2.7	4.0	5.5	4.1	4.1	4.0	3.9	0.01	-0.11	-0.09	-	-0.19	
大学グループ	25	16	37	55	64	37	13	222	5.0	3.4	5.0	6.6	4.8	4.8	5.0	5.0	-0.09	0.23	-0.01	-	0.13	
	34	18	73	110	76	35	4	316	4.3	2.9	4.3	5.8	4.2	4.2	4.3	4.3	0.00	0.09	0.01	-	0.10	
	27	24	104	100	98	29	6	361	4.1	2.7	4.1	5.6	4.2	4.0	4.1	4.1	-0.18	-0.04	0.11	-	-0.10	
を対象	27	31	157	158	112	40	11	509	4.0	2.8	4.2	5.7	4.2	4.3	4.2	4.0	0.04	-0.10	-0.15	-	-0.20	
	50	13	40	58	28	12	3	154	3.9	2.5	3.8	5.1	3.6	3.7	3.7	3.9	0.05	0.01	0.22	-	0.29	
	23	17	74	133	110	48	19	401	4.8	3.5	4.8	6.3	4.9	4.9	4.9	4.8	0.00	-0.02	-0.10	-	-0.11	
	7	11	50	47	41	18	5	172	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	4.1	4.3	4.2	-0.12	0.16	-0.05	-	-0.01	
	24	39	129	103	64	26	4	365	3.6	2.3	3.6	5.1	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.03	-0.03	-0.03	-	-0.09	
	14	36	168	146	76	19	0	445	3.4	2.5	3.6	4.9	3.5	3.5	3.4	3.4	-0.08	0.04	-0.06	-	-0.10	
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	11	42	39	10	4	0	106	3.1	2.3	3.3	4.5	3.4	3.4	3.1	3.1	0.00	-0.33	0.03	-	-0.31	
産学官連携活動なし	2	15	67	72	41	7	0	202	3.6	2.5	3.7	4.9	3.6	3.6	3.6	3.6	0.03	-0.03	0.02	-	0.03	
大学・公的研究機関等	18	18	77	64	18	11	0	188	3.2	2.4	3.6	4.7	3.4	3.3	3.4	3.2	-0.16	0.12	-0.15	-	-0.20	
知財活用(企業等)	155	161	678	690	532	196	44	2,301	4.0	2.7	4.1	5.6	4.1	4.1	4.1	4.0	-0.04	-0.03	-0.02	-	-0.09	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	1	3	2 比較の問題ですので、評価者の主観となり、現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学、部長・教授等クラス、男性)
2	3	5	2 研究者の意識が大幅変わってきた(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
3	1	3	2 努力が見られる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
4	1	3	2 共同研究先の研究者は基礎から応用研究へと進展し製品化を目指しています。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
5	2	4	2 産学連携・協業の取組みは、大学の仕組みも含めてかなり進んできている(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
6	2	3	1 自大学であるが、研究者にそのような機運が芽生えていると日々のコミュニケーションから感じられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
7	1	2	1 ”民間企業との連携・協働”で大学が果たすべき役割が明確になっていないように思う。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
8	5	6	1 異動先の寄付講座では、民間企業との連携が密に取られております。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
9	4	5	1 異動先が産学連携が多い分野になったため(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)
10	4	5	1 むしろやりすぎているように思われる。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
11	3	4	1 所属組織というよりも、研究室としては十分に組み組んでいると思います。あくまで自主努力です。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
12	2	3	1 民間企業との連携は少し増加しているように思う。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
13	3	4	1 一部の研究者とも思われるが、非常に盛んに行われている。行われ過ぎていて業務過多である。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
14	2	3	1 徐々にではあるが、増えているような気がする。一方で、企業との連携自体にアレルギーを持っている研究者が少なからずいる点が危惧される。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
15	3	4	1 組織的取り組みにより研究者に浸透してきている(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
16	3	4	1 民間企業との連携が深まってきているため。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
17	1	2	1 産業振興に資する重要性の認識は高まっているものの、ビジネス利用には必要だけでも、新規性が乏しい研究にどこまでエフォートを割くべきかの判断が難しい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
18	3	4	1 問いの内容が組織運営上強化されつつある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
19	2	3	1 国立大学での調査結果で判断(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
20	2	2	0 公的機関側の研究者の意識改革やマネジメント能力の向上が望まれる(大学、部長・教授等クラス、男性)
21	2	2	0 知財マインドが弱い(大学、部長・教授等クラス、男性)
22	1	1	0 企業からの課題の提示が、十分に行われていないように思われる。課題提示に対する企業の抵抗感があるように思う。これは、大学側にも問題があり、秘密保持等の倫理教育や企業の課題解決研究が業績評価にあまり反映されない論文至上主義の人事評価を変える必要もあると思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
23	4	4	0 ・ある程度できていると思われる。・民間企業との連携内容が個々の研究開発に直結するものになっていて、創発的な協働には至っていないケースが多くみられる(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
24	3	3	0 研究者によります。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
25	5	5	0 多くの工学系研究室では、行っていると思います。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
26	2	2	0 やろうとはしても、それを継続できる資金が無い(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
27	4	4	0 研究者の個人差は大きい(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
28	2	2	0 研究課題について例えば投資会社からの評価をしてもらい、評価をベースに再度研究課題を設定するなどが必要(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
29	4	4	0 40代以下が25%ぐらいが行っている。50代以上は10%ぐらい。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
30	2	2	0 個々人に依ります。共同研究をしていることを「お金に目がくらんだ無駄な活動」と正当に評価しない教員も多い。世間に対する還元能力が不足している(大学に)(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
31	2	2	0 連携・協働が近々の課題解決に対して行われていることが多いように思う(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
32	2	2	0 教員による差が大きい。自身の学術研究と、企業との共同研究を分離している教員もいる。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
33	1	1	0 民間企業と大学の仕事の接点が少ないです。民間の側に地方国立大学に仕事を依頼するメリットが少ないです。地方国立大学はその県を代表する教育を行うため、アカラト的になりがちです。しかし、特色のある組織、たとえば何かに特化した研究所等をもてば、そこを利用して利益を生み出せる企業が接触してくれるかもしれません。そういった研究所を誰が主導で、誰のお金で設立して維持するかという問題があります。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
34	2	2	0 企業導出より論文に意識が偏っていると思われる(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
35	2	2	0 中小企業対象が不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
36	2	2	0 研究者サイドにそれだけの活動を行える余裕がないと思われます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
37	4	4	0 積極的になってきている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
38	1	1	0 大手民間企業は海外の研究機関や大学に目を向けている。(民間企業等、その他、男性)

39	2	1	-1	企業側の視野は短期・目的明確な割に、その周辺への目配り・広い視野からの戦略が足りない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
40	2	1	-1	企業,社会的ニーズを把握する力が足りない(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	研究課題の選択は、獲得できそうな研究資金に左右されており、これは大学や公的研究機関だけでなく民間企業でも同じであると思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	2	-1	企業から新しい動きが出にくいという日本的な傾向は改善されていない。(大学,その他,男性)
43	5	4	-1	民間企業の興味と、自らの研究開発の興味とが必ずしも一致しない場合もある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	研究者のマインドのせい。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	自分自身は、そのようにしてきたが、所属する組織においては多くの研究者は必ずしもそうではないのが現状である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
46	3	2	-1	意識の高い教員は行っているが、その絶対数は年々減少しているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	教育活動等の負担が多くなっており、研究活動の時間が不足している(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
48	5	4	-1	研究者による温度差が拡大しているように思います。新しく取り組む世代を育成する必要性を感じます。基礎研究が大切なのはわかりますが、民間との協業も大事です。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	専門領域,置かれている環境にもよるが、十分な時間が取れないため難しい(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	3	2	-1	先導的取り組みを後押しして学内啓蒙に努めてきているが、思ったほど伸びていないため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	5	4	-1	人員減と、業務拡大(加速器施設運転)のため、将来的な研究課題を探索が進んでいない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	地方のため企業数が少ないことや経済的規模が大きくないこと,中央から離れていることなどから,あまり行われていないと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	3	-1	民間との連携はあまり行われていない(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	自らの元々の興味あるテーマに使える資金を入手する手段,と思っている研究者も少なくないように感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	5	4	-1	研究開発に具体的に関わろうというよりは,研究成果を自らの事業にまるごと取り込もうという姿勢が企業側において強くなってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	本来のトピックと関係の薄い共同研究が増えました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	アカデミア内の規則が多すぎる。例えば相互に職位的役割を持たせて交流するような仕組みが欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	学の問題と言うより,民間のニーズ・テーマ提案力が細っていていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	連携は,多いが自己の研究への反映は,あまり見かけない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	民間企業から研究費を獲得することに目が向けられている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	大学等から民間企業への研究テーマの提案はほとんどないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	大学や公的研究機関の研究者は民間企業のニーズを聴取するだけで,自ら提案する姿勢が認められない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	4	2	-2	応用重視の研究を求められるので,企業との連携では,基礎的研究は難しいように思えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	1	-2	教育活動,校務に追われ,スタッフも不足しており,企業との共同研究を推進する余裕はない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	1	-2	教員の中での,割合がまだ少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	5	3	-2	一部の教員のみが行っている状況がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	4	2	-2	どちらかというと待ちの姿勢もすくなくない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	3	1	-2	交流が少なすぎる。特に,中小企業では,手が出ないのではないか?(民間企業等,その他,男性)
69	5	2	-3	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	6	3	-3	そのような取り組みを行うには,研究者側のリソースが全く足りていません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	5	1	-4	多くの研究者が実施しているとは言えない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化			
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	219	330	562	444	231	75	22	1,664	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	-	0.02	0.01	0.02	-	0.05	
大学等	181	264	467	383	198	67	20	1,399	3.1	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	0.02	0.02	0.04	-	0.08	
公的研究機関	38	66	95	61	33	8	2	265	2.7	4.5	3.0	2.8	2.8	2.7	-	0.00	-0.03	-0.07	-	-0.10	
イノベーション俯瞰グループ	25	71	214	177	67	16	3	548	3.4	4.5	3.3	3.0	3.0	3.1	-	-0.04	0.15	-0.01	-	0.10	
大企業	8	12	62	62	22	3	2	163	3.4	4.7	3.1	3.2	3.4	3.4	-	0.09	0.18	-0.04	-	0.22	
中小企業・大学発ベンチャー	11	25	41	34	12	5	1	118	2.9	4.4	2.9	2.8	2.9	2.9	-	-0.08	0.04	0.02	-	-0.02	
中小企業	9	9	21	19	9	3	0	61	3.2	4.6	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.02	-0.01	0.03	-	-0.01	
大学発ベンチャー	2	16	20	15	3	2	1	57	2.5	4.1	2.8	2.5	2.5	2.5	-	-0.13	0.04	0.00	-	-0.09	
橋渡し等	6	34	111	81	33	8	0	267	3.0	4.5	3.1	2.8	3.0	3.0	-	-0.10	0.19	0.01	-	0.09	
男性	202	353	705	565	272	85	24	2,004	3.1	4.6	3.2	3.0	3.0	3.1	-	0.02	0.05	0.02	-	0.09	
女性	42	48	71	56	26	6	1	208	2.8	4.5	3.0	2.9	2.9	2.8	-	-0.12	0.00	-0.08	-	-0.20	
社長・役員、学長等クラス	15	62	139	120	56	12	2	391	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	-	-0.05	0.11	0.03	-	0.09	
部長、教授クラス	77	168	349	252	129	41	8	947	3.0	4.6	3.0	3.0	3.0	3.0	-	0.02	0.01	0.01	-	0.04	
主任研究員、准教授クラス	102	117	199	165	79	26	8	594	3.1	4.6	3.1	2.9	3.0	3.1	-	0.01	0.02	0.09	-	0.13	
研究員、助教クラス	43	48	62	64	28	9	7	218	3.2	4.9	3.1	3.2	3.3	3.2	-	0.04	0.15	-0.16	-	0.03	
その他	7	6	27	20	6	3	0	62	3.1	4.6	3.1	3.1	3.2	3.1	-	0.07	0.06	-0.02	-	0.11	
雇用形態	53	124	237	195	92	27	6	681	3.1	4.8	3.1	3.1	3.2	3.1	-	-0.04	0.09	-0.10	-	-0.05	
任期あり	191	277	539	426	206	64	19	1,531	3.1	4.5	3.0	3.0	3.0	3.1	-	0.03	0.03	0.07	-	0.12	
任期なし	2	20	36	37	25	3	0	121	3.3	4.7	2.9	2.9	3.1	3.3	-	-0.02	0.20	0.15	-	0.33	
業務内容別	8	23	63	27	29	5	0	147	3.0	4.8	3.0	3.0	3.1	3.0	-	0.00	0.07	-0.02	-	0.05	
学長・機関長等	197	269	412	344	152	57	21	1,255	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	3.0	-	0.02	-0.01	0.03	-	0.04	
マネジメント実務	12	18	51	36	25	10	1	141	3.4	5.1	3.6	3.6	3.6	3.4	-	0.05	0.01	-0.13	-	-0.07	
現場研究者	138	153	323	282	138	54	17	967	3.3	4.7	3.1	3.1	3.2	3.3	-	0.04	0.05	0.11	-	0.20	
大規模Pの研究責任者	14	21	23	19	12	5	0	80	2.9	4.4	3.1	3.1	3.1	2.9	-	0.05	0.09	-0.21	-	-0.08	
国立大学等	29	90	121	82	48	8	3	352	2.7	4.4	2.9	2.9	2.8	2.7	-	-0.04	-0.10	-0.07	-	-0.21	
公立大学	40	26	50	69	33	22	7	207	4.0	5.4	3.5	3.6	3.8	4.0	-	0.12	0.22	0.12	-	0.47	
私立大学	45	48	102	85	52	14	4	305	3.3	4.8	3.2	3.3	3.2	3.3	-	0.04	-0.01	0.06	-	0.08	
第1グループ	38	66	119	95	50	13	7	350	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	-	-0.07	-0.04	0.11	-	0.00	
第2グループ	47	108	181	124	57	17	2	489	2.8	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.04	0.03	-0.07	-	0.00	
第3グループ	58	31	45	46	14	8	2	146	3.0	4.5	2.7	3.0	2.9	3.0	-	0.28	-0.03	0.10	-	0.35	
第4グループ	52	59	117	109	53	22	12	372	3.5	4.8	3.1	3.3	3.4	3.5	-	0.00	-0.10	0.14	-	0.03	
工学	20	31	57	41	22	5	3	159	3.0	4.6	2.9	2.9	3.0	3.0	-	0.01	0.09	0.05	-	0.14	
農学	30	88	116	98	40	15	2	359	2.8	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.03	0.07	-0.06	-	-0.03	
保健	15	59	174	141	56	11	3	444	3.1	4.5	2.9	2.9	3.1	3.1	-	-0.02	0.20	-0.05	-	0.14	
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	12	40	36	11	5	0	104	3.2	4.5	3.3	3.1	3.0	3.2	-	-0.16	-0.08	0.14	-	-0.10	
なし	3	26	69	69	29	6	2	201	3.3	4.6	3.0	3.1	3.2	3.3	-	0.11	0.10	0.10	-	0.31	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	21	25	73	59	22	5	1	185	3.0	4.6	3.1	3.0	3.2	3.0	-	-0.11	0.25	-0.16	-	-0.03	
なし・分からない	244	401	776	621	298	91	25	2,212	3.1	4.6	3.2	3.0	3.1	3.1	-	0.00	0.05	0.01	-	0.06	
全回答者(属性無回答を含む)																					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	4	2 URAの活動を通じ、改善されつつあると感じる(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
2	2	4	2 事業化することが目的になり無駄な取り組みも増えている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	2	4	2 異動先が産学連携が多い分野になったため(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
4	1	3	2 研究者・学生の意識が大分変わってきた(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	4	2 学内の規定改正を行い、教員がベンチャー企業のCEOを兼業できるようにした。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
6	2	4	2 大学発ベンチャーが増えた(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
7	1	3	2 ベンチャー企業化は進んでいると思う。一方で、その企業の育成、支援が今後も必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
8	2	3	1 ようやくそうした動きがでてきた。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
9	1	2	1 比較の問題ですので、評価者の主観となり、現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
10	2	3	1 十分とは言えないが、自身も大学発ベンチャーの取締役をされていてそのように感じることもある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
11	1	2	1 基礎体力がある大学ではある程度行えるが、限られている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
12	1	2	1 ベンチャー育成・アントレプレナー養成の取り組みが広がり成果が創出されつつある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
13	1	2	1 ベンチャーの設立は大学の先生の仕事ではない。大学の先生の仕事はベンチャー設立のシーズを供給すること。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
14	3	4	1 ・ベンチャー企業の設立数は国内では多い方であると認識している。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
15	4	5	1 出資事業による大学発ベンチャーへの投資実行が18社(前年度比8社増)。大学発ベンチャーの設置増(前年度比12社増)。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
16	2	3	1 十分ではないが、知識移転の意識は増えてきているように思える。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
17	3	4	1 ○○○オープン・イノベーション・プレー構想のもと推進中(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
18	1	2	1 産学連携が盛んな研究室もあることを知った。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	3	4	1 AIによる新たな研究がスタートしている。(大学, 第2G, 保健, 社長・学長等クラス, 男性)
20	2	3	1 ベンチャー企業の設立や事業展開が具体的に進捗しつつある。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
21	3	4	1 近年、多くのセミナーや交流会を企画・実施しているため(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
22	3	4	1 ○○大学ではEDGE-NEXTなどの取り組みで、ベンチャー設立数は増加しています。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
23	2	3	1 ベンチャー企業の設立も行われつつあるが、コンプライアンスは遵守の上で大学と研究者、企業の三者間に利益が生じるようにすることが非常に重要である。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
24	1	2	1 やろうとする意志を持つようになった(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
25	4	5	1 文科省事業を利用してはいますが、新たな知財の投資回収の仕組み作りへの挑戦を進めています。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	3	1 昨年度、2件の大学発ベンチャーが発足した点から(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
27	2	3	1 学内ベンチャーも少し増えてきた(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	1	2	1 大学発ベンチャー企業が初めて設立されたため、ひとつ上げました。しかしながら、十分かといわれるとまだまだ途上と思います。(大学, 第4G, 農学, 研究員・助教クラス, 男性)
29	2	3	1 起業は行われてきているが、まだ十分な価値を創出した例は少ない(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
30	2	3	1 ○○大学等まだ一部ではあるが大学発ベンチャーが成長しつつあり、変化の兆しがある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
31	3	4	1 以前よりはそのマインドが出てきている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
32	1	2	1 ファンド環境はよくなったようだ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
33	4	5	1 大学により違いあり。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
34	3	4	1 事業展開をしていこうという方々は増えてきているように思う。ただ、そのサポートが不十分では？場合によっては、直接サポートを企業にやらせる手もあるように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
35	3	4	1 大学側スタッフの意識も進んでいる印象を持ちます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
36	3	4	1 大学発ベンチャー企業が増えていることを思えば、研究成果を社会価値に転換、移転しようとする動きは増えていると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
37	2	3	1 ベンチャー設立を支援するVC等が増えてきた(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
38	1	2	1 大学や公的研究機関が、というのではないが、そうした道を選ぶ(選ぶとする)研究者が増えてきたことは感じる。(民間企業等, その他, 男性)
39	1	2	1 ベンチャー企業の意味をわからずに語っていることが多く、なぜアメリカと違う文化でアメリカと違う雇用体系において大学にベンチャー企業を興させる意味がわからない。日本型ベンチャー企業を考えるべきだ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

40	3	4	1	増えてきていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	1	1	0	大学が直接,ベンチャーを設立する訳では無いので,適切に回答できない.設立支援という意味では,場所の提供などは行っている,ある程度貢献していると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	情報系以外では不十分の印象を持っています。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	学生の意識が全く異なる.これは解決法はあるがこのような調査では書けない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	大学の規定が現実には追いついていない感がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	最大の問題は資金が不足。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	2	0	本学では,回答者がベンチャーを目指して取り組んでいる.ベンチャーへのバックアップの専門家(職員・部署)が欲しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	1	1	0	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	2	0	ただし,公的機関そのものがベンチャーを立ち上げる必要があるかは疑問です(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	しかし,産学連携よりも,こちらの方が建設的だと感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	1	1	0	厚労省管轄の研究のため,ベンチャー起業や民間企業役員の兼任ができない.活性化のために制度の見直しが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	1	1	0	ベンチャー企業を立ち上げ易くする体制作りが重要である。(公的研究機関,その他,女性)
52	2	2	0	むしろ我々のように,大学,研究機関のシーズを事業化している役割こそが求められていると自負している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	3	0	大学発のベンチャーは増加傾向であるが,技術の移転,対価の設定のノウハウはまだ蓄積されていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	1	1	0	知的財産を活用できる人が大学には皆無.ビジネスに興味がある人材が少なすぎる。(民間企業等,その他,男性)
55	3	2	-1	大学発ベンチャーを実施できる体制ができていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	大学発ベンチャーには事業の実態が伴っていない場合がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	優秀な意欲の高いベンチャー企業の動きについて行っていない。(大学,その他,男性)
58	3	2	-1	期待されているようには進んでいない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	ベンチャー企業の設立は聞いたことがない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	3	2	-1	まだまだ不十分です。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	本格的なベンチャーの創出につながる研究成果がほぼ生まれてこない状況となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	国内の前例がある事業展開のみ,利益相反など非常に安全に気をつけて行っているため,海外のような本当のベンチャー企業な内容は出来ていない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	大学発の生命科学系ベンチャーで経済的価値を創出するのは困難である(成功の可能性が小さい)。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	ここ数年で実績がない(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
65	2	1	-1	専門領域,置かれている環境にもよるが,十分な時間が取れないため難しい(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
66	4	3	-1	本年度,当初期待しただけの成果が得られなかった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	これまで数件のベンチャー企業の設立があったが,弊所のサポートに限度があり,新たな価値の創出は減少。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	他機関の取組に比べ遅れをとっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
69	3	2	-1	研究者に起業家マインドを併せ持つものはまだまだ少ない.最近の教育の現場では起業に必要な基礎的素養を学ぶカリキュラムがあると思うが,本当に強く願うものは,研究所に来るまでに起業してしまうという構造もあろう.研究の現場に到達するには今暫く掛かるだろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	所属組織によってベンチャー企業に対する考えが随分違う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	ベンチャー企業設置後の関係性に課題が残る。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	大学や研究機関の研究員は,事業マインドがない場合が多く,このあたりの教育をよくするべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	4	3	-1	少しトーンダウンの感あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	4	3	-1	欧米やアジア諸国に比べ,少しアクティビティが落ちていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	大学や研究機関の多くはリスクをとるという姿勢がなく,ここが発展を阻害している要因かもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	2	1	-1	アカデミア発VCではと思うが,兼業届けなど会計検査に応じた制度もあり,窮屈.また外部評価機関との連携の場も少ない.最近地方銀行からアントプレナー育成事業が行われているが,銀行マンが起業化できるか,ミスマッチもあるかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	3	2	-1	欧米と比較して少ないと感じる.大学に所属しながらチャレンジできる制度を拡充したほうがよいのでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	大学・公的機関からの起業においては,技術視点から顧客視点への変革が必要であると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	4	3	-1	ベンチャー企業の立ち上げは見られるが,十分な実績にはつながっていないため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

80	4	3	-1	もっと積極的にやってほしい。(民間企業等,その他,男性)
81	5	3	-2	民間企業との連携には,企業への人件費の提供が必要だが,それへの配慮が十分にされていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
82	3	1	-2	正直に言えば,起業には全く興味が無い。ただ,民間への知識移転あるいは民間との研究の知見の共有は必要であると思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	4	2	-2	本学におけるベンチャー企業の数や事業展開はまだまだ不十分であるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
84	4	2	-2	ベンチャーなど,実効的なものの取捨選択ができていないと感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
85	3	1	-2	国内のベンチャー設立は非常に遅れていることを感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
86	4	2	-2	時間的なギャップが大きいため,一部に留まっているのではないか?(民間企業等,その他,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	275	250	511	467	269	87	24	1,608	3.4	2.2	3.5	4.9	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.02	-0.09	-0.01	-	-0.12	
大学等	240	205	437	384	220	75	19	1,340	3.4	2.2	3.5	4.9	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.03	-0.03	-0.01	-	-0.08	
公的研究機関	35	45	74	83	49	12	5	268	3.4	2.1	3.6	5.1	3.8	3.8	3.4	3.4	3.4	0.03	-0.39	0.02	-	-0.33	
イノベーション俯瞰グループ	46	94	219	146	57	11	0	527	2.8	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.20	-0.03	-0.03	-	-0.26	
大企業	13	15	69	51	19	4	0	158	3.1	2.3	3.2	4.4	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	0.03	0.04	0.02	-	0.09	
中小企業・大学発ベンチャー	16	23	47	29	13	1	0	113	2.6	2.0	3.0	4.3	2.8	2.8	2.8	2.6	2.6	-0.03	-0.02	-0.13	-	-0.19	
中小企業	8	10	27	17	8	0	0	62	2.7	2.1	3.0	4.5	3.1	3.1	2.9	2.7	2.7	-0.03	-0.17	-0.20	-	-0.40	
大学発ベンチャー	8	13	20	12	5	1	0	51	2.5	1.8	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	2.5	2.5	-0.03	0.09	-0.08	-	-0.02	
橋渡し等	17	56	103	66	25	6	0	256	2.6	1.9	2.8	4.1	3.1	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.45	-0.09	0.01	-	-0.54	
男性	275	310	665	552	297	86	21	1,931	3.2	2.1	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.05	-0.08	-0.02	-	-0.15	
女性	46	34	65	61	29	12	3	204	3.3	2.1	3.5	4.8	3.5	3.3	3.2	3.3	3.2	-0.17	-0.04	0.06	-	-0.15	
社長・役員、学長等クラス	30	60	147	114	40	13	2	376	3.0	2.1	3.1	4.4	3.1	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.02	-0.10	0.00	-	-0.13	
部長、教授クラス	108	148	322	250	149	40	7	916	3.2	2.1	3.3	4.7	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.03	-0.10	-0.01	-	-0.14	
主任研究員、准教授クラス	125	97	173	170	88	32	11	571	3.4	2.1	3.5	4.9	3.5	3.3	3.3	3.4	3.4	-0.13	-0.01	0.03	-	-0.10	
研究員、助教クラス	44	30	66	66	39	12	4	217	3.5	2.2	3.7	5.4	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.02	0.00	-0.07	-	-0.09	
その他	14	9	22	13	10	1	0	55	3.0	2.1	3.0	4.7	3.6	3.4	3.1	3.0	3.0	-0.22	-0.31	-0.07	-	-0.60	
任用あり	71	106	233	188	97	33	6	663	3.2	2.1	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.07	-0.05	-0.04	-	-0.15	
任用なし	250	238	497	425	229	65	18	1,472	3.2	2.1	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.06	-0.09	0.00	-	-0.15	
業務内容別	4	14	40	37	17	9	2	119	3.5	2.2	3.5	5.0	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	0.05	-0.11	0.05	-	-0.01	
学長・機関長等	20	19	50	37	26	3	0	135	3.2	2.2	3.3	4.7	3.3	3.2	3.1	3.2	3.2	-0.10	-0.11	0.04	-	-0.17	
マネジメント実務	235	199	382	355	195	66	20	1,217	3.4	2.1	3.4	4.9	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.01	-0.08	-0.01	-	-0.10	
現場研究者	16	18	39	38	31	9	2	137	3.7	2.4	4.0	5.6	4.0	3.9	3.8	3.7	3.7	-0.08	-0.14	-0.10	-	-0.32	
大規模Pの研究責任者	172	126	315	262	155	59	16	933	3.5	2.2	3.4	5.0	3.5	3.4	3.4	3.5	3.5	-0.05	0.00	0.05	-	0.00	
国立大学等	15	18	23	24	12	2	0	79	2.9	2.0	3.3	4.8	3.0	3.0	3.1	2.9	2.9	-0.01	0.06	-0.18	-	-0.13	
公立大学	53	61	99	98	53	14	3	328	3.2	2.1	3.6	4.9	3.5	3.5	3.4	3.2	3.2	0.03	-0.15	-0.15	-	-0.27	
私立大学	43	27	59	57	39	17	5	204	3.8	2.3	3.8	5.4	3.7	3.6	3.7	3.8	3.8	-0.09	0.08	0.02	-	0.01	
第1グループ	51	37	92	100	46	21	3	299	3.5	2.2	3.7	5.1	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.08	0.01	0.02	-	-0.04	
第2グループ	53	50	118	87	59	13	8	335	3.3	2.1	3.2	4.9	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.05	-0.12	0.10	-	-0.07	
第3グループ	79	80	153	129	69	23	3	457	3.2	2.2	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	3.2	3.2	0.05	-0.01	-0.14	-	-0.10	
第4グループ	67	19	53	36	15	12	2	137	3.3	2.2	3.2	4.8	2.9	3.1	3.3	3.3	3.3	0.21	0.18	0.01	-	0.41	
理学	61	46	104	107	75	24	7	363	3.7	2.4	3.9	5.4	3.8	3.8	3.8	3.7	3.7	-0.05	-0.01	-0.07	-	-0.13	
工学	25	28	54	44	17	7	4	154	3.1	2.1	3.1	4.6	3.4	3.3	3.1	3.1	3.1	-0.10	-0.13	0.00	-	-0.22	
農学	48	68	105	98	53	14	3	341	3.1	2.0	3.3	4.8	3.2	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.01	-0.04	0.00	-	-0.06	
保健	31	70	176	124	49	9	0	428	2.8	2.1	3.0	4.3	3.0	2.8	2.9	2.8	2.8	-0.18	0.00	-0.02	-	-0.19	
産学官連携活動あり(過去3年間)	15	24	43	22	8	2	0	99	2.4	1.8	2.7	3.8	3.0	2.7	2.5	2.4	2.4	-0.29	-0.24	-0.05	-	-0.58	
なし	9	27	74	66	25	3	0	195	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	0.01	-0.02	0.05	-	0.04	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	28	30	80	46	18	4	0	178	2.7	2.1	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.14	-0.02	-0.10	-	-0.26	
なし・分からない	321	344	730	613	326	98	24	2,135	3.2	2.1	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.06	-0.07	-0.01	-	-0.15	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	4	2	自大学も積極的に取り入れ、効果もあがっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	今年より、産学連携に関連するポジションがいくつか、企業とクロスアポイントにより雇用する例が出てきた(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	クロスアポイント制度は、企業の優秀な人材を大学に取り込める意味で有効である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	ニーズを知るという意味では、研究価値の創出に寄与していると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	制度が徐々に整いつつある段階である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	人材流動は少ないが、交流は増えている(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	人材の流動性は新たな知識創造に役立っているが、それが評価されることはない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	クロスアポイントは進められているが、労務管理の煩雑さの増大や報酬そのままの仕事量増加など研究者への負担がとて大きい。これが新しい価値の創出につながるかは疑問。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	異動先の寄付講座では、民間企業から研究者が派遣されており、人材流動が図られています。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	人材交流の機会が増えてきている(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	ようやくクロスアポイントメントの適用例が出てきた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	博士号取得者の民間の採用は良くなっていると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	最低レベルからは少し進んだか(でもまだ不十分)。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	目的は達成されると思われるが、本学ではまだ件数が少ない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1	60歳代の有能な人材を確保することも重要である。また、海外への技術等の流出も止める意味で、大学がバブになれる施策が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	一部、クロスアポイントにより成果をあげている部署もあり、専門性の活用面で効果を上げている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	当該例の若干増加と感ぜられる(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	民間企業の意識が人材流動に向いて来た。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	民間企業との連携がやや増加していると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	クロスアポイントを増やした(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	異文化交流が必須である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	十分ではないと思うがつながっている物もある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	感覚的所感ではあるが、大学・公的研究機関と民間企業との交流活動は以前より盛んに行われだしているように感じる。民間企業支出費用は増加しているのではないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	このような取り組みは増えているが、実際は、従来と同じシステムが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	これまでになかったような人材交流が散見されるようになったため(例:○○○○○社取締役への○○教授の就任など)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	年金の一元化が行われない限り人材流動は不可能。米国のSocial Securityのようにどんな職業についていても移動しても共通年金であれば流動性は上がる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	制度はあっても、インセンティブ、利益相反などを考慮すると具体的な動きはとりづらい(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0	クロスアポイント制を利用して、大学を企業の中で不要な人材の転職先に使うような企業もあるように思う。大学側も、この制度を使う際には、もう少し基本方針をきちんとする必要があると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	3	0	・一定数は流動的であるがまだ不十分であり、もう少し推進するべきと思われる。・民間企業から人材を大学院学生として受け入れる等の取り組みは進んでいるが、シニアレベルの人材交流は給与格差の問題もあり、それほど活発に進んではいないのが現状。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	3	0	寄付講座を設置した。これからである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	制度ができてだけで安心してはいる機関が多く、驚くほど不活性です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	クロスアポイント制度を利用しようとしたが、頭ごなしに否定された。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	3	0	現在、6名の社会人博士を受け入れています。自分の経験からは、少なくとも国全体としての科学技術の発展および人材育成に民間企業との人材交流は必須であると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	3	0	産学の人材転入・転出は、強制的にでも行わない限り大変むづかしい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	事例が少なすぎる(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	1	0	クロスアポイントは同じ給料で仕事が2倍。クロスアポイント分の昇級必要。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	リカレント教育が盛んになりつつはあるものの、地方ではなかなか難しい。業務過多の民間企業も多く、研究することへのモチベーションを持ってない人も多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	5	5	0	県内企業出身者がRA等で大学に雇用されていることは良いことだと思います。が、やはりここでも県職員との考え方のズレがあります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	1	1	0	人材流動ではない交流もできるため、この項目の必要性がないのではないか(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	実用化を促進するために企業との連携をさらに進めて,単なる人事交流から転籍などを通して,イノベーションを行う民間の知やノウハウを研究機関に還元できる人材の流動化がさらに進むとよい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	クロスアポイントの打診を実際に受けたが,酷い条件で断った。雑務が増えて研究時間はますます減るような条件であった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	6	6	0	民間会社との人材交流は,機会は多くはありませんが,得られる知見は多く,重要な活動であると考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	1	1	0	全てではないが,事務作業や会議など,研究する上では雑用に当たるものが増えるだけで,研究時間が削られている例も見受けられます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
44	2	2	0	人事交流がスムーズに行えるよう,人事政策など公的機関及び民間双方が考え直さねばならない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	固定化している。日本社会全体の問題だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	大学と社会(企業)の間を行き来する制度が必要だろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	2	2	0	中小企業は不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	探索研究の出来る企業とは連携が図れると思われる。(民間企業等,その他,男性)
49	1	1	0	特にクロスアポイントメントは研究者なら企業も得の可能性があるが,大学だけが得する方法でご都合主義ととれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	3	3	0	制度よりも人件費の捻出が難しいのではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	経験者が少なく,尺度が画一的。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	企業研究者とのクロスアポイントが進んでいない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
53	4	3	-1	實際上,クロスアポイントや人材の柔軟な交流は難しいと考えるようになった。従来の人事規程・給与規定などの見直し・再定義が必要となり,また,新たな職種の導入も必要な場合もあるが,法人サイドの発想が旧来のまま(旧来の規定に無理に当てはめようとする)では,實際上,不可能である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	クローポ制度が未だまだ有効に活用されておらず交流が少ない(大学,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	給与体系の変更が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	メリットが見えていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	大学の取り組みが不十分。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	企業からアカデミアに来て研究のポストにある人には,必ずしも研究実績のあるとは限らない人もいます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	民間企業との交流は逆に減ってきているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
60	4	3	-1	いろいろ実施しているが,大学全体としては,十分広がっているとはいいいがたい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	人材の流動性は少々軟化した雰囲気を感じる。さらに流動性を上げるべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	5	4	-1	地方大学ということもあり,やや企業と研究者ですれ違いが始めているかという気がしているため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	クロスアポイント制度を持つ研究者は,研究所にいる時間が短いために,存在感がない気がします。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	価値創出の事例がまだ少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	クロスアポイントメントの制度化が未着手(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	2	1	-1	民間企業とのクローポの実績がない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	殆ど役にたっていないのでは?(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	田舎の教育中心の大学なので,クロスアポイントといわれても何のことかわからない教員がほとんど。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	一個人に仕事の負担が増えるだけで,有効ではない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	他機関の取組に比べ遅れをとっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
72	2	1	-1	研究医学を通じた人材の受け入れは若干あるが,厚労省管轄の研究所のため,ベンチャー起業や民間企業役員の兼任ができない。活性化のために制度の見直しが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
73	4	3	-1	民間企業セクタとの間の人材流動性は量的には不十分だが,効果は大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	民間と大学・研究機関の給与の差は,人材流動・交流を致命的に妨げている。最優秀の民間の研究者が大学に移らない状況が,この致命傷を端的に示している。少なくとも,私の知る分野では,大学に移る民間の研究者や大学と共同研究をする民間の研究者は,決して質が高いとは思われない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	まだ不十分である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	大学にはクロスアポイントが導入されて公的機関との人材流動が進んだと思われるが,民間企業とは十分ではない。大学の研究者が民間企業と人材交流できると研究開発は飛躍的に伸び,新たな知識・価値の創出につながると考えられる。(公的研究機関,その他,女性)
77	4	3	-1	若い研究者の安定志向が高まっている気がする。チャレンジングは転職は少なくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	アカデミアの意識改革,事務方の意識も改革しないと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	2	1	-1	弊社では近年実施されていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

80	4	3	-1	研究人材交流が、減ってきたように思う。博士課程進学率との関連があるのかもしれない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
81	3	2	-1	仕組みがないためか, 新たな価値の創出につながる交流にはいたっていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
82	2	1	-1	クロスアポイント等は十分活かされていない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
83	3	2	-1	具体的な成果を聞かない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
84	4	2	-2	特にクロスアポイントによる人事交流は法的整備等出遅れている感がある。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
85	4	2	-2	リーディング大学院に企業から特任教員が来たが, 新たな知識や価値の創出にはつながっていない(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
86	6	4	-2	本学ではクロスアポイント制度がようやく本格的に稼働を始めたため。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
87	4	2	-2	クロスアポイント制度などの活用が進んでいません。外部化法人などで, 早急に新しいスキームを作る必要性を感じます。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
88	3	1	-2	結局大学からは出ない研究者が多い(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
89	5	3	-2	人材流動見られるが, 徐々にプラスに働かなくなっている。初期に比べ, 学術か利益かのずれが大きくなり, 足かせになりかねない(大学, 第4G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	235	201	426	481	363	151	26	1,648	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	4.0	3.9	3.9	-	-0.11	-0.07	-0.04	-	-0.22	
大学等	209	172	352	396	306	125	20	1,371	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	4.0	3.9	3.9	-	-0.07	-0.05	-0.06	-	-0.18	
公的研究機関	26	29	74	85	57	26	6	277	4.0	2.5	4.0	5.6	4.4	4.1	3.9	4.0	-	-0.35	-0.13	0.03	-	-0.45	
イノベーション俯瞰グループ	59	79	213	153	54	14	1	514	2.9	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	3.0	2.9	-	-0.05	0.03	-0.14	-	-0.16	
大企業	27	14	61	45	22	2	0	144	3.1	2.2	3.3	4.6	3.3	3.2	3.1	3.1	-	-0.14	-0.09	0.04	-	-0.18	
中小企業・大学発ベンチャー	15	24	54	25	7	4	0	114	2.5	2.0	3.1	4.4	2.7	2.6	2.9	2.5	-	-0.03	0.24	-0.39	-	-0.18	
中小企業	10	8	31	17	2	2	0	60	2.6	2.1	3.3	4.4	2.6	2.7	2.9	2.6	-	0.11	0.19	-0.28	-	0.02	
大学発ベンチャー	5	16	23	8	5	2	0	54	2.3	1.9	3.0	4.4	2.7	2.5	2.8	2.3	-	-0.15	0.27	-0.52	-	-0.40	
橋渡し等	17	41	98	83	25	8	1	256	2.9	2.1	3.2	4.5	3.1	3.1	3.1	2.9	-	-0.01	-0.01	-0.13	-	-0.14	
男性	242	250	575	581	385	151	22	1,964	3.7	2.4	3.9	5.4	3.9	3.8	3.7	3.7	-	-0.09	-0.04	-0.06	-	-0.19	
女性	52	30	64	53	32	14	5	198	3.5	2.3	3.6	5.0	3.7	3.6	3.6	3.5	-	-0.11	-0.05	-0.07	-	-0.22	
社長・役員、学長等クラス	28	48	122	118	63	24	3	378	3.5	2.4	3.8	5.1	3.6	3.6	3.7	3.5	-	-0.05	0.09	-0.18	-	-0.14	
部長、教授クラス	83	109	291	295	182	60	4	941	3.6	2.4	3.7	5.2	3.8	3.7	3.6	3.6	-	-0.07	-0.09	-0.03	-	-0.20	
主任研究員、准教授クラス	116	85	150	146	119	67	13	580	3.9	2.4	4.0	5.6	4.0	4.0	3.9	3.9	-	-0.07	-0.10	0.03	-	-0.15	
研究員、助教クラス	56	28	57	56	45	12	7	205	3.8	2.4	4.0	5.7	4.1	3.8	3.9	3.8	-	-0.28	0.09	-0.14	-	-0.32	
その他	11	10	19	19	8	2	0	58	3.1	2.1	3.6	4.8	3.0	3.4	3.3	3.1	-	0.32	-0.07	-0.22	-	0.03	
雇用形態	79	86	193	190	131	46	9	655	3.6	2.4	3.8	5.4	4.0	3.8	3.8	3.6	-	-0.17	-0.07	-0.11	-	-0.35	
任期あり	215	194	446	444	286	119	18	1,507	3.7	2.4	3.8	5.3	3.8	3.7	3.7	3.7	-	-0.05	-0.03	-0.04	-	-0.12	
任期なし	2	7	28	37	31	17	1	121	4.4	3.2	4.4	5.9	4.4	4.4	4.4	4.4	-	-0.06	0.07	0.01	-	0.02	
業務内容別	6	10	32	53	40	13	1	149	4.2	3.1	4.4	5.9	4.5	4.4	4.4	4.2	-	-0.09	-0.03	-0.18	-	-0.30	
学長・機関長等	217	163	325	349	266	109	23	1,235	3.8	2.4	4.0	5.6	4.1	3.9	3.9	3.8	-	-0.14	-0.08	-0.02	-	-0.24	
マネジメント実務	10	21	41	42	26	12	1	143	3.6	2.2	3.6	5.6	3.8	3.8	3.7	3.6	-	0.02	-0.15	-0.10	-	-0.23	
現場研究者	149	101	242	289	219	88	17	956	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.1	4.0	4.0	-	-0.06	-0.04	-0.02	-	-0.12	
大規模Pの研究責任者	17	8	16	21	23	7	2	77	4.3	3.0	4.6	6.1	4.4	4.3	4.5	4.3	-	-0.13	0.22	-0.23	-	-0.14	
国立大学等	43	63	94	86	64	30	1	338	3.4	2.2	3.7	5.3	3.8	3.7	3.6	3.4	-	-0.06	-0.16	-0.11	-	-0.34	
公立大学	45	20	45	48	60	25	4	202	4.4	2.8	4.5	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	-	-0.04	-0.10	0.08	-	-0.06	
私立大学	49	39	76	82	65	33	6	301	4.0	2.5	4.0	5.8	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.01	0.01	-0.03	-	0.00	
第1グループ	39	44	98	107	70	26	4	349	3.7	2.5	3.9	5.4	4.1	3.9	3.8	3.7	-	-0.19	-0.08	-0.11	-	-0.38	
第2グループ	70	63	122	137	100	39	5	466	3.8	2.4	4.0	5.6	4.0	3.9	3.9	3.8	-	-0.11	-0.01	-0.09	-	-0.21	
第3グループ	59	27	40	40	23	13	2	145	3.5	2.1	3.6	5.2	3.9	3.7	3.5	3.5	-	-0.15	-0.27	-0.02	-	-0.43	
第4グループ	62	49	81	101	95	28	8	362	4.0	2.6	4.2	5.7	4.2	4.1	4.0	4.0	-	-0.12	-0.07	-0.05	-	-0.24	
理学	27	17	43	37	39	13	3	152	4.0	2.6	4.1	5.6	3.9	3.8	3.9	4.0	-	-0.08	0.10	0.01	-	0.04	
工学	43	44	103	96	61	38	4	346	3.8	2.3	3.8	5.5	3.9	3.8	3.7	3.8	-	-0.07	-0.09	0.02	-	-0.14	
農学	39	65	168	128	47	11	1	420	2.9	2.1	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	2.9	-	-0.03	0.07	-0.14	-	-0.10	
保健	20	14	45	25	7	3	0	94	2.7	2.1	2.9	4.2	3.2	3.0	2.8	2.7	-	-0.17	-0.22	-0.08	-	-0.47	
産学官連携活動あり(過去3年間)	17	33	73	47	28	5	1	187	3.0	2.2	3.4	4.5	3.0	3.0	3.1	3.0	-	0.05	0.03	-0.11	-	-0.03	
あり(過去3年間)	35	25	82	47	13	4	0	171	2.7	2.0	2.9	4.3	2.9	2.7	2.8	2.7	-	-0.25	0.10	-0.09	-	-0.24	
なし	294	280	639	634	417	165	27	2,162	3.7	2.4	3.8	5.4	3.9	3.8	3.7	3.7	-	-0.09	-0.04	-0.06	-	-0.20	
産学官連携活動あり(過去3年間)																							
なし																							
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)																							
なし・分からない																							
全回答者(属性無回答を含む)																							

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

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

2018	2019	差		
1	2	5	3	かなり改善してきた。大学の知的財産部門が充実してきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	比較の問題ですので,評価者の主観となり,現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	研究大学にうつり,特に知財部のサポートが厚くなった(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	国に採択された県のプロジェクトのお陰で,知財専門家も雇用されています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	知財関係のセミナー等は増えている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	TLO・インキュベーション・研究戦略機能を統合するリサーチイノベーションセンターの開設により推進中。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	4	5	1	十分権利は守られている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	大学内で整備されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	自主努力でその知識をつけ,知的財産の部署との連携は図れます。各研究者の意識と行動がなければ始まらない問題かと思えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	少しずつ体制が整ってきたように思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	大学の産学官金連携機構がその役割を担っている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	実務経験はないが,研究内容を理解するURAが採用された(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	最近になって改善された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	改善されつつある。休眠特許の利用を含めて。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	知的財産に関する委員会等の取り組みに改善が見られる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	積極的にシーズを見出す努力がすすみつつあるため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	機能してきていると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	産学連携の制度と部署が整備された。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	案件同士の有機的な融合を働きかけるには至っていない。速度感やサポートは向上する余地がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	少しずつ組織化が図られている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	強化されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	最近,知的財産マネジメントの制度の整備が進んでいるように見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	知財に関わる業務を通じて,その運用の現場を多く知ったため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	経験は積んできているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0	優秀といえる人材が不足している感がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	そもそも大学の研究課題は知財確保を第一義的には考慮しない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	TLOなどの専門家に頼るのではなく,研究者の知財教育が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	知財を強くするための追加実験などの予算や人員が確保されていない,という点では,企業のような強い特許を生み出すことは,難しいと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	3	0	大学による(大学,部長・教授等クラス,女性)
30	3	3	0	形式化している。(大学,その他,男性)
31	4	4	0	・知財の活用の観点での研究者への支援はまだ十分とは言えない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	3	3	0	マネージメント以前に,出願の経費,維持の経費,国際出願の経費が研究費を圧迫するので,出願を断念する場合も多い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	知財の申請,維持する予算が減少しており,スタッフが減っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	大学に知的財産マネジメントの資金がほとんどない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	機能させようとはしているが,未だ機能していないのが実情である。研究者を奨励する制度のさらなる整備を強く望む。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0	マネジメントそのものは機能しているが,実施するのは企業であり,企業をどのように呼び込むかといった戦略に欠けているように思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	4	0	まだ,十分ではないと考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	出願だけで終わっているケースが多いように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	予算が少なすぎる。特許をとっても維持できない。また,特許性のある研究をピックアップできる人材がいない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	1	1	0	ほとんど機能していない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	3	3	0	マネージメントの体制維持が困難になっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

42	1	1	0	特に大学や研究機関などの知的財産マネジメントは十分機能していない。すなわち、企業と同様の製品特許の知的財産マネジメントをしており(過去の途上国型知財マネジメント)、至急、概念、コンセプト特許中心の知財マネジメント(研究先進国型の知財マネジメント)に変更する必要がある。(公的研究機関,その他,女性)
43	1	1	0	大学では不可能だ。知財の活かし方も分かっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	改善はあまり見られないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	知財に関する活用戦略の討論は大学,研究機関,企業間で討論はされるが,知財の強化に関する戦略構築が脆弱。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	大学の知財関係の予算が不足していて,海外出願や権利保有の経費から権利放棄している例が多いように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	1	1	0	大学により知的財産に関する考え方が企業と合致していないケースがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	企業出身者の人材が多く,研究者よりの視点が取れていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	大学に目利き人材がいると思っていたが,実際には,出願される特許の内容がどんどん広範になり,それに対応できる目利き力のある人材を必要数そろえることは難しい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	国立大学と比べて私立大学ではあまり機能していません。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
51	5	4	-1	知財展開に関する助言機能の不足(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	本学は全く機能していない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	知的財産を管理する部局の脆弱さに強い危機感を感じます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
54	4	3	-1	特許等の出願や審査に関するマネジメントは十分に機能しているが,その活用に関しては十分とは言えないため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	本学はさらに知財組織は悪くなっています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	現在は解消しつつあるが,人材不足のため対応が不十分な面があった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	知的財産の価値を客観的に評価できる人が大学にいない。教員に言われるまま役に立たない特許を取るだけなら知財部は要らない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	4	3	-1	これまで知的財産に基づいた企業や利益につながる成果があまり得られていないと感じる。知的財産マネジメントは努力していただいていると感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	機能してもしなくても(成果が出ても出なくても)給与は変わらないので,わざわざ仕事を増やしたくない,と言う雰囲気を感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	他機関の取組に比べ遅れをとっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	変にお金を民間から取ろうという考えが先行している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	人材が不足。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	オープン性に問題があり,活用しにくい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	-1	特許申請予算が少なく,特許管理部門の力が強くなり勝ち。各アカデミアの知財管理部門を置くのではなく,統合した管理がよいのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	大学等の公的機関発の知財に,事業化に値する知的財産が少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	企業における知的財産は自らの事業を守るためのものであって,ライセンスで収入を得ることは副次的な活用であることの認識が低い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	商売ありきに陥っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	大学や公的機関の知的財産戦略そのものに問題がある。企業の知的財産戦略とは違うはず。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	知的財産は登録時には成果として推進されるが,特に基礎研究の場合,大学や公的研究機関にとってその維持は財政的に困難である。特にプロジェクトが終了すると,予算措置が無くなってしまふ。新たなプロジェクト立案の努力の一部を,終了プロジェクトの成果利用に当てるべきと思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	地方大学における知財部門が弱い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
71	5	3	-2	当該分野を担当する人員を確保する予算に余裕がなくなっており,数年前と比較すると相対的に力が落ちてきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
72	6	4	-2	特許申請を試みたが,その活用に関してのアドバイスやサポートは殆どなく,持て余している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	1	-3	一般的には去年の4であるが自分自身のことを考えると1ではないかと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	5	2	-3	知財マネジメント体制は整っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
75	5	2	-3	知財マネジメントが内向きのため,ベンチャー創出や,実用化とは逆行しているため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	402	428	582	319	118	25	9	1,481	2.3	1.5	2.6	3.8	2.5	2.4	2.3	2.3	-	-0.06	-0.10	0.01	-	-0.15	
大学等	335	354	490	272	101	19	9	1,245	2.3	1.5	2.6	3.8	2.4	2.4	2.3	2.3	-	-0.05	-0.07	0.02	-	-0.10	
公的研究機関	67	74	92	47	17	6	0	236	2.2	1.3	2.5	3.8	2.6	2.5	2.2	2.2	-	-0.12	-0.23	-0.03	-	-0.38	
イノベーション俯瞰グループ	100	116	249	82	17	6	3	473	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	2.1	-	-0.10	-0.04	0.01	-	-0.14	
大企業	47	19	75	23	7	0	0	124	2.3	2.0	2.6	3.3	2.4	2.3	2.3	2.3	-	-0.14	-0.02	-0.01	-	-0.16	
中小企業・大学発ベンチャー	29	28	56	10	3	1	2	100	2.0	1.4	2.3	3.1	2.1	1.9	2.0	2.0	-	-0.23	0.07	0.00	-	-0.17	
中小企業	21	10	32	4	1	1	1	49	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.3	2.1	-	-0.10	0.03	-0.14	-	-0.21	
大学発ベンチャー	8	18	24	6	2	0	1	51	1.8	1.1	2.1	3.0	2.0	1.7	1.7	1.8	-	-0.34	0.06	0.12	-	-0.16	
橋渡し等	24	69	118	49	7	5	1	249	2.1	1.5	2.4	3.3	2.2	2.2	2.1	2.1	-	-0.02	-0.12	0.03	-	-0.11	
男性	421	481	765	372	126	29	12	1,785	2.3	1.6	2.5	3.7	2.4	2.4	2.3	2.3	-	-0.07	-0.07	0.02	-	-0.11	
女性	81	63	66	29	9	2	0	169	1.9	1.2	2.3	3.4	2.3	2.2	2.0	1.9	-	-0.08	-0.27	-0.09	-	-0.44	
社長・役員、学長等クラス	54	91	172	60	25	2	2	352	2.2	1.6	2.5	3.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-	-0.14	0.03	-0.02	-	-0.13	
部長、教授クラス	152	240	379	184	52	14	3	872	2.2	1.5	2.5	3.6	2.4	2.3	2.2	2.2	-	-0.02	-0.10	0.00	-	-0.13	
主任研究員、准教授クラス	192	146	196	103	43	11	5	504	2.4	1.5	2.6	3.8	2.5	2.4	2.3	2.4	-	-0.04	-0.11	0.05	-	-0.11	
研究員、助教クラス	89	52	63	38	13	4	2	172	2.4	1.4	2.5	3.8	2.6	2.4	2.3	2.4	-	-0.20	-0.12	0.08	-	-0.24	
その他	15	15	21	16	2	0	0	54	2.2	1.8	2.6	3.6	2.2	2.4	2.3	2.2	-	0.18	-0.09	-0.08	-	0.00	
雇用形態	137	160	263	125	40	6	3	597	2.3	1.6	2.6	3.8	2.4	2.4	2.3	2.3	-	-0.09	-0.03	-0.07	-	-0.12	
任期あり	365	384	568	276	95	25	9	1,357	2.3	1.5	2.5	3.6	2.4	2.3	2.2	2.3	-	-0.06	-0.11	0.05	-	-0.12	
任期なし	5	28	47	30	12	1	0	118	2.5	1.5	2.6	3.8	2.3	2.2	2.3	2.5	-	-0.09	0.08	0.21	-	0.20	
業務内容別	14	37	67	24	12	1	0	141	2.2	1.7	2.6	3.7	2.4	2.3	2.3	2.2	-	-0.02	-0.02	-0.13	-	-0.17	
学長・機関長等	360	321	418	238	85	22	8	1,092	2.3	1.4	2.5	3.8	2.5	2.4	2.3	2.3	-	-0.08	-0.11	0.03	-	-0.16	
マネジメンツ実務	23	42	50	27	9	1	1	130	2.2	1.5	2.6	3.8	2.5	2.5	2.3	2.2	-	0.07	-0.21	-0.17	-	-0.31	
現場研究者	232	235	342	200	72	17	7	873	2.4	1.6	2.6	3.9	2.5	2.5	2.4	2.4	-	-0.07	-0.09	0.05	-	-0.11	
大規模Pの研究責任者	23	21	32	11	6	0	1	71	2.2	1.6	2.5	3.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-	-0.10	-0.05	-0.03	-	-0.17	
国立大学等	80	98	116	61	23	2	1	301	2.1	1.3	2.5	3.7	2.2	2.2	2.2	2.1	-	0.03	-0.04	-0.03	-	-0.04	
私立大学	64	37	62	44	30	9	1	183	3.1	1.9	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	-	-0.11	-0.03	0.10	-	-0.03	
大学グループ	70	71	108	70	25	3	3	280	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.6	2.5	2.5	-	-0.05	-0.09	-0.04	-	-0.17	
第2グループ	73	91	136	64	18	4	2	315	2.2	1.5	2.5	3.4	2.2	2.2	2.1	2.2	-	-0.08	-0.04	0.06	-	-0.06	
第3グループ	112	138	172	85	24	3	2	424	2.1	1.3	2.4	3.5	2.1	2.1	2.1	2.1	-	-0.03	-0.03	-0.03	-	-0.08	
第4グループ	73	43	52	20	8	7	1	131	2.3	1.6	2.5	3.7	2.4	2.5	2.4	2.3	-	0.05	-0.07	-0.11	-	-0.13	
理学	94	84	120	86	30	7	3	330	2.6	1.6	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	2.6	-	-0.15	-0.06	0.07	-	-0.14	
工学	45	43	52	27	9	1	2	134	2.2	1.2	2.3	3.5	2.2	2.1	2.0	2.2	-	-0.06	-0.09	0.18	-	0.03	
農学	80	89	125	68	24	2	1	309	2.2	1.5	2.5	3.6	2.4	2.4	2.2	2.2	-	-0.02	-0.13	0.01	-	-0.15	
保健	69	89	206	73	13	6	3	390	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.2	2.2	-	-0.09	0.00	0.04	-	-0.06	
産学官連携活動あり(過去3年間)	31	27	43	9	4	0	0	83	1.8	1.3	2.3	3.1	2.3	2.1	1.8	1.8	-	-0.16	-0.26	-0.08	-	-0.50	
なし	33	39	95	27	9	0	1	171	2.1	1.8	2.5	3.2	2.2	2.1	2.1	2.1	-	-0.13	-0.02	0.04	-	-0.11	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	57	42	79	22	3	1	2	149	2.0	1.6	2.5	3.3	2.4	2.2	2.2	2.0	-	-0.19	-0.01	-0.22	-	-0.43	
なし/分からない	502	544	831	401	135	31	12	1,954	2.3	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	2.3	2.3	-	-0.07	-0.08	0.01	-	-0.14	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	3	2	AMEDなど資金が増えてきている(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	ギャップファンドがある研究大学にうつつたため(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	例えば,○大のGAPファンドなどができた。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
4	4	6	2	県のプロジェクトが国に採択されています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	AMEDが資金を準備している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	AMEDの取り組みは評価JSTは煩雑すぎ(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	・本来,こうしたファンドを提供するのは投資機関の役目であり,大学・研究機関が直接行うべきかどうかは微妙,むしろ日本の投資機関に研究開発と実用化に向けての目利きを育てるための産学連携が必要と思われる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	出資事業によるギャップファンド支援(ビジネスインキュベーションプログラム)が計33件(前年度比12件増)。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	活用がまだ十分にはできていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	組織の改編・整備と共にファンド組成の準備を開始した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	企業が支援してくれる予算は限られているのでJSTのA-STEPなどの取り組みはよいと思う(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	制度があることを最近知ったが,情報が伝わっていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	現在,関連企業とNEXSTEPの獲得を目指している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	ギャップファンドは必ずしも十分ではないが,そのための制度を整備した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	社会実装のための外部資金は増えてきているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	資金は改善が見られる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	シーズそのものを生み出す研究への投資を減らすことで,こうした活動への資金を確保している(まだ十分ではないが)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	研究段階における取り組みはJSTなどで整備されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	比較的資金補助はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	大和民族の性格による課題が大きく,政権の対応ではなかなか難しい案件だと理解しています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	民間企業が利用したい公的機関の研究成果が生じればいくらでも資金提供すると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	3	0	資金の問題でない。(大学,その他,男性)
23	1	1	0	民間の意識がかわるべきで,ベンチャー資金での対応ではできない部分がおおい。資金はむしろ,新技術を引き受ける,企業に援助すべき(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	全くない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	民間企業も潤沢な研究費があるわけではないので,予算費の確保に時間がかかり,開発のスピードがどうしても遅くなっている印象です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	2	0	GAPファンドのうち大学側が用意する資金に余裕がないことが多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0	大学・民間企業間だけでなく,民間企業間の垣根も高いように思います。大学が民間企業同士を橋渡しする仕組み,民間企業同士を繋げるインテグレータの企業が少ないように思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	特許を申請しましたが,その次が進めず足踏みしています。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	聞いたことがない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	まったくもって不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	ファンドよりも,シーズをどのように展開して,育てていくか,研究者と共に歩む姿勢が重要。組織ばかり作っても意味がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	2	0	自己資金調達以外には方法がないのが残念。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	2	0	旧帝大系の大学はできていると思いますが,他の国公立ではまだ不十分ではないかと思います。(民間企業等,その他,男性)
34	3	2	-1	見えなくなってきた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	国立大学と比べて私立大学ではあまり機能していません。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	資金の捻出が課題である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	件数が増えていて,研究費からの捻出が増えて,研究そのものを圧迫しています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	民間企業のニーズと,大学が出す成果の費用対効果が合っていない場合が多い。民間企業の資金が少なくなっている。この点で国は指導なり補助してもらいたく思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	大学全体で交付金を含めて資金に余裕がない中で,ギャップファンドなどへの資金投入が困難になっている。一方,民間も必ずしも研究への資金投入が潤沢ではなく,自らの研究部門の縮小傾向の中,大学からは情報や研究のアイデアを無償で得られると考えているようにも思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

40	2	1	-1	本学の予算措置としてはない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1	他機関の取組に比べ遅れをとっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	今後の拡充が必要な部分である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	ギャップファンドを外部資金で調達する場合は問題ないが,運営費で支出する場合の合理的説明は難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	是非強化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	日本の民間企業は,非常に短期的な見通ししか持っていないことが多く,既知シーズの活用を可能にするギャップファンドの積極的活用と推進という「静脈政策」が不足している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	211	158	407	427	383	223	74	1,672	4.4	2.7	4.4	4.4	4.4	4.4	-	-0.06	-0.03	-0.04	-	-0.13			
大学等	170	122	327	366	333	198	64	1,410	4.5	2.8	4.5	4.5	4.5	4.5	-	-0.03	-0.03	-0.02	-	-0.08			
公的研究機関	41	36	80	61	50	25	10	262	3.8	2.3	3.9	4.0	4.0	3.8	-	-0.16	-0.08	-0.12	-	-0.36			
イノベーション俯瞰グループ	73	42	179	152	99	28	0	500	3.6	2.5	3.7	3.7	3.6	3.6	-	0.05	-0.08	-0.06	-	-0.09			
大企業	30	7	37	48	38	11	0	141	4.1	2.9	4.1	4.2	4.0	4.1	-	0.13	-0.18	0.09	-	0.03			
中小企業・大学発ベンチャー	20	14	46	33	12	4	0	109	3.0	2.2	3.3	3.1	3.2	3.0	-	0.02	0.04	-0.18	-	-0.12			
中小企業	11	4	26	19	6	4	0	59	3.3	2.3	3.4	3.5	3.4	3.3	-	0.29	-0.14	-0.07	-	0.07			
大学発ベンチャー	9	10	20	14	6	0	0	50	2.6	2.1	3.2	2.8	3.0	2.6	-	-0.23	0.18	-0.32	-	-0.37			
橋渡し等	23	21	96	71	49	13	0	250	3.5	2.4	3.6	3.7	3.6	3.5	-	-0.01	-0.08	-0.09	-	-0.18			
男性	247	176	518	536	438	226	65	1,959	4.2	2.7	4.2	4.3	4.2	4.2	-	-0.02	-0.04	-0.03	-	-0.08			
女性	37	24	68	43	44	25	9	213	4.0	2.5	4.1	4.4	4.3	4.0	-	-0.13	-0.06	-0.19	-	-0.39			
社長・役員、学長等クラス	31	25	99	108	76	58	9	375	4.4	2.8	4.3	4.4	4.4	4.4	-	0.22	-0.06	-0.02	-	0.15			
部長、教授クラス	95	77	278	279	185	88	22	929	4.0	2.6	4.0	4.1	4.0	4.0	-	-0.09	-0.07	-0.02	-	-0.18			
主任研究員、准教授クラス	92	68	141	137	153	82	23	604	4.4	2.7	4.5	4.4	4.4	4.4	-	-0.04	0.03	-0.05	-	-0.06			
研究員、助教クラス	52	26	47	43	55	19	19	209	4.5	2.7	4.5	4.5	4.5	4.5	-	-0.08	0.00	-0.05	-	-0.12			
その他	14	4	21	12	13	4	1	55	3.8	2.7	4.0	3.9	3.9	3.8	-	0.01	-0.03	-0.07	-	-0.09			
雇用形態	83	56	188	173	137	79	18	651	4.2	2.6	4.1	4.3	4.2	4.2	-	-0.02	-0.15	-0.04	-	-0.21			
任期あり	201	144	398	406	345	172	56	1,921	4.2	2.7	4.3	4.3	4.2	4.2	-	-0.03	0.01	-0.05	-	-0.06			
任期なし	3	2	17	33	31	30	7	120	5.5	3.9	5.4	5.6	5.5	5.5	-	0.28	-0.08	0.04	-	0.23			
業務内容別	4	6	30	46	40	25	4	151	4.8	3.5	5.1	5.0	5.0	4.8	-	-0.10	-0.01	-0.20	-	-0.31			
学長・機関長等	178	140	320	314	290	151	59	1,274	4.3	2.6	4.3	4.3	4.3	4.3	-	-0.06	-0.05	-0.02	-	-0.12			
マネジメント実務	26	10	40	34	22	17	4	127	4.1	2.6	4.1	4.2	4.2	4.1	-	-0.27	0.08	-0.12	-	-0.31			
現場研究者	134	79	218	251	232	141	50	971	4.6	2.9	4.5	4.5	4.5	4.6	-	-0.05	0.00	0.05	-	0.01			
大規模Pの研究責任者	7	3	15	21	22	21	5	87	5.3	3.7	5.5	5.4	5.5	5.3	-	0.08	0.08	-0.12	-	0.04			
国立大学等	29	40	94	94	79	36	9	352	4.0	2.6	4.2	4.3	4.2	4.0	-	0.00	-0.16	-0.17	-	-0.33			
私立大学	57	31	50	50	41	15	3	190	3.7	2.2	3.7	3.6	3.6	3.7	-	-0.05	-0.05	0.07	-	-0.03			
第1グループ	43	20	88	85	72	38	4	307	4.2	2.7	4.2	4.2	4.1	4.2	-	-0.04	-0.08	0.12	-	-0.01			
第2グループ	27	28	76	82	94	54	27	361	4.8	3.0	4.8	4.8	4.8	4.8	-	-0.01	-0.01	0.02	-	0.00			
第3グループ	34	29	100	135	120	89	29	502	4.9	3.4	5.1	5.1	5.1	4.9	-	-0.04	0.01	-0.19	-	-0.23			
第4グループ	39	22	40	44	42	11	6	165	4.0	2.4	3.9	3.9	3.9	4.0	-	-0.08	-0.01	0.05	-	-0.04			
理学	43	30	72	94	107	56	22	381	4.8	3.3	4.9	4.9	4.9	4.8	-	-0.08	0.02	-0.07	-	-0.13			
工学	8	13	31	43	34	36	14	171	5.1	3.2	4.9	5.2	5.0	5.1	-	0.04	-0.20	0.07	-	-0.09			
農学	50	36	113	85	67	28	10	339	3.8	2.4	3.7	3.9	3.8	3.8	-	-0.01	-0.09	0.04	-	-0.05			
保健	50	33	143	128	81	24	0	409	3.6	2.5	3.7	3.7	3.7	3.6	-	0.07	-0.05	-0.09	-	-0.06			
産学官連携活動あり(過去3年間)	23	9	36	24	18	4	0	91	3.4	2.1	3.4	3.5	3.2	3.4	-	-0.08	-0.25	0.14	-	-0.19			
なし	20	19	60	53	39	13	0	184	3.6	2.6	3.9	3.8	3.8	3.6	-	0.05	0.01	-0.13	-	-0.07			
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	45	14	57	51	33	6	0	161	3.5	2.4	3.5	3.6	3.5	3.5	-	0.12	-0.12	0.03	-	0.03			
なし・分らない	284	200	586	579	482	251	74	2,172	4.2	2.7	4.2	4.3	4.2	4.2	-	-0.03	-0.04	-0.04	-	-0.11			
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

38	6	6	0	ただし、そのための資金が十分ではないため公的な各研究者の裁量に任せられたものがあることがより進めるために必要である(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	5	0	地域の産学官連携への体制が強化された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	3	0	必要となる人材の育成に組織として割り当てるリソースの確保が困難になってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	2	2	0	科学技術イノベーションは、世界ニーズに比べ、地域ニーズと相性が悪い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	「地域」が(世界に対する)日本全体を指すなら5。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	1	1	0	各大学は、自分たちの世界観で閉ざされている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	2	0	中小企業対象が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	4	4	0	以前に比べれば、前進していると思います。(民間企業等,その他,男性)
46	5	5	0	継続性がないといけない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	国や自治体の仕組みづくりが進んでいる中で、大学側の取り組みは執行部は兎も角、各教員の意識としては科学技術イノベーション人材育成に充分には向いていないように思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	COC事業,COC+事業は既に5年間の期間を終了して、地方大学ではその効果が出ているが、多くの取り組みに継続性が見ることができない,地域への人材が根付くような支援が継続的に行われるようにしていくことが重要,首都圏一極集中が止まらず,将来的にはどのような政策が打たれるかが問題である。(大学,その他,男性)
49	4	3	-1	改組により所属研究科が変わり,以前に所属していた研究科よりは取り組みが弱いと感じるため(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	そのように謳っている取り組みはあるが,成果は聞こえてこない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	2	1	-1	本学はさらに悪くなっています。イノベーションを理解せず,地方大学は地場産業との連携イコール地域創生と勘違いしています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	特に積極的に取り組んでいる状況ではないため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	本年度,当初期待しただけの成果が得られていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	半導体産業関連の研究開発人材育成してきたが,現在減少しつつある。金属材料研究関連人材の育成を始めている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	学部として積極的に取り組んでいるが,貢献しているのは所属教員の一部であろう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	地域拠点の規模,地域経済の規模から,経営的に十分な数の人材を投入しているとはいえない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	地域が抱える課題に対する関心が低下している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	地域ニーズそのものが本当に正しく把握できているのか?疑問に感じる場合が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	一部の大学かもしれないが,概念的にはそのように言っているが,実態は自分のことだけが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	研究者が,地域開発ニーズを把握する機会が多くないと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	5	3	-2	地方自治体との人的交流が進んでいない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
62	3	1	-2	地域創生関連で一過性で終わるプロジェクトの多さを目の当たりにしている。(大学,部長・教授等クラス,女性)
63	5	3	-2	セミナーやワークショップ等を通じて取り組んでいるが,体系的な教育としては取組がされていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
64	6	4	-2	当該人材の育成に積極的に取り組んでいるが,育成した人材が地域に定着しないという問題があるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
65	5	3	-2	大学院教育で取り組む体制を作っているが,進学する学生数の低下が著しく,人材育成をする機会が減っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
66	5	3	-2	無理にやりすぎている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	2	-2	地域ニーズに相応していない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
68	4	2	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	5	3	-2	他機関の取組に比べ遅れをとっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
70	4	2	-2	○○○○○○には地方拠点や停泊地がある関係で様々な地方との連携があるが,イノベーション人材の育成はこれから発展していくところである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	5	2	-3	「地域の要望」と「人材育成」に隔たりがあり,要望にこたえることが人材育成に直接的につながっていないように感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	各年の指数				指数の変化						
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
大学・公的研究機関グループ	204	161	383	399	396	256	84	1,679	4.5	2.8	4.6	6.4	4.7	4.6	4.6	4.5	-	-0.10	-0.02	-0.04	-	-0.17	
大学等	163	127	317	331	347	223	72	1,417	4.6	2.9	4.7	6.4	4.7	4.6	4.6	4.6	-	-0.08	0.01	-0.02	-	-0.09	
公的研究機関	41	34	66	68	49	33	12	262	4.1	2.5	4.1	6.3	4.7	4.5	4.3	4.1	-	-0.19	-0.21	-0.16	-	-0.55	
イノベーション俯瞰グループ	68	40	152	163	107	42	1	505	3.8	2.7	4.0	5.3	4.0	3.9	3.9	3.8	-	-0.04	-0.06	-0.04	-	-0.14	
大企業	26	4	29	54	41	16	1	145	4.5	3.3	4.3	5.6	4.3	4.4	4.3	4.5	-	0.09	-0.11	0.22	-	0.20	
中小企業・大学発ベンチャー	21	13	41	31	16	7	0	108	3.3	2.3	3.3	4.8	3.4	3.3	3.3	3.3	-	-0.09	0.00	-0.01	-	-0.10	
中小企業	11	3	24	16	10	6	0	59	3.7	2.5	3.6	5.0	3.7	3.8	3.6	3.7	-	0.08	-0.13	0.08	-	0.03	
大学発ベンチャー	10	10	17	15	6	1	0	49	2.8	2.1	3.1	4.5	3.2	2.9	3.0	2.8	-	-0.24	0.07	-0.17	-	-0.34	
橋渡し等	21	23	82	78	50	19	0	252	3.7	2.6	3.9	5.4	4.1	4.0	3.9	3.7	-	-0.12	-0.06	-0.22	-	-0.40	
男性	238	176	481	515	453	270	73	1,968	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	4.4	-	-0.07	-0.03	-0.03	-	-0.13	
女性	34	25	54	47	50	28	12	216	4.4	2.7	4.4	6.3	4.7	4.5	4.5	4.4	-	-0.24	-0.03	-0.11	-	-0.38	
社長・役員、学長等クラス	31	27	82	102	88	73	3	375	4.6	3.0	4.5	6.3	4.4	4.6	4.5	4.6	-	0.16	-0.06	0.03	-	0.13	
部長、教授クラス	89	70	261	265	204	105	30	935	4.2	2.7	4.2	5.9	4.5	4.3	4.2	4.2	-	-0.20	-0.04	-0.01	-	-0.25	
主任研究員、准教授クラス	92	68	129	138	148	87	34	604	4.5	2.8	4.7	6.4	4.6	4.6	4.6	4.5	-	-0.01	-0.02	-0.06	-	-0.09	
研究員、助教クラス	51	32	48	35	51	26	18	210	4.4	2.6	4.6	6.4	4.7	4.6	4.6	4.4	-	-0.15	0.03	-0.17	-	-0.28	
その他	9	4	15	22	12	7	0	60	4.1	2.9	4.2	5.6	4.0	3.8	4.2	4.1	-	-0.16	0.33	-0.07	-	0.10	
任用あり	79	59	175	166	144	94	17	655	4.3	2.8	4.3	6.1	4.5	4.5	4.4	4.3	-	-0.05	-0.12	-0.09	-	-0.26	
任用なし	193	142	360	396	359	204	68	1,529	4.4	2.8	4.4	6.2	4.5	4.4	4.5	4.4	-	0.10	0.01	-0.02	-	-0.11	
業務内容別	3	3	14	29	34	38	2	120	5.6	4.1	5.7	7.1	5.5	5.5	5.6	5.6	-	0.08	0.10	-0.04	-	0.13	
学長・機関長等	2	6	22	47	42	33	3	153	5.1	3.7	5.1	6.8	5.3	5.1	5.2	5.1	-	-0.18	0.08	-0.14	-	-0.25	
マネジメント実務	174	143	305	290	302	165	73	1,278	4.4	2.7	4.4	6.2	4.6	4.5	4.4	4.4	-	-0.09	-0.06	-0.03	-	-0.18	
現場研究者	25	9	42	33	18	20	6	128	4.3	2.7	4.1	6.2	4.5	4.3	4.3	4.3	-	-0.23	0.05	-0.06	-	-0.25	
大規模Pの研究責任者	129	90	211	223	238	161	53	976	4.7	2.9	4.6	6.4	4.7	4.6	4.6	4.7	-	-0.07	0.04	0.04	-	0.01	
国立大学等	7	4	12	20	21	25	5	87	5.5	4.1	5.7	7.2	5.7	5.6	5.7	5.5	-	-0.06	0.03	-0.15	-	-0.18	
私立大学	27	33	94	88	88	37	14	354	4.2	2.7	4.4	6.1	4.6	4.5	4.4	4.2	-	-0.10	-0.11	-0.13	-	-0.33	
第1グループ	57	33	54	45	40	16	2	190	3.6	2.1	3.6	5.3	3.7	3.6	3.6	3.6	-	-0.13	-0.02	0.00	-	-0.15	
第2グループ	44	22	88	75	75	39	7	306	4.3	2.6	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	4.3	-	-0.14	-0.07	0.19	-	-0.01	
第3グループ	26	27	73	75	90	69	28	362	5.0	3.2	5.1	6.8	5.1	5.0	5.1	5.0	-	-0.09	0.04	-0.04	-	-0.10	
第4グループ	28	30	90	123	134	97	34	508	5.1	3.6	5.3	6.9	5.2	5.2	5.3	5.1	-	-0.02	0.03	-0.15	-	-0.14	
理学部局分野	39	23	43	36	38	20	5	165	4.0	2.3	4.0	6.0	4.0	4.1	4.0	4.0	-	0.11	-0.09	0.04	-	0.05	
工学	42	35	65	87	110	57	28	382	4.9	3.4	5.0	6.5	5.0	4.9	4.9	4.9	-	-0.10	0.04	-0.02	-	-0.07	
農学	6	14	27	38	43	33	18	173	5.2	3.5	5.3	7.1	5.4	5.4	5.3	5.2	-	0.04	-0.18	-0.02	-	-0.16	
保健	49	33	118	77	70	31	11	340	3.9	2.4	3.8	5.5	4.1	3.9	3.9	3.9	-	-0.18	-0.03	0.03	-	-0.18	
産学官連携活動あり(過去3年間)	51	31	118	132	90	36	1	408	3.9	2.7	4.0	5.4	4.0	4.0	4.0	3.9	-	0.00	-0.05	-0.04	-	-0.09	
なし	17	9	34	31	17	6	0	97	3.5	2.5	3.8	4.8	3.8	3.6	3.5	3.5	-	-0.26	-0.10	0.06	-	-0.30	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	19	14	53	60	44	13	1	185	3.9	2.7	4.0	5.2	3.9	3.9	3.9	3.9	-	0.03	-0.05	0.05	-	0.03	
なし/分からない	43	18	47	51	32	15	0	163	3.7	2.5	3.8	5.1	3.9	3.8	3.7	3.7	-	-0.12	-0.11	0.03	-	-0.20	
全回答者(属性無回答を含む)	272	201	535	562	503	298	85	2,184	4.4	2.8	4.4	6.2	4.5	4.5	4.4	4.4	-	-0.08	-0.03	-0.04	-	-0.15	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	5	4	高齢者対策のための研究分野を設置している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	1	5	4	取り組んでいます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	1	4	3	精神保健研究領域は地域を対象とした研究活動を行っているが,高インパクトファクター論文を出しにくく,十分に評価されていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	比較の問題ですので,評価者の主観となり,現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2	近年かなり積極的に取り組んでいると感じるから(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2	各地域の研究ニーズに対応するため地域の市研究機関と連携して研究資金の獲得に努力するなどの取組を進めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	一部の国立高等専門学校などで見られる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1	地方大学は地域連携を生命線として活動を重視している(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	まだまだ十分ではないが,以前よりは進んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	・地域ニーズに即した研究を推進する必要はないと考えます・まだ不十分であるが近年取り組みが増加している・地方創成は最重要課題の一つと位置付けられているが,全学の意識が統一されているとは言い難い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	いくつかの取り組みを始めることができた(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	4	5	1	周りで地方自治体との共同研究が増えてきた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	私立大学等改革総合支援事業への対応により,取り組みが強化されつつあります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	農業など第1次産業の問題解決のため,ロボットをどのように利用できるか研究に取り組んでいる。トマトロボット競技会などのコンペを行い,若手の参加を促している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	地域産学ネットワークが再形成されたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	COC+事業もあって進んできている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	5	6	1	大学のミッションに沿って,組織連携を通して積極的に取り組んでいる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	地域の産官金との連携の公的プロが幾つかスタートしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	基礎研究,応用研究,技術開発のそれぞれのテーマについて,○大などの拠点と地方大学で棲み分けを行うようになってきたことは評価できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	しかしまだ限定的と感じる。都会にある大学でのこのような取り組みはあまり聞かない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	地方の特色ある大学に積極性が見えてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	大学にとって地域の重要性は増していると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	がんばっているところもある(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
24	4	5	1	「地方大学・地域産業創生交付金」を利用した事業の展開に期待したい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	そうした視点が各大学の制度として取上げられるようになって来ています。(民間企業等,その他,男性)
26	3	4	1	地方大学は取り組まざるを得なくなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	3	0	そうした取り組みは増えつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	大学よりも産業省庁の研究機関は地域に根ざした研究をすでに行なっているので,こちらに資金を注入する方が良い。大学は教育が本来の任務である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	5	5	0	組織としては行おうとしているが,研究者の意識改革は必要か(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	地域が抱えている課題について,絞り込みや分かりやすく課題を整理する人材が不足しており,大学教員の研究活動に十分反映されていないと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	地域ニーズが的確につかみ切れていない。(大学,その他,男性)
32	1	1	0	理工系の研究者は国際的な学術誌に投稿された論文で評価される,すなわち,国際的な評価が最も重要。地域のニーズと外れが大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	5	5	0	地域の産学官連携への体制が強化された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	地域貢献という言葉は都合よく出されるが,講演会程度で片付けており,研究面では誰も取り組んでいない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0	基本的には世界のグローバルニーズに応える研究を推進するべきと考える。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	地域にあった対応策があるというのは無理がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	お付き合い程度の課題解決はしているようだが,それ以上の積極的な動きはお役人はしないものだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	3	0	研究はそれなりに行われているが,産業化にはやはり若い起業家が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	正直,ALIVEの活動法が,現場に寄り添っていると思う.研究と実践のバランス,連携はよくない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	全く思えない.研究が最優先で地域課題を考えている研究者は少数である.(民間企業等,その他,男性)
41	4	3	-1	自治体等との協力で積極的に取り組む姿勢を強めている大学・研究科もあるが,不偏性はまだ低い.(大学,社長・学長等クラス,男性)
42	4	3	-1	改組により所属研究科が変わり,以前に所属していた研究科よりは取り組みが弱いと感じるため(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1	今年はあまりそういう方面の貢献はしていないように思う.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	1	-1	そのように謳っている取り組みはあるが,成果は聞こえてこない.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	4	3	-1	本県の基幹産業の一つである水産業と現在積極的に取り組んでいる洋上風力発電とを融合した研究を推進するための組織を設置し,当該研究を推進している.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
46	5	4	-1	特定の教員に偏っており,忙しさ等からモチベーションが下がりつつある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	5	4	-1	行っている人もいるが,多くは地域ニーズに対する研究は論文が書けないという理由で否定的.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	本学はさらに悪くなっています.イノベーションを理解せず,地方大学は地場産業との連携イコール地域創生と勘違いしています.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	地域ニーズに即した研究に積極的に取り組む姿勢はありますが,まだそれほど成果につながっていないように感じていますので,評価を一つ下げました.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	大多数の学生達は,地域ニーズに即した研究・勉強を大学で実施したいわけではない.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
51	3	2	-1	地域ニーズに即した研究は各地方の高等教育機関や研究機関と連携して実施しているところである.国を代表する海洋の研究所であるところでもあり,グローバルな課題への取り組みとのバランスも必要である.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	人口減少時代における地域イノベーションの在り方のグランドデザイン策定が取り組まれていない.〇〇〇の地域センターが主担当として取り組むべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	6	5	-1	組織運営の重点にやや変化の兆しがあり,評点を6とするほどではなくなったように感じる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	3	2	-1	ニーズは何かも分かっていないのでは.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	1	-1	意識して取り組んでいると思うが,実態が乏しく感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	一部の大学かもしれないが,概念的にはそのように言っているが,実態は自分のことだけが多いことがよく分かってきた.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	5	4	-1	大学には,このようなことを求めなくてもいいかと思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	ニーズの把握を常に行われているか不安である.(民間企業等,その他,男性)
59	5	3	-2	地域貢献研究が少ない.(大学,社長・学長等クラス,男性)
60	4	2	-2	地域が抱える課題を解決するためにはどこからの予算を継続的に捻出するか,新産業を作り出すこと,地域に根差した企業を作り出すこと,少子高齢化が進む中で地方に働く場所がないという根本的な課題を解決するのかという,消極的な原因ではないかと考える.(大学,その他,男性)
61	5	3	-2	地域の企業との共同研究は進めているが,それが必ずしも地域が抱えている課題とは一致しない.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
62	5	3	-2	取り組んでいるのは分かるが,研究者がついていないように感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
63	4	2	-2	現在ニーズの吸い上げを行っている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	2	-2	地域ニーズに相応していない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	4	2	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	5	3	-2	他機関の取組に比べ遅れをとっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
67	4	1	-3	東京は地域性がなく,地域ニーズがわかり難い(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2020				16→19				16→最 新年			
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19		19→20		
大学・公的研究機関グループ	115	200	477	516	394	149	32	1,768	3.9	2.6	4.1	5.6	4.2	4.1	4.0	3.9	-	-0.10	-0.11	-0.07	-	-0.28	
大学等	79	149	380	443	354	144	31	1,501	4.1	2.7	4.2	5.8	4.3	4.2	4.1	4.1	-	-0.08	-0.08	-0.07	-	-0.24	
公的研究機関	36	51	97	73	40	5	1	267	2.9	2.0	3.1	4.5	3.4	3.3	2.9	2.9	-	-0.20	-0.31	-0.04	-	-0.54	
イノベーション俯瞰グループ	31	65	212	168	80	15	2	542	3.2	2.2	3.3	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	-	-0.10	-0.04	-0.08	-	-0.22	
大企業	9	15	59	57	23	7	1	162	3.4	2.4	3.5	4.8	3.5	3.4	3.4	3.4	-	-0.13	0.00	-0.01	-	-0.15	
中小企業・大学発ベンチャー	11	19	48	37	11	2	1	118	2.8	2.1	3.1	4.5	2.9	3.0	2.8	2.8	-	0.01	0.01	-0.12	-	-0.10	
中小企業	6	8	29	20	5	2	0	64	2.9	2.1	3.1	4.5	3.0	3.1	3.0	2.9	-	0.08	-0.13	-0.13	-	-0.17	
大学発ベンチャー	5	11	19	17	6	0	1	54	2.8	2.1	3.1	4.4	2.9	2.8	2.9	2.8	-	-0.06	0.13	-0.12	-	-0.05	
橋渡し等	11	31	105	74	46	6	0	262	3.2	2.2	3.3	4.8	3.5	3.4	3.3	3.2	-	-0.12	-0.11	-0.10	-	-0.33	
男性	124	229	623	614	435	150	31	2,082	3.8	2.5	3.9	5.4	4.0	3.9	3.8	3.8	-	-0.08	-0.11	-0.06	-	-0.25	
女性	22	36	66	70	39	14	3	228	3.5	2.3	3.8	5.2	3.8	3.6	3.6	3.5	-	-0.27	0.03	-0.15	-	-0.38	
社長・役員、学長等クラス	13	36	138	101	83	33	2	393	3.7	2.5	3.8	5.5	3.8	3.9	3.8	3.7	-	0.09	-0.08	-0.11	-	-0.10	
部長、教授クラス	40	111	285	307	200	67	14	984	3.7	2.5	3.9	5.4	4.0	3.9	3.8	3.7	-	-0.10	-0.10	-0.05	-	-0.25	
主任研究員、准教授クラス	59	84	164	202	135	43	9	637	3.7	2.5	3.9	5.4	4.1	3.8	3.8	3.7	-	-0.23	-0.07	-0.03	-	-0.33	
研究員、助教クラス	27	28	79	55	44	19	9	234	3.8	2.5	3.9	5.6	4.1	4.0	4.0	3.8	-	-0.09	-0.09	-0.17	-	-0.35	
その他	7	6	23	19	12	2	0	62	3.4	2.3	3.3	4.9	3.2	3.4	3.4	3.4	-	0.18	-0.02	-0.01	-	0.15	
雇用形態	35	82	223	201	139	46	8	699	3.6	2.4	3.7	5.3	4.0	3.9	3.7	3.6	-	-0.14	-0.19	-0.07	-	-0.40	
任期なし	111	183	466	483	335	118	26	1,611	3.8	2.5	4.0	5.5	4.0	3.9	3.8	3.8	-	-0.07	-0.05	-0.08	-	-0.20	
業務内容別	2	2	16	27	36	19	1	101	5.1	3.7	5.3	6.4	5.1	5.2	5.1	5.1	-	0.16	-0.12	0.02	-	0.07	
学長・機関長等	4	4	29	31	48	11	1	124	4.6	3.4	4.7	6.1	4.6	4.7	4.7	4.6	-	0.06	-0.03	-0.10	-	-0.07	
マネジメント実務	69	138	305	350	244	97	28	1,162	3.9	2.6	4.1	5.6	4.2	4.1	4.0	3.9	-	-0.10	-0.09	-0.07	-	-0.26	
現場研究者	4	5	30	35	26	17	1	114	4.4	3.0	4.7	6.2	4.9	4.6	4.6	4.4	-	-0.27	-0.06	-0.15	-	-0.48	
大規模Pの研究責任者	60	87	248	310	270	106	24	1,045	4.3	2.9	4.4	5.9	4.4	4.4	4.3	4.3	-	-0.06	-0.07	-0.04	-	-0.18	
国立大学等	6	10	26	20	18	12	2	88	4.0	2.5	4.2	6.1	4.3	4.2	4.1	4.0	-	-0.17	-0.03	-0.09	-	-0.29	
私立大学	13	52	106	113	66	26	5	368	3.6	2.4	3.8	5.2	3.9	3.8	3.7	3.6	-	-0.12	-0.11	-0.12	-	-0.35	
大学グループ	17	19	58	63	58	27	5	230	4.3	2.8	4.3	6.0	4.6	4.4	4.3	4.3	-	-0.19	-0.14	-0.01	-	-0.34	
第1グループ	22	27	81	86	92	36	6	328	4.3	2.9	4.5	5.9	4.4	4.3	4.3	4.3	-	-0.02	-0.02	-0.04	-	-0.07	
第2グループ	14	45	92	131	76	24	6	374	3.8	2.6	4.0	5.4	4.0	3.9	3.8	3.8	-	-0.12	-0.09	-0.05	-	-0.26	
第3グループ	21	51	130	152	117	54	11	515	4.1	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	4.2	4.1	-	-0.02	-0.06	-0.14	-	-0.21	
第4グループ	26	16	54	50	37	20	1	178	3.9	2.6	4.1	5.7	4.2	4.0	4.0	3.9	-	-0.21	0.01	-0.09	-	-0.29	
工学部局分野	17	32	70	137	110	41	17	407	4.5	3.4	4.7	6.1	4.7	4.7	4.6	4.5	-	-0.02	-0.09	-0.08	-	-0.18	
工学	5	25	50	52	30	15	2	174	3.6	2.3	3.7	5.1	3.7	3.6	3.6	3.6	-	-0.12	-0.07	0.05	-	-0.13	
農学	18	60	120	105	60	20	6	371	3.3	2.2	3.5	4.9	3.7	3.6	3.5	3.3	-	-0.13	-0.11	-0.11	-	-0.35	
保健	23	54	160	141	67	12	2	436	3.2	2.3	3.4	4.8	3.4	3.4	3.3	3.2	-	-0.06	-0.01	-0.13	-	-0.19	
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	11	52	27	13	3	0	106	3.0	2.0	2.9	4.1	3.2	3.0	2.8	3.0	-	-0.26	-0.22	0.20	-	-0.28	
なし	11	25	59	68	33	7	1	193	3.4	2.3	3.5	4.7	3.2	3.4	3.3	3.4	-	0.17	-0.05	0.07	-	0.20	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	17	21	89	50	24	4	1	189	3.0	2.2	3.1	4.6	3.5	3.1	3.1	3.0	-	-0.38	0.00	-0.16	-	-0.54	
なし・分からない	146	265	689	684	474	164	34	2,310	3.7	2.5	3.9	5.4	4.0	3.9	3.8	3.7	-	-0.10	-0.09	-0.07	-	-0.26	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	4	6	2 卓越大学院プログラムも施行され、十分な取り組みが進んでいると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	2	4	2 数少ないが,そのような教授と出会うが,工学部を理工学部にしたり,名目だけで中味は変化なしという印象。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1 そうした取り組みが徐々に出てきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 異動先の寄付講座では,民間企業から研究者が派遣されており,社会や産業の変化に応じた研究開発人材を育成していると考えられます。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 教授会での議論としては,この観点を意識している(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1 数理・データサイエンスセンター(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 データサイエンティストの育成プログラムを学外にも展開し始めた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	5	6	1 むしろ大学よりも企業側が社会の変化に対応できていないと思われる(CPSやAIの人材をうまく採用・活用できていない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	2	3	1 グローバルな教育研究と人材の輩出に対する取り組み,先進技術を取り入れた研究・情報発信が増えたように思うため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1 EnPIT2やHEPTといった専門人材育成教育がしっかりしている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 ようやく少し時流に乗った研究開発人材を育成し始めた印象だが,まだまだ少ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	5	1 カリキュラム改編WGとして現在取り組んでおり,アメリカなどの最先端のカリキュラム体系などを参照しながら改編しているため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 LEDセンターが設立された(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1 博士前期課程・後期課程一貫の教育プログラムとしてデザインセントリックエンジニアリングプログラム(dCEP)を新たに開講し,単なる学究の徒ではない革新的な要素技術やプロダクトを社会課題解決に結実させる実践的理論と展開力を身につけた博士人材の育成を目指している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 学部改組により必要な講義を整備したため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 努力はしているが,博士課程修了者が民間企業に就職しにくいことが最大の問題(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 AI関連に強い人材は増えてきていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1 AIなど超スマート社会を意識した研究人材育成に関する記事を目にする機会が増えてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1 育成は進んできているが,若干流行に左右されがちな部分あり(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0 時代の変化に対応できていない(大学,社長・学長等クラス,男性)
21	1	1	0 短期的・表面的な成果を出せる人材育成と仕事の方法は普及しているが,本質的な課題に時間をかけて取り組める人材を育てているか?(大学,社長・学長等クラス,男性)
22	1	1	0 地域で中堅どころの大学で人材育成するのは難しい。学生本人が専門職に就きたいという意欲がなく,勉強したくない,楽したいが最初にあるというのが現状である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0 育成するための教育人財が不足しているように思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0 工学部は,このような目的に合うように改組を考えているものの,実際は,看板だけをやり替えて,中の教員の意識は,あまり変わらないので,十分に人材育成が行われているか,という点では疑問がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0 既存の有力学科が存続しているため,大学内の改組が順調に進んでいない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	4	0 ・複数部局が連携して時代の変化にあった新しい課題への取り組みが始まっている・社会や産業の変化に応じた側面と,普遍的な価値を追求する側面の両方に軸足を置くことができる人材育成を目指している(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	3	0 ただ,流行のキーワードに踊らされるのは間違っていると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0 産業界が取り組んでこなかった責任を大学に押し付けている側面もあり,この設問は不適切。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0 いろいろと求めすぎている印象。現状の予算と時間でできることは限られている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0 地方創生にフォーカスすぎ(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0 単なる職業学校となっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	2	0 研究分野にも強く依存する(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	4	0 学部,学科の改組や教員採用に際しての配慮など時間はかかると思うが着実に進めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0 過去に比べ,技術育成に関心を示さない,刹那的に注目を集めすぎである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 どこでも先生方が雑務で忙殺されている(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
36	1	1	0 社会や産業の変化に応じて研究開発人材を育成するためには研究機関を固定しないようなフレキシブルに変更できるような組織とし,変化に応じた対応ができることが重要である。すなわち,管理部門を最小にする必要がある。(公的研究機関,その他,女性)

37	2	2	0	講義法の改善など教員の教育も取り入れて行ったらよいと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	若い有能な人材はいるが,大学教授の選考基準に人材育成の能力評価の比重が少なすぎるのではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	1	1	0	とくに私学と地方国立大学の研究環境がよろしくない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	4	4	0	データサイエンスなど新たな人材育成が動いているが,「育成できている」という段階にはない。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
41	1	1	0	AI人材などかなり危機的状況(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
42	2	2	0	大学は変化に応じて機敏に動くのは苦手のように感じます。必ずしも悪いことではないとは思いますが…。(民間企業等,その他,男性)
43	2	2	0	学生の方が先を見ているように思います。大学の先生方は変化に対応した育成に遅れがあるように思います。(民間企業等,その他,男性)
44	1	1	0	研究者ではあるが教育者はほんの一握りしかいない。(民間企業等,その他,男性)
45	4	3	-1	社会人のリカレント教育が不十分である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	AIに見られる通り,国(政府)主導でないで大学は動かない(大学,社長・学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	一部の分野で,育成側が技術の発展についていけない事例が見受けられる(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	質問者の頭にあるのは旧帝大系の大学や大規模私大であろう。これらでは社会のニーズに応じた人材育成をある程度行っている。しかし,大部分の大学の任務は教育であり,戦前の軍人養成のごとくに民間企業用研究人員を養成している訳ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	SDGsへの対応などを打ち出しているが不十分。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	学部に組織を守る意識が年々強くなっており,新たな挑戦を行う意欲が低下しているように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
51	2	1	-1	上に述べたように,研究人材は,一部の旧帝大以外,生み出せていないと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	SDGsに対する認識が低い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
53	2	1	-1	就職活動が早まり, 育成のための時間が無くなりつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	社会や産業の変化に応じた研究開発人材を育てる教員がそもそも不足しており,教員補充は教員減に伴う講義補充目的がほぼ主で行われている。このままでは本学からイノベーションは起こりにくいと考えられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	大学院教育に変化を感じない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	求める人材の急激な変化に対応できていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	若者を育てる余裕がないために, 即戦力となる高齢者を優遇していると感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	大学の専攻は属人化しており,大学の教育や研究は社会や産業の変化についていけない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	古い学問の権威が多く,新領域に対してフレキシビリティが高いとは感じない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	超スマート社会については,機械・制御系と情報系双方に強い人材が必要であるが,そのような人材があまり見受けられない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	2	1	-1	環境変化に振り回されている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	これは大学よりも公的機関に求めるべき課題かと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	社会や産業の変化に追従しているとは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	情報活用等に関わる人材育成が不十分である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	医療AI分野の人材不足が顕在化してきたため,評価を下方修正した。(民間企業等,その他,男性)
66	5	3	-2	努力はしているが, 急速な社会や産業の変化に追いついていない部分もあるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	5	3	-2	時代の変化に教育プログラムの変更がかなり遅れ始めている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
68	3	1	-2	学生数に応じた支援がされていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	1	-2	社会情勢と政策に不一致がある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	4	2	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	2	-2	そういう機会がほぼなかったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	5	3	-2	AIに強い人材を育成する教育体制が不十分(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
73	3	1	-2	日本の目指す将来像が不明確な為,十分とは思えない。(民間企業等,その他,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化									
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年						
		1	2	3	4	5	6																					
大学・公的研究機関グループ	209	436	598	361	189	77	13	1,674	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	0.04	0.01	0.01	-	-0.06	0.04	0.01	-	-0.01	
大学等	143	360	498	314	177	75	13	1,437	2.8	1.7	2.9	4.5	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	0.05	0.05	0.01	-	-0.05	0.05	0.01	-	0.01	
公的研究機関	66	76	100	47	12	2	0	237	2.0	1.2	2.4	3.6	2.2	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	-0.02	-0.02	0.00	-	-0.13	-0.02	0.00	-	-0.15	
イノベーション俯瞰グループ	40	114	244	125	42	6	2	533	2.5	1.7	2.6	3.9	2.2	2.3	2.4	2.5	2.5	2.5	0.11	0.14	0.03	-	0.11	0.14	0.03	-	0.17	
大企業	14	25	86	31	12	2	1	157	2.5	1.9	2.6	3.6	2.3	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	0.04	0.08	0.05	-	0.04	0.08	0.05	-	0.17	
中小企業・大学発ベンチャー	15	35	48	25	6	0	0	114	2.0	1.3	2.4	3.5	1.7	1.9	2.0	2.0	2.0	2.0	0.19	0.09	0.04	-	0.19	0.09	0.04	-	0.32	
中小企業	9	18	27	12	4	0	0	61	2.1	1.2	2.3	3.4	1.8	2.0	2.0	2.1	2.1	2.1	0.26	-0.07	0.10	-	0.26	-0.07	0.10	-	0.29	
大学発ベンチャー	6	17	21	13	2	0	0	53	2.0	1.4	2.5	3.6	1.7	1.8	2.0	2.0	2.0	2.0	0.14	0.23	-0.03	-	0.14	0.23	-0.03	-	0.33	
橋渡し等	11	54	110	69	24	4	1	262	2.6	1.7	2.8	4.2	2.3	2.4	2.6	2.6	2.6	2.6	0.10	0.19	0.00	-	0.10	0.19	0.00	-	0.30	
男性	213	486	762	438	216	77	14	1,993	2.7	1.7	2.8	4.3	2.6	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.02	0.07	0.01	-	-0.02	0.07	0.01	-	0.07	
女性	36	64	80	48	15	6	1	214	2.3	1.3	2.6	3.9	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.02	-0.02	0.05	-	0.02	-0.02	0.05	-	0.24	
社長・役員、学長等クラス	21	72	154	93	44	21	1	385	2.9	1.8	2.9	4.4	2.7	2.7	2.8	2.9	2.9	2.9	0.00	0.15	0.09	-	0.00	0.15	0.09	-	0.21	
部長、教授クラス	81	219	361	224	103	30	6	943	2.7	1.8	2.8	4.3	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.02	0.01	-0.02	-	-0.02	0.01	-0.02	-	-0.03	
主任研究員、准教授クラス	99	173	216	121	58	23	6	597	2.5	1.4	2.7	4.1	2.6	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.13	0.06	0.03	-	-0.13	0.06	0.03	-	-0.04	
研究員、助教クラス	39	76	82	38	17	7	2	222	2.2	1.3	2.4	3.8	2.3	2.2	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.07	0.12	-0.10	-	-0.07	0.12	-0.10	-	-0.05	
その他	9	10	29	10	9	2	0	60	2.8	1.7	2.8	4.3	2.0	3.0	2.7	2.8	2.8	2.8	1.00	-0.33	0.09	-	1.00	-0.33	0.09	-	0.76	
雇用形態	65	168	241	162	65	30	3	669	2.7	1.6	2.8	4.2	2.6	2.6	2.6	2.7	2.7	2.7	-0.05	0.04	0.09	-	-0.05	0.04	0.09	-	0.08	
任期あり	184	382	601	324	166	53	12	1,538	2.6	1.7	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.01	0.08	-0.02	-	-0.01	0.08	-0.02	-	0.05	
任期なし	3	10	25	29	23	13	0	100	4.1	2.7	4.1	5.5	4.0	3.8	4.0	4.1	4.1	4.1	-0.20	0.12	0.12	-	-0.20	0.12	0.12	-	0.04	
業務内容別	3	12	38	39	24	11	1	125	3.8	2.5	3.9	5.4	3.5	3.5	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.01	0.29	0.01	-	-0.01	0.29	0.01	-	0.30	
学長・機関長等	3	12	38	39	24	11	1	125	3.8	2.5	3.9	5.4	3.5	3.5	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.01	0.29	0.01	-	-0.01	0.29	0.01	-	0.30	
マネジメント実務	3	12	38	39	24	11	1	125	3.8	2.5	3.9	5.4	3.5	3.5	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.01	0.29	0.01	-	-0.01	0.29	0.01	-	0.30	
現場研究者	131	309	401	222	113	44	11	1,100	2.6	1.5	2.7	4.1	2.6	2.6	2.5	2.6	2.6	2.6	-0.03	-0.02	0.04	-	-0.03	-0.02	0.04	-	-0.01	
大規模Pの研究責任者	6	29	34	24	17	7	1	112	3.0	2.1	3.3	5.1	3.3	3.1	3.4	3.0	3.0	3.0	-0.17	0.27	-0.39	-	-0.17	0.27	-0.39	-	-0.30	
国立大学等	104	223	346	231	139	53	9	1,001	3.0	1.8	3.0	4.5	2.8	2.8	2.9	3.0	3.0	3.0	0.01	0.09	0.07	-	0.01	0.09	0.07	-	0.17	
公立大学	10	28	23	16	8	8	1	84	2.8	1.4	2.7	4.7	3.1	2.7	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.48	0.19	-0.10	-	-0.48	0.19	-0.10	-	-0.39	
私立大学	29	109	129	67	30	14	3	352	2.4	1.5	2.6	4.1	2.8	2.7	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.10	-0.13	-0.12	-	-0.10	-0.13	-0.12	-	-0.35	
大学グループ	29	47	81	37	41	10	2	218	3.0	1.8	2.9	4.6	2.8	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	0.02	-0.01	0.16	-	0.02	-0.01	0.16	-	0.17	
第1グループ	39	65	110	64	45	26	1	311	3.1	1.9	3.2	4.7	3.0	2.9	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.06	0.19	0.01	-	-0.06	0.19	0.01	-	0.14	
第2グループ	23	101	123	90	34	12	5	365	2.6	1.6	2.7	4.2	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.04	0.10	0.02	-	-0.04	0.10	0.02	-	0.08	
第3グループ	44	124	167	114	56	26	5	492	2.8	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.05	-0.01	-0.06	-	-0.05	-0.01	-0.06	-	-0.13	
第4グループ	36	50	60	37	17	3	1	168	2.4	1.4	2.6	4.1	2.3	2.3	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.01	0.17	-0.01	-	-0.01	0.17	-0.01	-	0.14	
工学部局分野	30	79	142	87	56	22	8	394	3.1	1.9	3.0	4.7	3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	0.05	-0.12	0.04	-	0.05	-0.12	0.04	-	-0.03	
工学	17	50	64	27	16	5	0	162	2.3	1.4	2.5	3.9	2.3	2.2	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.07	0.13	-0.07	-	-0.07	0.13	-0.07	-	-0.01	
農学	43	114	126	67	24	13	2	346	2.3	1.2	2.4	3.7	2.2	2.2	2.2	2.3	2.3	2.3	-0.08	-0.01	0.12	-	-0.08	-0.01	0.12	-	0.04	
保健	30	89	192	105	36	5	2	429	2.5	1.7	2.7	4.0	2.2	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	0.13	0.12	0.05	-	0.13	0.12	0.05	-	0.30	
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	25	52	20	6	1	0	104	2.2	1.6	2.5	3.4	2.0	2.0	2.2	2.2	2.2	2.2	0.02	0.22	0.00	-	0.02	0.22	0.00	-	0.24	
なし	17	39	85	48	13	1	1	187	2.4	1.7	2.6	3.6	2.0	2.2	2.3	2.4	2.4	2.4	0.21	0.09	0.18	-	0.21	0.09	0.18	-	0.48	
産学官連携活動あり(過去3年間)	20	45	91	36	12	2	0	186	2.2	1.5	2.5	3.4	2.2	2.1	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.08	0.09	-0.01	-	-0.08	0.09	-0.01	-	0.00	
なし(分からない)	249	550	842	486	231	83	15	2,207	2.6	1.6	2.8	4.2	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.02	0.07	0.01	-	-0.02	0.07	0.01	-	0.06	
全回答者(属性無回答を含む)																												

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	4	3	大学主催でA-STEP,START等の説明会が行われている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	そのような取り組みは増えた(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	4	6	2	卓越大学院プログラムも進んでおり,このような教育はもう既に十分すぎるほどだと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
4	2	4	2	教授会での議論としては,この観点を意識している(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2	起業家精神養成講座を設置した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	4	2	起業家として成功した卒業生や,起業を希望する学生に出会ったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	5	2	起業家養成のためのセミナーを継続的に実施している(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
8	1	3	2	始まった。現在担当もしている。大学そのものが起業家精神を持っていないのに,人材は育成できるかとやっけていて思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	起業家精神の醸成は,かなり進んだように思う。しかし,VCの対応が不適格ではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	・一定数の人材はいるが,育成の取り組みは不十分と思われる・「アントレプレナー道場」として起業プロセスを体系的に学ぶプログラムを副専攻的に提供するとともに,大学1年の段階からビジネスリーダーを招いた講義やワークショップ等を提供している(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	文科省EDGE-NEXTプログラムによる教育カリキュラムの充実により,アントレプレナー教育の受講者532人となり前年度370人と比較して大幅に増加。起業家育成拠点「〇〇大学スタートアップガレージ」による起業をテーマとする各種セミナーを7回実施し,学生・教職員延べ268人が参加。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	アントレプレナー教育が充実してきた(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	利益相反,兼業規定がなかなか厳しいため,なかなか進まないと思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	〇〇〇オープン・イノベーション・バレー構想のもと推進中(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	新たな取り組みが少しずつ始まっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	大学としてはアントレプレナーに関するセミナーやワークショップ等を開催して起業家精神を喚起する取組を進めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	起業家創出へ学部が舵を切っている。特別なコースを置くことで成果が出てきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	起業する学生が増えている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	全学的にアントレプレナーシップに関連する講義が始まった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	5	1	学部カリキュラムにおいて,起業家育成プログラムの実施や,学内起業コンテスト,県主催のコンテストへの参加など,取組を進めている。(大学,第3G,その他,男性)
21	2	3	1	大学全体として,学生起業家などを積極的に進めているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	教育内容の改善により取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	アメリカのベンチャー企業訪問などを積極的に行っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	本学でそのようなコースができてそれなりに機能しているように思う(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1	さまざまなプログラムが試みられ初めている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
26	1	2	1	公的事業として実施している大学では積極的に取組まれていると思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	起業家精神を持った人材は増えてきているように思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	大学における取り組みは不十分であるが,社会の変化を受けて学生の起業家精神は向上している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	最近では,AIなどの分野で企業を目指す若い人が増えてきたように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	1	2	1	大学である必要はないが,大学と起業コミュニティが繋がる必要はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	地域の産官学による取り組みがある。より具体的な支援を行っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	ベンチャーや企業化等の取り組みを通じ,少しずつ浸透。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	大学発ベンチャー・スタートアップの創設が盛んになってきている。それが人材の育成事例に繋がっていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	取組は増えている印象(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	十分とは言えないが昨年より活発になってきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	いくつかの大学で取り組みが増えているが,実効はこれからの判断と思う(民間企業等,その他,男性)
37	1	2	1	取り組みの成果かどうかはわからないが,実際にそうした道を選ぶ(将来選ぼうと考えている)研究者は増えてきた。(民間企業等,その他,男性)
38	1	2	1	少しずつではあるが,改善されてきているのではないか。まだまだスピード感に欠けるが・・・(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	取組例を以前よりは耳にするようになった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

40	1	1	0	理工系の学部・学科で、「起業」を教える・体験させられるところは、まだまだ少ない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
41	2	2	0	教育分野によると思われる。医学など資格取得を目的とする大学では、研究人材の育成の余裕が無い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	1	1	0	専門的なオタク志向の学生が減っている。1番に成ると意識が低い。そのため長いものに巻かれる精神で、目立ちたくないことを優先する傾向が目立つ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
43	2	2	0	起業家を育てるカリキュラムを実行している大学は少数ではないか。むしろ、起業家マインドをもつ学生がいた場合に指導できる体制が求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
44	1	1	0	ベンチャー夏の学校などが、あった時代に比べると後退しているように思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	2	2	0	不要。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	4	4	0	起業のためのメンターシップが必要(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
47	2	2	0	起業家が大学教員として雇用されるような制度設計が必要(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	1	1	0	大学以前の初等教育での改革が必要(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	1	1	0	全く無いと言っても過言ではない。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	1	1	0	安定志向な学生が多く、その殻を大学教育のみで、取り去るのは今は、できてないと思います。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
51	1	1	0	理系分野では起業に関する取り組みは皆無(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
52	6	6	0	EDGE-NEXT事業に積極的に取り組んでいる。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
53	1	1	0	起業家精神をもつ人材の育成が必ずしも大学で必要であるのかどうかについて、疑問です。分野によって異なると考えられる。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
54	2	2	0	地方では「起業」精神は根付いていない(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	1	1	0	そもそも、学問の基礎が分からない教員に「起業家精神」を教えられるはずがない。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	1	1	0	取り組みはある。だが取り組もうとする学生・教員が少ない。昔のロールモデルに拘泥している。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
57	1	1	0	ただし、起業家精神をもった人材育成が必要であろうか？(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
58	1	1	0	そういう雰囲気は私の大学の医学部にはございません。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
59	1	1	0	言うことを聞く人間にしようとしているシニア層が減らない。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
60	1	1	0	起業のための授業がないのは先進国で日本だけ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
61	1	1	0	本当に優秀な起業家は大学を「素通り」しているように思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
62	3	3	0	各大学による(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
63	3	3	0	行われてはいるが、なかなか育たない。起業家は金儲けだけではないことを理解させるための手法を考えるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
64	2	2	0	一部大学での取組みは認識している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
65	1	1	0	ベンチャーを目指す学生は激減か？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
66	1	1	0	大学に入学してからでは遅いのではないかと感じている。(民間企業等, その他, 男性)
67	1	1	0	ビジネスが理解できる研究者は皆無。(民間企業等, その他, 男性)
68	3	2	-1	起業家を目指す講座がない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
69	4	3	-1	人材育成は行われているが、支援が不十分で精神を維持させることは難しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
70	2	1	-1	私立大学の学生でも起業家精神を持った学生は少ないです。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
71	3	2	-1	うちの専攻ではある意味良く行われているが、サイエンスの面でそれが必要かどうかは考える必要がある。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
72	6	5	-1	精神論は十分だが、実際のノウハウの教授は不十分(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
73	3	2	-1	不寛容な社会が失敗を恐れる風潮を生んでいる。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
74	3	2	-1	セミナー等の教育システムが不十分。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
75	4	3	-1	進めているが、学生に魅力を伝えることができていない。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
76	2	1	-1	セーフティーネットが全くできてない。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
77	2	1	-1	就職活動が早まり、育成のための時間が無くなりつつある。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
78	4	3	-1	十分とは言えないが、大学だけの役割でもないと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
79	3	2	-1	一部の大学にとどまっているように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
80	3	2	-1	全員に中途半端な起業家精神を教育するのではなく、チャレンジする者を積極的に後押しする教育であるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
81	3	2	-1	〇〇〇氏の逝去により、起業を支援する事業は後退すると見込まれる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
82	3	2	-1	科学技術分野では全く行われていないと感じます。(民間企業等, その他, 男性)
83	3	1	-2	以前は行っていたがその余裕がだんだんと減ってきている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
84	3	1	-2	所属機関の変更(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
85	5	3	-2	安定を好む人材が多い(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	195	366	662	463	157	30	10	1,688	2.6	1.8	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	2.6	-	-0.10	-0.07	-0.06	-	-0.23	
大学等	158	297	544	399	143	30	9	1,422	2.7	1.9	3.0	4.3	2.9	2.9	2.8	2.7	-	-0.08	-0.07	-0.07	-	-0.22	
公的研究機関	37	69	118	64	14	0	1	266	2.2	1.5	2.5	3.7	2.5	2.3	2.2	2.2	-	-0.23	-0.07	0.02	-	-0.28	
イノベーション俯瞰グループ	37	114	269	121	27	1	4	536	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	2.3	2.3	2.3	-	-0.02	-0.01	0.03	-	0.00	
大企業	14	21	83	41	10	1	1	157	2.6	2.0	2.7	3.6	2.4	2.5	2.4	2.6	-	0.08	-0.03	0.17	-	0.22	
中小企業・大学発ベンチャー	12	28	57	27	3	0	2	117	2.2	1.8	2.7	3.7	2.2	2.2	2.4	2.2	-	-0.05	0.17	-0.13	-	-0.01	
中小企業	6	14	37	12	1	0	0	64	2.0	1.8	2.6	3.3	2.2	2.2	2.2	2.0	-	-0.05	0.02	-0.21	-	-0.24	
大学発ベンチャー	6	14	20	15	2	0	2	53	2.5	1.7	2.9	4.0	2.2	2.2	2.5	2.5	-	-0.05	0.34	-0.03	-	0.26	
橋渡し等	11	65	129	53	14	0	1	262	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	2.2	-	-0.09	-0.09	0.03	-	-0.14	
男性	201	415	843	537	168	29	13	2,005	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-0.08	-0.04	-0.03	-	-0.15	
女性	31	65	88	47	16	2	1	219	2.2	1.6	2.5	3.6	2.5	2.4	2.3	2.2	-	-0.09	-0.18	-0.03	-	-0.31	
社長・役員、学長等クラス	19	72	181	105	24	3	2	387	2.5	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	2.5	2.5	-	-0.01	-0.03	-0.03	-	-0.07	
部長、教授クラス	58	211	400	262	75	16	2	966	2.5	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.5	-	-0.07	-0.04	-0.08	-	-0.19	
主任研究員、准教授クラス	95	139	238	145	64	9	6	601	2.6	1.7	2.8	4.1	2.8	2.7	2.6	2.6	-	-0.16	-0.10	0.03	-	-0.23	
研究員、助教クラス	51	46	85	56	17	2	4	210	2.6	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.7	2.6	-	-0.14	0.02	-0.05	-	-0.17	
その他	9	12	27	16	4	1	0	60	2.5	1.9	2.6	3.4	2.0	2.5	2.4	2.5	-	0.55	-0.15	0.10	-	0.50	
雇用形態	66	140	290	174	51	4	4	668	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-0.04	-0.02	-0.03	-	-0.19	
任期あり	166	340	641	410	133	22	10	1,556	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	2.6	-	-0.10	-0.02	-0.04	-	-0.16	
任期なし	2	14	52	42	12	1	0	121	2.9	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	2.9	2.9	-	-0.07	-0.06	-0.03	-	-0.16	
業務内容別	9	15	62	56	11	2	0	146	2.9	2.3	3.3	4.3	3.0	3.0	3.0	2.9	-	-0.03	0.06	-0.07	-	-0.04	
学長・機関長等	173	308	485	332	121	23	10	1,279	2.6	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.6	2.6	-	-0.10	-0.09	-0.05	-	-0.24	
マネジメント実務	11	29	63	33	13	4	0	142	2.6	1.8	2.9	4.3	2.9	2.7	2.7	2.6	-	-0.21	-0.01	-0.13	-	-0.36	
現場研究者	117	188	383	281	108	20	8	988	2.8	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	2.8	-	-0.08	-0.04	-0.03	-	-0.15	
大規模Pの研究責任者	12	22	26	23	7	4	0	82	2.7	1.8	3.0	4.5	3.0	2.8	2.8	2.7	-	-0.20	0.03	-0.16	-	-0.33	
国立大学等	29	87	135	95	28	6	1	352	2.5	1.8	2.9	4.2	2.8	2.8	2.6	2.5	-	-0.04	-0.16	-0.16	-	-0.36	
私立大学	28	41	78	57	34	8	1	219	3.0	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	3.0	-	-0.08	-0.10	0.00	-	-0.17	
大学グループ	43	55	119	79	44	8	2	307	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	2.9	2.9	2.9	-	-0.05	0.04	-0.01	-	-0.02	
第1グループ	27	76	155	100	26	2	2	361	2.5	1.9	2.9	4.1	2.8	2.6	2.6	2.5	-	-0.13	-0.02	-0.12	-	-0.27	
第2グループ	50	112	174	151	35	10	4	486	2.6	1.9	3.0	4.3	2.9	2.9	2.8	2.6	-	-0.06	-0.11	-0.13	-	-0.31	
第3グループ	43	42	53	49	14	2	1	161	2.6	1.6	2.9	4.3	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-0.04	-0.05	-0.09	-	-0.18	
第4グループ	35	73	147	107	49	8	5	389	2.9	2.1	3.1	4.5	3.3	3.2	3.0	2.9	-	-0.14	-0.12	-0.14	-	-0.40	
理学	22	45	58	36	16	2	0	157	2.4	1.6	2.7	4.1	2.5	2.4	2.5	2.4	-	-0.02	0.07	-0.13	-	-0.08	
工学	36	89	142	80	30	9	3	353	2.5	1.7	2.7	4.0	2.6	2.6	2.5	2.5	-	-0.05	-0.13	0.05	-	-0.13	
農学	24	91	216	101	22	1	4	435	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	2.3	2.3	2.3	-	-0.04	0.04	0.01	-	0.01	
保健	13	23	53	20	5	0	0	101	2.1	1.7	2.4	3.2	2.2	2.2	2.0	2.1	-	0.05	-0.25	0.16	-	-0.04	
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	38	100	46	10	1	1	196	2.4	1.9	2.6	3.5	2.2	2.3	2.3	2.4	-	0.06	0.02	0.07	-	0.15	
あり(過去3年間)	25	40	91	40	8	0	2	181	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	2.2	2.3	2.3	-	-0.11	0.08	-0.03	-	-0.06	
なし	232	480	931	584	184	31	14	2,224	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	2.6	-	-0.08	-0.05	-0.03	-	-0.17	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)																							
産学官連携活動あり(過去3年間)																							
あり(過去3年間)																							
なし・分からない																							
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差		
1	1	4	3	今行っている大学では社会実装の取り組みが教授レベルで行政と組んで行われているが、大学組織として取り組まれているかは取り組まれている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
2	2	4	2	URAがかなり機能を発揮するようになってきた(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	1	3	2	大学発ベンチャーの立ち上げを行った。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
4	2	4	2	イノベーションでの成果を社会実装できる人材は十分とは言わないまでもこれまでの教育で育てているように思います。(民間企業等, その他, 男性)
5	2	3	1	組織の改編・整備に伴い当該人材の配置を強化した。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
6	1	2	1	部署内に本分野の人員／体制を改善したが、まだ本学／全学レベルの改善にはつながっていない。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
7	2	3	1	スタッフの拡充により改善されている。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
8	4	5	1	国に採択された県のプロジェクトのお陰で、知財専門家も雇用されています。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
9	2	3	1	環境は少しずつ変化していると思う(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
10	3	4	1	ベンチャー関連の動きが活発で、人材面での関心も高まっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
11	2	3	1	企業側でそのような例を前よりは耳にするようになった。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
12	2	3	1	ここ数年、民間からの人材確保に加えてアカデミア内での人材育成も活発化しつつあるので、評価を上方修正した。(民間企業等, その他, 男性)
13	1	1	0	技術移転, 技術経営, 知的財産運用の専門家には定年退職組のシニアも多いが、必ずしも時代に即した動き方をしていない。旧来の産業イメージ・産学連携イメージで動いている場合が多い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
14	2	2	0	URAの育成と配置が必須と最近感じている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
15	1	1	0	企業側がポストドクを採用したがる。なぜなら、質が悪いからである。イノベーション人材はドクター持ちでない人が大企業では対応している。ドクター持ちにその人材になってほしいが、意識が低すぎるから難しいのが現状である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
16	1	1	0	安定した職種に未だなっていない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
17	1	1	0	この質問で想定する人材とはアドミニストレーターか？もしそうなら、そのような人材養成カリキュラムを備えた大学はごく少数だろうし、現状では定年を控えた経験ある老人がアドミニストレーターを務める場合が多い。これが良いことなのかどうかかわからない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
18	1	1	0	このような人材の育成は、かなり難しいと考えている。おそらく一定期間、企業などを経験した後に、学び直しなどで育成できる人材と考えられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	2	2	0	基礎的な知財をイノベーションにつなげる人材が大きく不足。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	1	1	0	民間TLOが必要(既存の民間TLOの質は懐疑的)(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
21	3	3	0	・技術移転のアドバイザー機能は不十分と思われる。社会実装においては、法的・行政的な規制への対応や社会における受容性への考慮などの視点が必要である。総合大学として文系と理系の研究科・専攻が協働して運営する副専攻的なプログラムの充実を図る必要がある(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
22	3	3	0	研究者出身のファシリテータを増やすべき。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
23	2	2	0	そのような人材は所属機関にもいるが、手持無沙汰になっている印象。社会実装できるような成果はそれほど多くはないし、医薬などに関してはハードルが非常に高いためイノベーション人材の能力で解決できる問題ではない。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
24	2	2	0	本学ではURA部門を設置し、その運用を始めたが、本来の目的を十分に果たしているとはいえない。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
25	1	1	0	知財の専門家はいるが、任期付きである。本当に問題。また新規事業等に関する専門家は少ない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
26	1	1	0	企業や研究所などが公的教育研究機関橋渡しをしないとすまない(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	2	0	このような人材が必要であることはもちろんのこと、研究者や技術者が後の発展(社会実装)に対して意識を高める必要がある(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
28	2	2	0	そのような人材の育成はまだまだ伸びしろがある。経済的活動にまで持っていかないと、ビジネスマインドを持つ人材はまだまだ足りない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
29	1	1	0	該当者の母数が少なく、そもそも人材の確保そのものが困難。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
30	1	1	0	継続した人材育成の重要性を感じているようには思えません(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
31	2	2	0	イノベーション人材とともに、起業しようとする研究者の養成が重要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
32	1	1	0	口で言うほど簡単に人材は育たない。今聞っているところだ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
33	2	2	0	今後人材が出てくるので、適切にポジションを作れるとよいと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
34	1	1	0	とても優秀なエリート人材を作るだけでなく、一点90点のメンバーを集めて機能させる事を立案すべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
35	1	1	0	大学でしっかりと鍛えて育成しないといけないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
36	1	1	0	イノベーションができる人材は、ほとんどいないかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

37	1	1	0	十分ではない。(民間企業等,その他,男性)
38	1	1	0	13年ほど鳥瞰しているが全く変化がない。(民間企業等,その他,男性)
39	3	2	-1	大学研究を社会実装できる人材教育制度がない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	全ての科学領域についての広い見識と社会実装という特殊な技術を持つ人材育成は,個々の学部学科で出来るものではないと考える.そういった人材育成を担う場があるのか疑問である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	財政的な理由も含めて,まったくと言っていいほどそのような人材のことは,考えられていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	本学では,科学技術イノベーション人材が分野(例:医学・医療)によって不足しているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	人材育成教育システムが不十分。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	コーディネーターは増えたが,事業クリエーターの確保が進まなくなっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	全く無いというのが実情ではないのか.国は整備しようとしているのか,それすら疑問である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	1	-1	イノベーションと逆向きの状況を体験しました。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	大学・研究機関の研究人材の質の低下が,社会実装に足る技術の量を減らし,その結果,社会実装を進める人材の量と質の低下をもたらす,という状況に思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	4	2	-2	科学技術イノベーション人材自体が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	3	1	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	2	-3	特定の人員に偏った実施が続いており,その人員の本務業務以外の業務量が増加することが続いており,相対的に力が落ちてきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化							
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)			
大学・公的研究機関グループ	31	38	96	83	22	6	0	245	2.9	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.08	0.00	-0.02	-	-0.11
大学等	26	28	72	70	20	5	0	195	3.0	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.13	0.01	-0.02	-	-0.14
公的研究機関	5	10	24	13	2	1	0	50	2.4	1.9	2.7	3.8	2.4	2.5	2.4	2.4	-	-	-	-	0.10	-0.11	0.02	-	0.01
イノベーション俯瞰グループ	58	71	230	168	39	4	3	515	2.8	2.1	3.1	4.2	2.9	2.8	2.8	2.8	-	-	-	-	-0.11	-0.04	-0.02	-	-0.18
大企業	22	12	56	65	14	1	1	149	3.2	2.4	3.4	4.4	3.2	3.1	3.1	3.2	-	-	-	-	-0.08	-0.03	0.10	-	-0.01
中小企業・大学発ベンチャー	20	21	49	29	8	1	1	109	2.6	1.8	2.8	4.0	2.7	2.5	2.5	2.6	-	-	-	-	-0.17	0.02	0.03	-	-0.12
中小企業	13	8	30	15	3	1	0	57	2.6	1.9	2.7	4.0	2.8	2.7	2.6	2.6	-	-	-	-	-0.07	-0.13	-0.02	-	-0.22
大学発ベンチャー	7	13	19	14	5	0	1	52	2.6	1.6	2.8	4.1	2.6	2.4	2.5	2.6	-	-	-	-	-0.26	0.14	0.09	-	-0.03
橋渡し等	16	38	125	74	17	2	1	257	2.6	2.1	3.0	4.1	2.9	2.8	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.11	-0.08	-0.10	-	-0.29
男性	83	100	300	243	58	9	3	713	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	2.9	2.8	-	-	-	-	-0.11	-0.02	-0.02	-	-0.14
女性	6	9	26	8	3	1	0	47	2.3	1.8	2.6	3.7	2.5	2.6	2.3	2.3	-	-	-	-	0.02	-0.21	0.00	-	-0.20
社長・役員、学長等クラス	29	38	134	106	23	3	1	305	2.8	2.1	3.0	4.2	2.9	2.9	2.8	2.8	-	-	-	-	-0.06	-0.10	0.05	-	-0.11
部長、教授クラス	36	57	145	101	25	6	0	334	2.7	2.0	3.0	4.2	2.9	2.8	2.7	2.7	-	-	-	-	-0.12	-0.05	-0.05	-	-0.22
主任研究員、准教授クラス	15	8	23	27	4	1	2	65	3.2	2.4	3.5	4.4	3.3	3.1	3.2	3.2	-	-	-	-	-0.14	0.06	-0.01	-	-0.09
研究員、助教クラス	0	0	7	4	2	0	0	13	3.2	3.1	4.2	5.3	3.7	3.1	4.1	3.2	-	-	-	-	-0.55	1.00	-0.91	-	-0.46
その他	9	6	17	13	7	0	0	43	3.0	2.3	3.1	4.2	2.7	2.8	2.9	3.0	-	-	-	-	0.12	0.08	0.06	-	0.26
雇用形態	31	33	138	112	25	3	0	311	2.9	2.1	3.0	4.1	3.1	2.9	2.8	2.9	-	-	-	-	-0.18	-0.08	0.09	-	-0.17
任期あり	58	76	188	139	36	7	3	449	2.7	2.1	3.1	4.3	2.9	2.8	2.8	2.7	-	-	-	-	-0.05	0.00	-0.10	-	-0.15
任期なし	8	9	48	47	8	3	0	115	3.1	2.3	3.3	4.3	3.1	3.2	3.1	3.1	-	-	-	-	0.09	-0.15	0.04	-	-0.02
業務内容別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模Pの研究責任者	23	29	48	36	14	3	0	130	2.7	1.9	2.9	4.3	2.9	2.6	2.7	2.7	-	-	-	-	-0.23	0.10	-0.07	-	-0.19
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	38	54	194	134	33	3	3	421	2.8	2.2	3.1	4.2	3.0	2.8	2.9	2.8	-	-	-	-	-0.16	0.03	-0.07	-	-0.20
なし	20	17	36	34	6	1	0	94	2.7	1.9	2.8	3.9	2.7	2.8	2.5	2.7	-	-	-	-	0.17	-0.38	0.23	-	0.01
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	17	18	75	78	15	1	0	187	3.0	2.2	3.2	4.3	2.9	2.8	2.9	3.0	-	-	-	-	-0.02	0.01	0.14	-	0.13
なし・分からない	33	35	74	49	12	1	2	173	2.6	2.0	3.1	4.2	3.0	2.8	2.8	2.6	-	-	-	-	-0.20	-0.02	-0.23	-	-0.44
全回答者(属性無回答を含む)	89	109	326	251	61	10	3	760	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	2.9	2.8	2.8	-	-	-	-	-0.10	-0.03	-0.02	-	-0.15

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	2	1	比較の問題ですので、評価者の主観となり、現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1	特区や規制緩和は以前よりは進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	新しいものに対する抵抗が未だ残っている。失敗が許される環境が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	努力は感じるが、実行部隊がブア。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	少しずつではあるが、環境の改善がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	医療においては、活用されていると思います。(民間企業等,その他,男性)
7	1	2	1	問題意識が有ることを耳にするようになったが、有効な例は寡聞(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	アカデミアの支援部門や周辺自治体の支援活動が定着したことにより、規制緩和等に対する動きに迅速さが増した印象を受けるため、評価を上方修正した。(民間企業等,その他,男性)
9	2	2	0	研究倫理や実験動物福祉などの負の側面が、研究の自由度をそいでおり、資金力のない研究グループの活動を制限している。制度改革の際に考慮が必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0	個人情報の保護が研究の足かせになっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	1	0	規制の緩和については、特区などがあると思われるが、十分に機能しているようには、思われぬ。特区は、名ばかりでは、とも感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0	分野によるだろう。水素エネルギー分野では規制緩和が進んでいるが、遅い。韓国、中国に抜かれている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	1	0	規制の緩和は極めて不十分で、イノベーションの足かせになっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	4	4	0	国立大学の規制緩和などプラスの影響あり。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
15	1	1	0	全く変化がない。(民間企業等,その他,男性)
16	2	1	-1	大学自身が、先例主義のために制度の改革に消極的で、多くの規制・制度に縛られたままになっている。「イノベーション促進のために、あれこれの新しい手を打つ」が実施につながっていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	3	2	-1	イノベーションの促進に何が必要か整理が求められている。制度なのか、資金なのか、見返りなのか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1	ITC時代となり、電波規制の緩和が必要である。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	3	-1	一時の熱が冷めてきている。やはり資金が人を動かす面がある。(大学,その他,男性)
20	3	2	-1	・特に規制の導入や緩和などの例は聞いたことがない・日本社会の特性上、イノベーションの社会実装が失敗したときのバックラッシュを考えると、やや慎重なぐらいが良いとも思われる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1	その様な話を大学から起こすことは不可能である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	制度等が複雑であり、理解するための時間が不十分である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	例えば自動運転などで不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	4	3	-1	地方大学でかえって保守的になっている。教員が副業できるような緩和が必須。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	1	-1	いまだに〇〇〇〇のような弾力的価格設定が実現されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	動きが遅い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1	活用するための施策をもっとやって欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	日本は、どのようなイノベーションを図るのか？それに対する取り組みが十分ではない。(民間企業等,その他,男性)
29	4	2	-2	近年、規制がより厳しくなっていると感じる。またそれら規制があまりに複雑になっており、研究意欲低下につながっている。専門家の補助が必要となっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	7	22	51	33	8	2	0	116	2.6	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	2.6	-	-0.12	0.00	0.10	-	-0.03
大学等	7	14	42	30	8	2	0	96	2.8	2.0	2.9	4.1	2.8	2.7	2.7	2.8	-	-0.08	-0.04	0.12	-	0.00
公的研究機関	0	8	9	3	0	0	0	20	1.5	1.0	1.9	2.7	1.6	1.2	1.3	1.5	-	-0.33	0.03	0.25	-	-0.06
イノベンション俯瞰グループ	55	131	253	91	33	7	3	518	2.2	1.7	2.5	3.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-	-0.14	0.02	-0.01	-	-0.13
大企業	22	25	82	30	11	1	0	149	2.4	1.9	2.6	3.4	2.4	2.3	2.3	2.4	-	-0.09	0.03	0.08	-	0.02
中小企業・大学発ベンチャー	18	43	45	15	4	2	2	111	1.9	1.1	2.2	3.3	2.1	1.8	2.0	1.9	-	-0.37	0.20	-0.09	-	-0.26
中小企業	13	15	30	8	2	1	1	57	2.1	1.7	2.5	3.3	2.4	2.3	2.3	2.1	-	-0.18	0.03	-0.14	-	-0.29
大学発ベンチャー	5	28	15	7	2	1	1	54	1.6	0.8	1.6	3.2	1.9	1.4	1.7	1.6	-	-0.51	0.29	-0.07	-	-0.29
橋渡し等	15	63	126	46	18	4	1	258	2.3	1.7	2.6	3.5	2.5	2.4	2.3	2.3	-	-0.07	-0.09	-0.04	-	-0.19
男性	60	145	281	119	37	8	3	593	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.2	2.3	2.3	-	-0.14	0.05	0.00	-	-0.09
女性	2	8	23	5	4	1	0	41	2.4	1.7	2.5	3.3	2.8	2.7	2.3	2.4	-	-0.12	-0.41	0.10	-	-0.43
社長・役員、学長等クラス	26	80	133	67	15	5	2	302	2.3	1.6	2.5	3.5	2.4	2.2	2.2	2.3	-	-0.18	0.04	0.04	-	-0.10
部長、教授クラス	16	54	127	39	18	4	0	242	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.2	2.3	2.3	-	-0.18	0.07	0.02	-	-0.08
主任研究員、准教授クラス	12	7	17	6	4	0	1	35	2.6	2.0	2.8	3.9	2.7	2.7	2.7	2.6	-	0.08	-0.06	-0.05	-	-0.04
研究員、助教クラス	1	3	4	2	2	0	0	11	2.5	1.7	2.7	5.0	3.3	2.8	2.7	2.5	-	-0.53	-0.13	-0.12	-	-0.79
その他	7	9	23	10	2	0	0	44	2.2	2.0	2.7	3.5	2.6	2.9	2.4	2.2	-	0.33	-0.55	-0.14	-	-0.35
任用あり	23	67	135	71	11	4	1	289	2.3	1.8	2.6	3.7	2.6	2.4	2.3	2.3	-	-0.12	-0.11	-0.05	-	-0.28
任用なし	39	86	169	53	30	5	2	345	2.3	1.6	2.5	3.4	2.3	2.1	2.2	2.3	-	-0.15	0.12	0.05	-	0.02
学長・機関長等	7	22	51	33	8	2	0	116	2.6	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	2.6	-	-0.12	0.00	0.10	-	-0.03
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模Pの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	37	97	212	75	29	7	2	422	2.3	1.7	2.6	3.6	2.4	2.3	2.3	2.3	-	-0.11	0.03	-0.04	-	-0.12
なし	18	34	41	16	4	0	1	96	1.9	1.3	2.2	3.0	2.0	1.7	1.7	1.9	-	-0.26	-0.01	0.15	-	-0.13
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	17	44	98	33	10	2	0	187	2.2	1.6	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	2.2	-	-0.09	-0.01	0.02	-	-0.09
なし・分からない	32	53	73	31	13	2	2	174	2.2	1.5	2.5	3.6	2.4	2.1	2.2	2.2	-	-0.31	0.17	-0.04	-	-0.18
全回答者(属性無回答を含む)	62	153	304	124	41	9	3	634	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.3	2.3	2.3	-	-0.14	0.02	0.01	-	-0.11

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	1	2	1 比較の問題ですので、評価者の主観となり、現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1 起業の失敗に対し許容する文化ができつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1 ・一定の取り組みはあるものの不十分と思われる。「科学技術をもとにした」という枕詞をつけて議論すべき内容ではない。「失敗しないことを優先する」「周りに合わせる」「目上の言うことをきく」「目立つことをすると損」という文化は小学校における学校教育の現場から始まっており、小手先の政策で変えられるものではない。また、補助金等のインセンティブを与えてこの問題に対処すると、逆に、補助金がなければ挑戦しないという方向に保守的なメンタリティが強化されてしまう可能性がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 少しずつではあるが、環境の改善がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1 支援は増えているが、本当の企業化への支援はまだ不十分と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1 民間側での支援体制の充実が進んでいる印象。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 ベンチャーを創業したいと考えている方々への情報提供の機会は増加してきていると思います。(民間企業等,その他,男性)
8	2	3	1 環境の整備は進んできたが、実際にベンチャーは伸びていないというジレンマがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	2	0 失敗をカバーできる支援が出来るかどうか甚だ疑問である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	2	0 あまり起業家がでないのは、まだ不十分でこどでしょう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0 聞こえてくるのは数少ないベンチャーの成功例なので、失敗例も示すべきではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	1	0 ベンチャーの投資に値する案件自体少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	1	0 次第に、社会が容認するようには、なっていると感じられるが、まだまだ、このような働き方には、世間が厳しい目を向けていると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0 一部の大学等に限られる(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0 まだまだ、苦しんでいるベンチャーあり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0 ベンチャーを作るのは簡単。ゴールまで続けるのが難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0 全くない。投資も横並び、リスクを担う人も許容する人も出会わない。お金があったら支援事業をしたいくらい。禁煙した資金でジャンボ宝くじを3回100枚購入。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	1	1	0 一貫して駄目だと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	2	0 大企業へのベンチャーの支援があってもいい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0 成果ばかりを求める社会に、真のイノベーションは生まれない。(民間企業等,その他,男性)
21	4	3	-1 必ずしも十分とは言えない(大学,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1 ベンチャーの成功率が1000に3程度を理解して居る経営層人事が少ない(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1 ベンチャーに支援が必要かの基本が議論されるべき。(大学,その他,男性)
24	2	1	-1 もっと必要だということを強調したい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1 ベンチャー支援の許容範囲の設定は困難である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q415. 科学技術の社会実装に際しての特許制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の確保が十分に行われているか、

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	35	40	93	72	27	8	1	241	2.9	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	3.0	2.9	-	-0.23	0.02	-0.04	-	-0.25	
大学等	30	30	75	57	22	6	1	191	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	3.0	3.0	-	-0.20	0.01	-0.04	-	-0.23	
公的研究機関	5	10	18	15	5	2	0	50	2.8	2.0	3.1	4.4	3.2	2.8	2.9	2.8	-	-0.35	0.05	-0.03	-	-0.33	
イノベーション俯瞰グループ	73	63	216	150	53	16	2	500	3.0	2.2	3.2	4.4	3.2	3.0	3.0	3.0	-	-0.17	0.04	-0.04	-	-0.16	
大企業	23	12	53	55	22	5	1	148	3.4	2.4	3.5	4.6	3.5	3.3	3.4	-	-0.14	-0.01	0.11	-	-0.03		
中小企業・大学発ベンチャー	23	20	50	26	7	2	1	106	2.6	2.0	2.9	4.2	3.0	2.7	2.8	2.6	-	-0.29	0.11	-0.22	-	-0.39	
中小企業	13	9	30	12	5	1	0	57	2.6	2.1	3.1	4.4	3.1	2.9	3.0	2.6	-	-0.23	0.05	-0.40	-	-0.58	
大学発ベンチャー	10	11	20	14	2	1	1	49	2.6	1.8	2.8	4.1	2.8	2.5	2.6	2.6	-	-0.34	0.15	-0.04	-	-0.23	
橋渡し等	27	31	113	69	24	9	0	246	2.9	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	3.0	2.9	-	-0.13	0.05	-0.03	-	-0.12	
男性	96	98	287	211	78	23	3	700	3.0	2.2	3.2	4.5	3.2	3.0	3.0	3.0	-	-0.19	0.04	-0.04	-	-0.20	
女性	12	5	22	11	2	1	0	41	2.6	2.0	2.8	3.8	2.6	2.7	2.5	2.6	-	0.02	-0.15	0.13	-	0.00	
社長・役員、学長等クラス	34	39	120	110	23	7	1	300	2.9	2.2	3.2	4.4	3.2	3.0	3.0	2.9	-	-0.23	0.04	-0.08	-	-0.28	
部長、教授クラス	44	51	142	79	38	16	0	326	2.9	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.9	2.9	-	-0.13	0.00	0.02	-	-0.11	
主任研究員、准教授クラス	19	7	21	19	11	1	2	61	3.5	2.3	3.6	4.9	3.4	3.2	3.4	3.5	-	-0.15	0.23	0.03	-	0.11	
研究員、助教クラス	0	2	4	3	4	0	0	13	3.4	2.3	3.9	5.6	4.3	3.7	3.4	3.4	-	-0.62	0.00	-0.33	-	-0.95	
その他	11	4	22	11	4	0	0	41	2.7	2.2	2.9	3.9	3.0	2.9	2.8	2.7	-	-0.17	-0.03	-0.10	-	-0.30	
任期あり	38	38	128	100	32	6	0	304	2.9	2.2	3.1	4.3	3.3	2.9	3.0	2.9	-	-0.41	0.05	-0.04	-	-0.40	
任期なし	70	65	181	122	48	18	3	437	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	3.0	3.0	-	-0.04	0.02	-0.04	-	-0.06	
学長・機関長等	12	12	42	43	11	3	0	111	3.1	2.3	3.3	4.4	3.3	3.1	3.0	3.1	-	-0.27	-0.03	0.07	-	-0.22	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模Pの研究責任者	23	28	51	29	16	5	1	130	2.8	2.0	3.0	4.5	3.1	2.9	2.9	2.8	-	-0.20	0.05	-0.14	-	-0.28	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	52	52	174	125	40	14	2	407	3.0	2.2	3.2	4.5	3.2	3.0	3.1	3.0	-	-0.18	0.08	-0.09	-	-0.19	
なし	21	11	42	25	13	2	0	93	3.0	1.9	2.9	4.2	3.0	2.9	2.8	3.0	-	-0.11	-0.15	0.23	-	-0.02	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	20	22	69	65	22	6	0	184	3.1	2.3	3.3	4.4	3.2	3.1	3.1	3.1	-	-0.13	0.03	0.02	-	-0.08	
なし・分からない	41	24	73	46	14	6	2	165	2.9	2.0	3.1	4.5	3.2	2.9	3.0	2.9	-	-0.24	0.09	-0.10	-	-0.25	
全回答者(属性無回答を含む)	108	103	309	222	80	24	3	741	3.0	2.2	3.1	4.4	3.2	3.0	3.0	3.0	-	-0.19	0.03	-0.04	-	-0.19	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	3	2	特区制度等の先駆的な取り組みが科学技術の社会実装に役立っているものもあるため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	2	1	比較の問題ですので,評価者の主観となり,現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	以前よりは進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	・特区制度はあまり活用されているとは思わない・社会実装の際の問題点をあらいだすには,市町村レベルではなく,道州制の「州」単位の広さと社会構成の多様性を持つエリアが特区となることが望ましい。道州制の導入によって「州」に現在の都道府県を超えた大きな権限が国から委譲され,事実上全ての州が特区となる(州政府の意思で実証実験等を許可できる)ことを期待する(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	限られた分野ではあるが,イノベーションエコシステムの形成に向けた取り組みが進んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	自治体と大学等との共同取り組みが始まって効果が出つつあるのではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	少しずつではあるが,環境の改善がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	農業IoT化実証のための特区制度,実証実験へ参画させて頂いており,増えていると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	実証実験に乗り出す大学が増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
10	1	2	1	一部の特区等は活用され始めているようだ。(民間企業等,その他,男性)
11	3	4	1	事例を耳にするようになったが,政治力によってねじ曲げられている例も良く聞く(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	自治体等の支援を支えられて,ある程度の場の確保が容易になってきた印象を受けるため,評価を上方修正した。(民間企業等,その他,男性)
13	2	2	0	社会実装を行う際のサポートは十分だとは思えない。例えばゲノム編集産物の市場化は開発者自らが大変な思いをして行なっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0	規制の緩和については,特区などがあると思われるが,十分に機能しているようには,思われない。特区は,名ばかりでは,とも感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	4	0	特区を活用することはできているが,地域にとってSDGsに関わるようなかたちで社会実装が持続的に行われているかは議論の余地がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0	〇〇のお友達優遇などは不当な典型例(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	改善の余地があります。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	4	3	-1	場の確保は充分でなく,設置された場も必ずしも良好に運営されているとは限らないように見受けられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
19	2	1	-1	自動運転の国内での進展をみていると遅きに失しているとの印象を覚える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	2	1	-1	個人情報のすべてを活用できる特区が必要(その場所の住居費等は無料にするなどのベネフィットは必要)(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	2	-1	社会実装に向けて一定規模の実証実験が必要だが,研究資金や研究期間が対応し切れていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	3	-1	特区活用が都市部中心になってきていて,地方が不十分になっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
23	2	1	-1	特区が実証実験ではなく既得権益になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	1	-1	予算もあろうが,あまり見えてこない。昔バイオエタノール3%混入ガソリン事業を環境省・大阪府と〇〇〇〇の反対を受けた,その苦労があまり活かされていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	より積極的な場の設定が求められる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	他国(中国,米国,欧州など)に比べ,不十分。(民間企業等,その他,男性)
27	5	2	-3	社会実装の課題は失敗した際のリスクをどのように回避するかであり,失敗とチャレンジとして捉えて,さらに援助,支援する体制が重要であると思う。(大学,その他,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	13	53	38	6	0	0	110	2.7	2.1	3.0	4.1	2.8	2.7	2.7	2.7	-	-0.07	-0.04	-0.04	-	-0.15	
大学等	12	9	43	33	6	0	91	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	2.8	2.8	2.8	-	-0.18	-0.09	0.04	-	-0.22	
公的研究機関	1	4	10	5	0	0	19	2.1	2.0	2.7	3.6	1.8	2.3	2.4	2.1	-	0.50	0.18	-0.32	-	0.36	
イノベーション俯瞰グループ	75	87	205	149	49	5	498	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	2.8	-	-0.18	-0.04	-0.03	-	-0.26	
大企業	31	15	60	46	17	2	140	3.0	2.2	3.0	4.2	3.1	2.9	2.9	3.0	-	-0.21	-0.05	0.16	-	-0.09	
中小企業・大学発ベンチャー	14	26	42	36	8	1	115	2.6	1.9	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	2.6	-	-0.14	-0.07	-0.17	-	-0.38	
中小企業	12	10	23	22	2	1	58	2.7	2.1	3.0	4.4	3.5	3.2	2.9	2.7	-	-0.23	-0.36	-0.23	-	-0.82	
大学発ベンチャー	2	16	19	14	6	0	57	2.6	1.7	3.1	4.3	2.6	2.6	2.7	2.6	-	-0.05	0.14	-0.10	-	-0.01	
橋渡し等	30	46	103	67	24	2	243	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.7	2.7	2.7	-	-0.19	-0.02	-0.08	-	-0.29	
男性	82	91	243	178	52	4	571	2.8	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	2.8	-	-0.18	-0.01	-0.04	-	-0.23	
女性	6	9	15	9	3	1	37	2.5	1.4	2.8	4.1	2.9	3.0	2.4	2.5	-	0.16	-0.63	0.09	-	-0.38	
社長・役員、学長等クラス	37	52	127	91	19	0	291	2.6	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	2.7	2.6	-	-0.21	-0.04	-0.09	-	-0.33	
部長、教授クラス	31	38	96	61	28	3	227	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	2.8	-	-0.20	-0.03	0.00	-	-0.23	
主任研究員、准教授クラス	14	5	12	12	2	2	33	3.0	2.0	3.0	4.2	3.2	3.2	2.8	3.0	-	-0.08	-0.39	0.26	-	-0.21	
研究員、助教クラス	0	0	6	4	2	0	12	3.3	2.6	4.6	5.9	4.9	4.0	4.3	3.3	-	-0.86	0.31	-0.97	-	-1.52	
その他	6	5	17	19	4	0	45	3.0	2.0	3.0	4.4	2.4	2.8	2.8	3.0	-	0.44	-0.02	0.15	-	0.58	
任期あり	35	44	129	86	17	1	277	2.6	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	2.7	2.6	-	-0.19	-0.03	-0.14	-	-0.36	
任期なし	53	56	129	101	38	4	331	2.9	2.0	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	2.9	-	-0.15	-0.05	0.05	-	-0.15	
学長・機関長等	13	13	53	38	6	0	110	2.7	2.1	3.0	4.1	2.8	2.7	2.7	2.7	-	-0.07	-0.04	-0.04	-	-0.15	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模Pの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	54	67	167	125	39	5	405	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	2.8	-	-0.20	-0.01	-0.04	-	-0.25	
なし	21	20	38	24	10	0	93	2.6	1.7	2.7	4.1	2.9	2.8	2.6	2.6	-	-0.09	-0.20	0.01	-	-0.27	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	24	27	67	66	17	2	180	2.9	2.1	3.0	4.2	3.1	2.9	2.8	2.9	-	-0.13	-0.14	0.13	-	-0.13	
なし(分らない)	35	31	73	48	16	1	171	2.7	2.0	3.1	4.3	3.1	2.8	2.9	2.7	-	-0.31	0.06	-0.18	-	-0.43	
全回答者(属性無回答を含む)	88	100	258	187	55	5	608	2.7	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	-	-0.17	-0.04	-0.04	-	-0.24	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	3	2	比較の問題ですので、評価者の主観となり、現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学、部長・教授等クラス、男性)
2	1	3	2	既得権との争いを経験、補助金はありがたかったが、環境事業で新たな民間活力育成実績を作った。国は協力的だった。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
3	2	3	1	特別試験研究費税額控除制度の支援対象の拡充等(大学、その他、男性)
4	2	3	1	・不適切な施策も散見される。運用には十分気をつけてもらいたい。・補助金、税制優遇はともかく、政府調達は保守的であるべきだと思う。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
5	1	2	1	まだ足りないと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
6	1	1	0	一部のところで見受けられますが、格差があります。(大学、社長・学長等クラス、男性)
7	2	2	0	企業・産業界からの研究への支出(寄付)等の税制優遇などが、アメリカ等に比べて極めて低いと思われる。政治資金への優遇を止めても、研究へ回すべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
8	5	5	0	十分だが無駄が多い(大学、部長・教授等クラス、男性)
9	1	1	0	国の本気度が伺えない施策が多いと思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
10	1	1	0	ほとんど見えない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
11	1	1	0	金融財政戦略は日本は全くの無策。銀行の貸し付けを見ても、投資家の投資基準を見ても嘆かわしいくらい知識がない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
12	1	1	0	金もあれば、場所(地域)と法制的簡略化をさらに進めてほしい(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
13	2	2	0	対処療法的に行われているように感じますので、市場の創出・形成に寄与していないものも多いと感じています。(民間企業等、その他、男性)
14	3	2	-1	税制優遇が不十分(大学、社長・学長等クラス、男性)
15	2	1	-1	財政支援の仕組みが複雑化しており、その運用・管理コストの増大が市場創出を行う活動を圧迫している。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
16	3	2	-1	低炭素技術等へのさらなる取組みを期待したい(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
17	2	1	-1	資金の絶対額が不足していると思います(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
18	5	2	-3	特別試験研究費税額控除制度については25年度29年度そして31年度にガイドラインが変更され、企業にとって有利な制度であるが、大学にとっては事務手続きが増えることになり多く大学では取り組み例が少ない、またこの制度自体を企業側も熟知して活用することが(大学、その他、男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	44	49	75	73	32	3	0	232	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.04	-0.15	0.03	-	-0.15
大学等	37	38	61	55	27	3	0	184	2.9	1.9	3.1	4.5	3.0	3.0	2.9	2.9	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.05	-0.10	-0.01	-	-0.16
公的研究機関	7	11	14	18	5	0	0	48	2.7	1.7	2.9	4.1	2.8	2.8	2.5	2.7	-	-	-	-	0.00	-0.37	0.24	-	-0.13
イノベーション俯瞰グループ	93	105	205	109	52	8	1	480	2.6	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-	-	-	0.00	-0.06	-0.06	-	-0.11
大企業	22	23	62	38	23	2	1	149	3.0	2.1	3.0	4.3	3.0	2.9	2.9	3.0	-	-	-	-	-0.14	-0.01	0.07	-	-0.09
中小企業・大学発ベンチャー	26	26	44	21	8	4	0	103	2.4	1.8	2.7	4.0	2.4	2.4	2.6	2.4	-	-	-	-	0.06	0.16	-0.15	-	0.07
中小企業	11	19	22	11	3	4	0	59	2.3	1.5	2.6	4.0	2.2	2.3	2.5	2.3	-	-	-	-	0.08	0.27	-0.20	-	0.15
大学発ベンチャー	15	7	22	10	5	0	0	44	2.6	2.1	2.8	3.9	2.6	2.6	2.7	2.6	-	-	-	-	0.05	0.05	-0.09	-	0.00
橋渡し等	45	56	99	50	21	2	0	228	2.4	1.6	2.8	4.1	2.6	2.6	2.5	2.4	-	-	-	-	0.07	-0.19	-0.08	-	-0.20
男性	125	149	258	173	80	10	1	671	2.6	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.03	-0.07	-0.04	-	-0.13
女性	12	5	22	9	4	1	0	41	2.7	1.9	2.8	4.1	2.6	2.9	2.6	2.7	-	-	-	-	0.35	-0.28	0.10	-	0.18
社長・役員、学長等クラス	48	60	121	70	32	3	0	286	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-	-	-	-0.09	-0.01	-0.06	-	-0.16
部長、教授クラス	51	80	119	80	35	5	0	319	2.5	1.7	2.8	4.2	2.7	2.8	2.6	2.5	-	-	-	-	0.07	-0.21	-0.03	-	-0.17
主任研究員、准教授クラス	24	7	22	13	11	2	1	56	3.4	2.1	3.2	4.9	3.1	3.2	3.2	3.4	-	-	-	-	0.17	-0.08	0.20	-	0.29
研究員、助教クラス	3	2	3	3	1	1	0	10	3.2	2.5	3.8	5.0	4.2	2.4	4.0	3.2	-	-	-	-	-1.82	1.64	-0.80	-	-0.98
その他	11	5	15	16	5	0	0	41	3.0	1.9	3.1	4.4	2.6	3.0	2.8	3.0	-	-	-	-	0.40	-0.15	0.18	-	0.42
任用あり	52	61	125	68	32	4	0	290	2.6	1.9	2.9	4.2	2.8	2.7	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.10	-0.02	-0.09	-	-0.21
任用なし	85	93	155	114	52	7	1	422	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.8	2.7	2.7	-	-	-	-	0.05	-0.13	0.02	-	-0.06
学長・機関長等	13	16	42	39	12	1	0	110	2.9	2.0	3.0	4.2	3.0	2.9	2.7	2.9	-	-	-	-	-0.08	-0.13	0.17	-	-0.04
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模Pの研究責任者	31	33	33	34	20	2	0	122	2.8	1.7	3.1	4.6	3.0	3.0	2.9	2.8	-	-	-	-	0.00	-0.15	-0.09	-	-0.25
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産官連携活動あり(過去3年間)	65	87	159	91	49	7	1	394	2.6	1.9	2.9	4.2	2.7	2.7	2.7	2.6	-	-	-	-	0.04	-0.03	-0.06	-	-0.06
なし	28	18	46	18	3	1	0	86	2.2	1.6	2.6	3.6	2.6	2.4	2.2	2.2	-	-	-	-	-0.16	-0.20	0.00	-	-0.35
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	23	36	76	46	19	4	0	181	2.7	1.9	2.8	4.1	2.6	2.7	2.7	2.7	-	-	-	-	0.07	0.01	0.00	-	0.08
なし・分からない	41	37	67	40	18	2	1	165	2.6	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.15	-0.01	-0.12	-	-0.28
全回答者(属性無回答を含む)	137	154	280	182	84	11	1	712	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	2.7	2.7	-	-	-	-	-0.01	-0.08	-0.03	-	-0.12

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	3	1 ・標準化の観点では米国・欧州・中国企業に大きく水をあけられている・近年積極的に取り組みが進められているが、まだ不十分と思われる。また、社会変革期において de facto standard が成立するペースが速くなっている面もあり、国際標準化の重要性は低くなりつつあるのかも知れない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1 球出しはお願いされるようになって、少し改善したかもしれない。しかし実際のサポートはまだない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1 ここ数年、国際標準化に対する体制の整備が図られているように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1 一部行っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1 改善されているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1 最近ISOに係るようになって、支援体制の整備がかなり進んでいることを理解しました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 問題意識は、向上している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	2	2	0 国の担当者も少なく、日本人の議長選出も少ないと感じます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	2	0 日本のロビー活動は下手である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0 標準化機関へのアプローチや活動のノウハウが伝承されていないと思われる。あるいは、標準化の意義を伝える教育が不十分と感じられ、人材供給が行われていないと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0 標準化に従事する人たちの評価を高めない誰もやらない。特に民間企業に問題がありそう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0 もっと行政も前面に出るべき。日本の立場が弱い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0 欧州に比べ遅れている。各産業界内での企業連携が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	1	0 こんなとこにこそ、人と金を投入する必要あり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0 国際対応は日本の苦手とするところですが、改善道半ばと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0 標準化はがんばっているが、実装は・・・(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
17	2	2	0 世界を見据え、日本の立場・将来性を熟慮して整備されているようには思えません。(民間企業等,その他,男性)
18	4	3	-1 標準化で世界をリードしていた日本は過去のものになりました。企業活動、特にベンチャ(〇〇〇〇レベル)の活性化が必要です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1 分野によって異なるが、十分に行われるような体制の整備が必要である。(公的研究機関,その他,女性)
20	5	4	-1 標準化の専門家が少ない。十分評価されておらず報酬面でも見劣りする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1 これらは事業に直接的に影響するため対応のスピードが要求され、よって民間が主体で活動しており、連携が十分とは言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1 産学官が協働できるような体制の整備は進んでいないように思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1 このような体制の整備が必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1 製薬業界、特に生物学的製剤に関しては、そのような取り組みが不十分である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	1	-1 世界規格の覇権を欧米や中国に取られそうで危惧する。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	1	-1 不十分。日本は、全くリードできていない。特に、自動車業界。(民間企業等,その他,男性)
27	3	2	-1 研究者にアピーリングな英文の書類を作らせるのは限界がある。そのような職種の人、経験のあるOB/OGの活用など、周辺人材の育成と雇用が不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	4	2	-2 諸外国と比べて劣ると感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化									
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年					
		1	2	3	4	5	6																			
大学・公的研究機関グループ	6	11	54	39	13	0	0	117	2.9	2.3	3.3	4.3	3.0	2.9	3.0	2.9	3.0	2.9	3.0	2.9	-0.03	0.05	-0.07	-	-0.04	
大学等	5	8	44	33	13	0	0	98	3.0	2.3	3.4	4.4	3.1	3.1	3.1	3.0	-	-0.08	0.01	-0.05	-	-0.08	0.01	-0.05	-0.11	
公的研究機関	1	3	10	6	0	0	0	19	2.3	1.9	2.9	3.9	2.0	2.2	2.4	2.3	-	0.22	0.15	-0.06	-	0.22	0.15	-0.06	0.32	
イノベーション俯瞰グループ	35	83	213	163	64	14	1	538	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	2.9	2.9	-	0.01	-0.09	0.02	-	0.01	-0.09	0.02	-0.05	
大企業	7	18	65	55	21	5	0	164	3.1	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	2.9	3.1	-	0.06	-0.10	0.21	-	0.06	-0.10	0.21	0.17	
中小企業・大学発ベンチャー	11	26	43	32	13	3	1	118	2.8	1.8	2.9	4.3	2.7	2.6	2.7	2.8	-	-0.08	0.06	0.07	-	-0.08	0.06	0.07	0.06	
中小企業	5	16	23	20	5	1	0	65	2.5	1.6	2.6	4.0	2.4	2.3	2.4	2.5	-	-0.12	0.07	0.14	-	-0.12	0.07	0.14	0.09	
大学発ベンチャー	6	10	20	12	8	2	1	53	3.1	2.1	3.3	4.5	3.0	2.9	3.1	3.1	-	-0.04	0.13	0.00	-	-0.04	0.13	0.00	0.09	
橋渡し等	17	39	105	76	30	6	0	256	2.9	2.2	3.2	4.5	3.2	3.2	3.0	2.9	-	0.03	-0.16	-0.13	-	0.03	-0.16	-0.13	-0.26	
男性	35	88	253	192	71	13	1	618	2.9	2.1	3.2	4.4	3.0	3.0	2.9	2.9	-	0.02	-0.08	0.01	-	0.02	-0.08	0.01	-0.06	
女性	6	6	14	10	6	1	0	37	3.0	2.1	3.3	4.4	2.9	2.7	3.1	3.0	-	-0.17	0.33	-0.04	-	-0.17	0.33	-0.04	0.12	
社長・役員、学長等クラス	17	46	134	99	27	4	1	311	2.8	2.1	3.1	4.3	2.8	2.9	2.8	2.8	-	0.03	-0.04	-0.02	-	0.03	-0.04	-0.02	-0.03	
部長、教授クラス	11	31	101	79	30	6	0	247	3.0	2.2	3.2	4.5	3.1	3.1	3.0	3.0	-	-0.02	-0.03	-0.01	-	-0.02	-0.03	-0.01	-0.07	
主任研究員、准教授クラス	6	3	17	10	8	3	0	41	3.6	2.3	3.3	4.6	3.5	3.4	3.2	3.6	-	-0.08	-0.21	0.33	-	-0.08	-0.21	0.33	0.04	
研究員、助教クラス	1	2	2	4	2	1	0	11	3.6	2.2	3.8	5.0	4.9	3.8	3.7	3.6	-	-1.06	-0.13	-0.03	-	-1.06	-0.13	-0.03	-1.22	
その他	6	12	13	10	10	0	0	45	2.8	1.7	3.0	4.5	2.8	3.1	2.8	2.8	-	0.22	-0.30	0.04	-	0.22	-0.30	0.04	-0.04	
任用あり	19	40	131	87	33	2	0	293	2.8	2.1	3.2	4.4	3.0	2.9	2.9	2.8	-	-0.12	0.03	-0.11	-	-0.12	0.03	-0.11	-0.20	
任用なし	22	54	136	115	44	12	1	362	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.1	2.9	3.0	-	0.11	-0.13	0.10	-	0.11	-0.13	0.10	0.07	
学長・機関長等	6	11	54	39	13	0	0	117	2.9	2.3	3.3	4.3	3.0	2.9	3.0	2.9	-	-0.03	0.05	-0.07	-	-0.03	0.05	-0.07	-0.04	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	26	62	170	130	56	14	1	433	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	3.0	3.0	-	0.01	-0.03	0.07	-	0.01	-0.03	0.07	0.05	
なし	9	21	43	33	8	0	0	105	2.5	1.9	3.0	4.2	3.0	3.0	2.7	2.5	-	0.02	-0.37	-0.13	-	0.02	-0.37	-0.13	-0.48	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	7	28	70	72	24	3	0	197	3.0	2.0	3.1	4.3	2.8	2.9	2.8	3.0	-	0.14	-0.13	0.25	-	0.14	-0.13	0.25	0.26	
なし・分からない	21	35	79	48	16	6	1	185	2.7	2.0	3.0	4.3	3.1	2.8	2.8	2.7	-	-0.27	0.05	-0.12	-	-0.27	0.05	-0.12	-0.34	
全回答者(属性無回答を含む)	41	94	267	202	77	14	1	655	2.9	2.1	3.2	4.4	3.0	3.0	2.9	2.9	-	0.01	-0.06	0.00	-	0.01	-0.06	0.00	-0.05	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	4	2 流行なので環境は整備されているが技術開発が追いついていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1 意識付けが進みつつあると感じる(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1 情報系の人材が決定的に不足している。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1 新しい動きは見られるもののまだ力に欠ける(大学,その他,男性)
5	1	2	1 これからでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1 ローカル5Gへの期待を込めてポイントを上げている。Sub6まで早く広めることが普及の鍵であると見るが、調整を早く進めることを国に期待。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1 最近IoT技術の活用が進んでいることを実感する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1 事例を聞くようになったが、上手く推進されているかどうかは不明。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 環境自体は整備されつつある印象を受けるため、評価を上方修正した。(民間企業等,その他,男性)
10	3	3	0 そうした授業や研究が徐々に増えつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	3	3	0 AI技術は使い方次第では社会変革に有効だと思いますが、まだまだ色んなケースで学ばねば結論は出せない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	1	0 例えば東京消防庁は旧態然としてシステムでありICT導入に抵抗総務省の意向も無視(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	1	0 IoTにおけるセキュリティ対応に関する制度設計が不十分と感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	3	0 ・ハードな部分とソフトな部分をつなぐ人間的発想の理解が不十分に思える。・社会実装のためのプラットフォーム整備は遅れている。・通信インフラの質は世界でも第一級であり、ロボットやAI技術に対する怖れも欧米に比べて低いという点で環境は整っているが、メンタリティ的に新しいものに飛びつこうとしない面がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	3	0 インターネット利用料金など、使いやすくする努力が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	2	0 議論は始まっているが環境整備が進んでいるとは思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	1	0 AIもIoTも、このままでは中国などに全く太刀打ちできなくなると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
18	2	2	0 他国に比べて遅れをとっているように感じるが、詳しくはわかりません。(民間企業等,その他,男性)
19	1	1	0 他国に比べ遅れている。(民間企業等,その他,男性)
20	1	1	0 進歩が速すぎて、整備は追いついていないように思えます。(民間企業等,その他,男性)
21	3	3	0 ルール整備が不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1 急速に進歩するAI,IoTに対応するスピードに追いついていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	4	3	-1 中国等,国際的な比較において,十分でない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1 人材育成,特に人材を育成するための人材(教員)が不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	3	-1 米中にさらに引き離されてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1 進捗が遅い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	2	-1 必要性を理解するための情報は見受けられません(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	1	-1 実感が無い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	1	-1 この②つの技術の急激な発展にむしろ危機感を持っているのでどのようにすれば悪用が防げるかもっと真剣に考えねばならないと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1 欧米や中国に遅れつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	4	3	-1 後追いになっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1 技術進展のスピードが速い印象(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1 5Gの話題に引っぱられて本質が語られていない気がします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 必要性がますます明確になってきているのに,制度やルールの見直しはいつこうに進んでいない。(民間企業等,その他,男性)

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

- 1 イノベーション政策事業の数とその事業金額が少なすぎると思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 2 産学官連携は, 大学の置かれた環境(地域性)に左右されて, 地方ではその展開が思うようにいかない場合も多い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 3 地方創生には, 産学官連携における大学の果たす役割が大きいので, 成果に応じた財政的支援を強化すべきと考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 4 欧米のような自由な発想が活かされる環境が不足. 一方で, 中国のような強権発動による政策推進がなされている現状があり, 取り残される懸念がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 5 大学が「主体」となって連携を促進するのではなく, 企業が「主体」となって大学等を積極的に利用するように推進することも必要ではないか. また, 大学等も産学連携＝「金儲け」という考えでなく, 社会, 産業のためという観点に立つべきであろう(最近, 前者の考えが目立つように思われる).(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 6 大学での知財の確保・導出と産学官連携の体制はURAの整備などによりこの5年間で大きく進展してきた. 特許料や成果有体物提供料の収入は格段に上昇しつつある大学も急激に増加してきている. 一方, 大学発のスタートアップ企業へのギャップファンドなどを実施する財政基盤が指定国立大学など主だった国立大学にしか無いのが現実であり, さらにベンチャーキャピタルとの連携によりサポートするシステムはより敷居が高い状況である. むしろクラウドファンディングなどで, かりうじてサポートを取り付けている大学発ベンチャー企業が多いと推測される. このように大学発スタートアップ企業および新たな事業内容を展開する2次スタートアップ企業への支援は, まだ充分とは言えない. Edge-Nextなどにより, 起業家教育の取り組みは展開されているものの, まだ一部の大学に偏っている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 7 起業したい学生の意識付け, その金銭的な支援と施設の確保など, 行政(特に地域)や大学の支援体制を構築する必要がある. また, 大学授業においてPBLを教授することが必要と感じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 8 産学連携活動等に, 大学は大変に努力していると感じているが, 成果が伴っていない. 最大の問題は, 人材不足で, 多くの場合, すべての作業を教員が行わなくてはならず, 過大な負担となっている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 9 大学の動きが遅い点もあるが, 企業サイドにも取り組むべきニーズ課題の開示といった点が不十分であるように感じている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 10 プロジェクトとしては増えつつあるが, 実際それをどう実施するか, 成果を上げるか, 社会還元するかとなると難しい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 11 企業・産業界からの研究への支出(寄付)等の税制優遇などを推進すべきである. さらに, 一般国民においても, 地元大学の研究に対する寄付等での税制優遇制度を広めたり, 被検者としての登録や, 大学運営などへのボランティアとしての支援などが広がる風潮の醸成が望まれる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 12 産学官連携によるオープンイノベーションが全く不十分である. 国が後押しをする必要あり。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 13 この項目に係わる大きな経費が充当されており, このような調査となっているのでしょうか. 調査を行ったからには, その項目に対する確実な手当を実施してほしいと考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 14 試行錯誤を繰り返しながら, 産学連携活動がより一層活発化することを望む。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 15 イノベーションは, 技術が元になってはいるが, その技術を生み出したのは人間であり, その人間同士のつながり(ネットワークキング)が軽んじていると感じる. 欧州では, ネットワークキングにかなりの予算を注ぎ込んでいるので今後の検討が必要だと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 16 企業活動, 特にベンチャ(〇〇〇〇レベル)の活性化が必要です. これも大和民族の性格・資質によるマイナスの影響であると思います. 大和民族ではなく国家としての繁栄としては, 在日外国人の掘り起こしの方が早いように感じます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 17 実際の産学連携と政策には, へだたりがあることが多々ある. 政策が頭で描いた将来的な志向であるのに対して, 企業側は明日のことで精一杯である. 先端志向の政策に頭が追いついていない部分がある. その部分を大学や研究機関がサポートする必要があるが, 大学や研究機関でも先端分野に明るい人はそれほど多くなく不足しているのが現状である. IT・AI分野だけでもオタク集団的なスペシャリスト軍団を持てるか否かが, 新しい事業展開の切り札になるのではないかとと思う(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 18 産学官連携のための人材が不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 19 AIやIoT技術などは将来の生活様式を変えるイノベーションであり, 日本独特の技術開発を推進しないと他国に遅れをとる. これらのベースとして, 特許戦略が成功しないと, 他国に全て奪われる懸念がある. 特許に関する支援を政策に盛り込む必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 20 医学部や病院を持つ大学は, いわゆる実証実験(臨床試験)が病院で可能であるが, 理工学部系は産学連携で産業界のフィールドに依拠せざるを得ない. 理工系の大学成果を産業界において実証実験が安易にできる仕組みが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 社会や学会の流行に関係なく, 多様なシーズを生み出すシステムが必要. 先ずは, 日本の論文数が減っていることがとても心配. 量の確保も大事(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 一部ではあるが、企業のトップになれずに、産学官連携の人材として仕事をしている方のうち、弁は立つが知識レベルや視野が狭い人がおり、その人の意見によって間違った方向に進むケースがあるように思える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 ここでの回答が低い評価であるのは、問いかけが、成功例の少ない、模範解答の少ない課題であるからである。米国などが先行しているのは、イノベーション創造研究学科など若いときから、ベンチャーを目指す人を対象とするコースが多くあるからであろう。世話組織も重要であろうが、主体となる若手を育成する組織など、日本も参考にすべきであろう。(ここでの問いかけが適当でなく、問題への理解が偏っているのではないか)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 イノベーション政策の舵取りであるCSTIの人員構成には懸念を抱いている。産業界と同人数のアカデミア人員を加えるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 近年、産学官連携は進行していると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 個人情報保護などデータ活用上考慮すべき点を、研究者がどのように考えるべきかのガイドライン整備などが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 研究者には不向きな仕事なので、これらをマネジメントできる人材を養成しないといけない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 28 諸外国と比較して、日本の産セクターが学術研究の果実を活用する能力に欠けている点があり批判的に認識されていないのが問題である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 AIおよびIoTにおける我が国の遅れは著しい。海外からの人材の登用を促進すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 30 産学を埋めるコーディネータは、民間企業を定年退職した方ばかりである。若い方がもっと必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 31 イノベーションという言葉が一人歩きしており、その本質や本当に必要なことが十分に検討されていないように思われる。大学でもイノベーションの起こし方のような、小手先だけのツール中心の講義が増えており、イノベーション人材の育成は期待できない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 32 失敗を許容する文化が必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 33 旧7帝大などの大きな大学では、ベンチャーファンドができてつつあるが、地方大学ではなかなか難しく、大学からの経済的なサポートはほとんど無い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 34 イノベーション政策の示す姿が抽象的で、連携で進める研究との関係が見えない。企画段階での評価だけでなく、プロジェクト運営の中でピアレビューを実施し、多方面の専門家がイノベーションの実現のために協力する体制が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 35 産学官連携は、長い歴史を持っていると思うものの、なかなか目に見える成果が直ぐにできるようなものでも無いので、少し長期的な視点にたった政策が必要と思う。もしかすると、日本人の特性にあったイノベーション創出過程(プロセス)があるようにも感じられることがあり、そのあたりの分析が必要なのにも思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 36 JSTの大学発ベンチャー育成事業のプログラムオフィサーを10近く経験した者として、医学・健康・食品などの産学連携、イノベーション事業の推進について米国、欧州に比べて極めて不足しているのが、研究と経営の両者が判るコーディネーターの不足であり、育成システムが皆無である事に尽きると考えます。特に、医学部教授は素晴らしい研究成果でベンチャーを立ち上げる時、自ら経営学やマーケティングを知らぬのに社長をやりたいがために問題があります。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 37 形式だけの産学連携では駄目である。アドバイザーとして関与したJST支援の「スーパークラスタ事業-京都」(2013-2018年)における成功例を紹介したい。地域における中小企業を支える「産学連携」を考え出し、見事に成功した。これまで「産学連携」と言いながら、研究資金は「学」だけに配分され、「産」にincentiveが与えられなかった。これでは、「産」は「お付き合い」のレベルに止まり、成果に結びつかない。今回は、中核機関が某社の開発した製品を購入、これを「学」の研究者に無償譲渡し、中小企業と「産学連携」の形で実施。「学」は使いこなしを「産」に伝え、新製品を開発した。10社以上の中小企業がそれぞれ独自の商品開発をし、社会に提示している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 38 産学連携は企業出身者、CTOクラスにマネジメントさせるべきです。その場合は、今の公務員の給料では優秀な方は来ていただけません。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 39 出口が見える研究だけがイノベーションを生む研究ではないはず。広く種を蒔くことがイノベーションを生む可能性を高めるのではないのか。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 40 社会の有学力科や有力者は一世代前のものである。これが慣性(既得権の維持)となって社会の変革を妨げている。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 41 大学によっては将来的にライセンス契約ができる見込みが高い発明でないと出願できない場合が増えており、長期的なイノベーションが困難になっている。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 42 組織対組織の取り組みは、小規模な地方大学ではまだ難しい。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 43 産学連携にかかるURAは例えば技術士や知的財産管理技能士など高度な知識を持つ人材をもっと受け入れるべきである。また、採用した場合、待遇ももっと向上させるべきと思う。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 44 産学連携人材は企業経験者の活用が有効であり、ポスドクからの教育では時間がかかり効率が悪いと考えます。(大学, その他, 男性)

- 45 大学の人事・労務規則の拘束により、研究者の活動において柔軟な対応ができない、大学毎での自由度があると言われているが、その改革には厚い壁がある。リスクマネーがリスクを避けるため、リスクマネーとして機能していないと感じる。(大学,その他,男性)
- 46 政府の方針が100年時代構想(2018年6月30日閣議決定)によれば、高等教育機関に対して求められている、人材育成、リメディアル教育、地方創成等であるがこの政策に向けた各省庁の取り組みが連携していないように感じられる、文部科学省と経済産業省の連携は見取れる、具体的にはアンケート調査の情報が相互で活用されて事務軽減が進められている。しかし、財務省が大学教育や研究領域に対して意見を述べるといような異常な事態があったことも事実である。イノベーション政策は人材を育成すること、新技術を開発すること、これまでにない組織を創設すること等々、従来型の発想だけでは実現しない、よって従来型の予算配分も見直すことが必要である。(大学,その他,男性)
- 47 イノベーション政策の何たるかが明確にされていない。大学依存型の産学連携の形から抜け出せていないのではないか。(大学,その他,男性)
- 48 ・企業側がより資金を国内に出せるような仕組みを作る必要があります。海外に出している金額があれば、本邦の貢献は並々ならぬものになると思います。産学官連携は従前も現在も未来も非常に重要であり、大学は継続的に注力するべきと考える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 49 日本の産学連携の悪いところは、企業が大学(学生)を使って楽に早く成果を上げようとするところにある。特に、安い共同研究費で学生を兵隊のように使って結果をだそうとするところが話にならない。学生を教育すれば、社会で活躍できる人材を育てることにもつながると言う意味を理解し、長い目で産学連携を行うことのできる企業のみが大学と連携してイノベーションを生み出せると考える。その気があれば、企業から研究員が大学に派遣されて、積極的に大学のシーズを使ってどんどん仕事が進む可能性も高い。大学は門を開いているはずなので、基本的に、企業側の考え方が変わらないと無理と考える。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 4月に異動した先の寄付講座では、企業からの派遣研究員が多数所属しているため、産学官の連携が図られております。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 保守的で冒険を好まない企業が多く、挑戦的で萌芽的な共同研究開発への投資が少ないように思われる。企業をその気にさせるような国から企業への支援強化も必要ではないか。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 52 産業界への学への投資意欲は強まっているが、学側で受け止めることができる制度的柔軟性がなく、思いがすれ違っている状況が続いている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 産学官連携の行き過ぎた奨励、イノベーションを政策によって起こそうという考え方自体が、真のイノベーションや新産業の創出を阻んでいるように思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 日本の国立大学には産学連携のマインドを持った人が極めて少ない。ドイツでは産学連携は、日常なこと、当たり前というマインドを持っている。産学官連携を叫ばないといけない日本の状況は、ドイツの研究者からすれば、笑ってしまう話だそうである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 私はベンチャーを起業し、産学連携の取り組みも積極的に行っています。企業でも、基礎研究所等がなくなりつつあり、短期での収益を得る応用研究開発に注力し、長期的なビジョンでの研究開発への取り組みが減ってきております。この点で、従来の企業での基礎研究所が果たしていた基礎と応用のギャップを埋める枠組みを、大学と企業での新しい産学連携の形で実現していくことが必要だと思っております。国からの大学での研究費は、財源が限られ一向に改善されてませんので、この産学連携のあり方を見直すことで、企業からの研究費を調達する枠組みを整備するも重要と考えています。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 100年後に応用に結びつくような研究を大事にすることも大事だと思います。目先の利益につながる研究だけに集中すると対処療法だけになって行き詰まる気がします。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 57 基礎研究、産業界との共同研究、その他諸々の仕事。みんな精一杯こなしている上に、さらに社会のイノベーションを目指す研究となると、何かの時間を削らなくては出来ない。結果、締切のない仕事、すなわち自らの発想による基礎研究の時間を減らざるを得ない。産業界との共同研究は、産業界の甘えを大学が受け入れているだけ。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 58 イノベーション政策が、他国からの流入になっているのが残念である。古くはナノテク、サイバーフィジカル、AI、SDG、Society5.0など、全て外国からの輸入で、それで政策を決めているのは情け無い。もう少しまともな科学者が政策決定に貢献していないのか？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 産学連携やイノベーションなどに関して、フリーライダーや反社会的な行為を制限する必要はあっても、公的にインセンティブを与える必要は薄いのではないか。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 民間企業の科学や学術に対する理解のレベルが低すぎる。地域課題への対応には、必ずしも科学技術イノベーションが必要とされるとはかぎらない。時としてそれが攪乱や障碍をもたらす。社会問題の解決が科学技術イノベーションだけで進むという考え方を、改めるときに至っていると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 日本の大学における産学連携の状況は改善されてきてはいますが、新たな問題としては、若手研究者にとっては、例えば特許取得などは研究者としての業績としてカウントされづらいことです。それは、学術論文の数と質が評価対象となるからです。このあたりは、難しい調整を要する案件となりうるでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 一部、偏向的なマスコミによるアホな報道が大学の研究者を萎縮させています。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 大学や公的研究機関において産学官連携やイノベーション政策連携を強化するためには、専門のURA組織の拡充は必須(現行の大学事務機構は基本的には産学官連携に対応する組織としては形成されておらず、一方で大学教員の多忙化は限界を超えている)。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- わが国でもっとも遅れていた起業家を育てる取り組みは最近目に見える形で改善しており、アカデミア初のventureは比較的動きやすい環境になっていると考える。アカデミアの知財部門も数年前よりは見違えるようによく、大学のVC投資部門なども動き出している。しかしパイオ関係の我が国の民間企業は業績不調と投資意欲が極めて低く、いざライセンスアウトの交渉で積極的に話を聞くの
- 64 企業や投資にのつてくるVCは外資ばかりという状況である。また大学発のVCも自分たちで判断する能力に乏しくCVCの投資が決まれば投資しようという弱腰の姿勢が見える。政府レベルの投資機関は成功していないが、ここでも優秀な審査員がおり適切なventureを評価する体制を作ることが最優先と思われる。大学はstock optionを持ちventureと運命を共にする体制を整えるべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 65 大学のあり方についての議論がもっと必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 産学連携の推進体制は各大学で推し進められている感じはする。その一方で、様々な手続きが多く、学内申請に関してもハードルが高い状況(経験のない申請に対しては特に審査が厳しい傾向にある)で、実際に社会実装に至るまでに相当な時間を要している。橋
- 66 渡し研究などの支援は、比較的有効に活用されているように思うが、大学間の差が大きい。その中で、地域(地方)からのシーズを支援する傾向(一定の割合で分散させる)があり、活発に活動している大学ほど、その恩恵が少なくなっているように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 私は医学系に属するが、我が国では医学系分野の産学官連携は極めて不十分である。その一因として、研究者の、研究成果の権利
- 67 化や産業界へ導出する意識やそれらを実行するための知識が不足していることが挙げられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- まず、研究者が良い基礎研究データを出すことが先で、民間との連携はその後と考えるべき。大した研究成果を持たない研究者が産
- 68 学連携予算をとりに行き、結果研究が進まないケースが多々ある。現在の大学教員の産学連携の意識は以前の世代より高いので、無理やり産学連携を進める必要はなく、まずは基礎研究予算を増やして、企業に売り込むネタを豊富に作っていくことが大事です。大学の基礎研究レベルの低下を日々肌で感じ、相当な危機感を覚えています。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 社会実装までの橋渡しは十分に太くなった印象があります(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- ・産学官連携について、連携コーディネーターの配置が必須だと思う。教員や職員では、日常の業務のため、無理だと思う。・イノベーション政策について、社会的な規制が強すぎると思う。特区化して緩めるだけでなく、各申請内容により、緩める工夫などができるとよい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 産学官連携とイノベーション政策の醸造は進んできている。一方、セクター間での短期・中期・長期の視点に立った役割分担の整理
- 71 や意思の疎通の改善を望む。また、製造業中心の産学連携やイノベーション政策は比較的理解が進んでいるが、サービス産業まで含めた社会のデザインを俯瞰する視点も重要と考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 全学的にとまでは行かないが、産学官連携を意識する教員数は増加傾向にある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 ○○○市は自治体として比較的産学官の取り組みに積極的で、ある程度機能していると思われる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 起業家精神を国立大学の工学部で促進することには抵抗を感じている。例えば、上場企業に就職した場合、生涯年収は3~4億円
- 74 ある。これに見合うだけの起業家教育を、守られた地位にいる国立大学の教員が、他人事のように行うことは無理ではないかと思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 イノベーション創出支援の仕組みづくりは進んでいるものの、そこで重要な役割を担うべき目利き人材が育っていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 産学連携の取り組みは、20年以上前から始まっているが、産業界は欧米型のオープンイノベーションの精神を全く理解できていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 産学連携に関して、企業はミッションとして一定期間における利益追求が前提なので、長期的な観点から人材育成していく観点があ
- 77 まりなく、イノベーションを起こす人材育成との間にまだギャップがある。この傾向は地方大学に強く認められる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 産業界のニーズや現状を抑えてからでないと大学との連携を語ることはできないと思います。競争的領域と非競争的領域の区分け
- 78 ができていて、非競争的領域をアカデミックに取り扱うことが可能となったテーマが浮かび上がってきて初めて学術論文を書くことができます。この仕訳作業が大切で、仕分けができるベテラン技術者と目利きのアカデミアがいて初めて可能となります。ともかくこのような高級なことができる人材育成がカギを握っています。中身を詰めないで、言葉だけで庶民一般大衆やマスコミの受けを狙うと活動にかけた時間が無駄になります。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 産学官連携をより一層推進するためにはクロスアポイントメント制度を活用して研究人材を流動させる必要がある。制度的には可能
- 79 になっているが、それを妨げているのが研究者に負わせている教育や運営等の研究開発以外の業務と言える。産学官連携を進める研究者をそれらの負担から開放するような支援が必要である。また、大学だけでなく企業にもオープンイノベーションを進めるような意識が無ければ、世界をリードするようなイノベーションは生まれ難い。企業を跨いでイノベーションのための活動を推進するような施策が望まれる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 80 民間は企業であるので仕方ないが実用的な結果を求めすぎる傾向がある。しばしば、企業と研究者の興味の間ズレが生じているように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 様々な取り組みを行っていることは目にするが、私自身は関与していないためこのテーマについてはよくわからない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 大学は総じて、基礎研究を産学連携に結び付けることがそもそも得意ではないと思う。その一つに、ニーズからシーズとなる研究を見出す機能がないからではないかと思っている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 83 ベンチャー企業も名もない企業が優れた技術を保有するが、なかなか商売につながらないのと同じように、著名な先生(学協会での重鎮など)とのつながりに偏重している。それは政治資金と同じでありロビー活動の一端に利用されていることもある。人物でなく技術の評価して産学連携につながるまでに育て上げるのには、一研究者の力では政治力も含めて財源も時間も無い。研究成果を企業に売り込めるポータルなどの仕組みや仕掛けがあると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 産業界との共同研究は十分なされているが、大学は企業にとって便利使いさされてしまう場合が多い。これは企業からの委託研究費、共同研究費は使いやすいので、大学は企業との関係を切りたくないためである。逆にいうと公的資金があまりにも使いにくいのが問題である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 公募というシステムは本当に良いのか?機能しているか?応募書類には膨大な人数x時間が費やされており、落選すると全くのムダとなる。政府の指針に沿った研究をそれなりの大学や組織に委託するほうが、お互いの無駄が無くなかって効率的な開発になるのではないか。このためには本当の「目利き」を要請する必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 産学連携やアントレプレナーシップについての教育が不十分(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 87 人工知能などの技術開発の速さを考えると、機動力の高い、意欲的な中小企業と大学を結びつけるような仕組みが増えるとよいように思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 問4-11について:当たり前だが、北米の一流大学の例を持ち出すまでもなく、起業しうるかどうかは、優れた技術があり、学生がよく勉強していて起業に耐える基盤学力を身に着けていることが大事である。この根本前提は、日本の政策ではあまり重要視されていないようである。(一般に日本の大学の成績評価は甘い。よく点数に下駄をはかせたり特別救済したりして、学生と教員が妥協的なれ合っている。)最近よく見るのは、とにかく起業が大事だという精神的なアツピール、ややもするとムードやカッコよさを前面に出して起業を促す講義系の授業が増えてきたように思う。当たり前だが、ノリや雰囲気では起業はできない。まずは学生たちが本物の学力を付け、技術に裏打ちされた本物の動機を得なければ、起業する学生数が増える理由はないと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 お題目ばかり次々と新しいものがでてきて、それに沿って毎回これまでの方針の変更や新たな方針を設定を迫られるが、いずれも成果を見込むには短期的すぎるものであるため、現場は常に振り回されるばかりで、構成員の誰にとっても幸せな結果にはなっていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 90 地方創生やイノベーション人材育成を謳っている取り組みはあるが、内実が伴っているかは不明。アリバイ作りのような形だけの取り組みではないかと疑っている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 民間企業との共同事業では、むしろ既存事業をサポートするような、イノベーションとは程遠いプロジェクトになりがちで、大学が持つシーズを受け入れる土壌がないように思う。例にあるようなCPSやAI分野の人材をいくら育成しても、企業側がそれを活用できていない。むしろ、民間企業に依存せず、大学や研究者や学生が独自に起業しイノベーションを起こすことをサポートするべきではないか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 政策分野に限られており、連携を活発に行っている分野に限られている。政府が力を入れない他の分野や基礎的な研究に関しては、企業も興味がない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 民間企業と連携できる研究分野(研究者)は限られているため、大学から生み出されたシーズを活用してく仕組みがあるとよい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 94 利益相反への懸念が効果的な産学連携の足かせになっているように感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 大学間の格差が大きいとは思いますが、盛んに提唱されている産学の「オープンイノベーション」があまり進展していない。日本の企業側の旧態依然とした態度が問題であると思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 現在に必要な技術における産学官の行き過ぎた連携は、学において研究されるべき将来に対する投資の損失につながります。産学連携において、学は提供する立場のみで良いと考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 産学官の連携は科学技術立国である日本を支えるために必須であると思います。一方で、民間企業との契約には時間もかかるため、研究活動の時間確保が減ってしまいます(論文を書く時間が減る)。また、守秘義務の観点や論文にはなりにくい実験が必須となるため、大学の教員・研究者としては、評価されにくいという一面もあるかと思えます。民間企業との共同研究の実績も教員の研究活動を評価する上での重要な指標にして頂きたいと思えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 そもそも目利きの不在が問題なのに、研究者のせいにして基礎研究費を削るのは意味が分かりません。基礎の視点と応用の視点を両方持つ人材を育てようとするのに、基礎の裾野を削ってどうするのかと思えます。自由な時間が減っていつている状況で、産学連携にまで手が回らない、というもあるんじゃないでしょうか。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 産学官連携やイノベーション政策は大学では取り組もうとしているが、実際の現場ではなかなかそれらに繋がらない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 100 大学としても取り組んでいるが、産学官連携が推し進められている成果はまだであり、有識者からなるコーディネーターの存在が必要だと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 101 この分野に関する人材の育成・確保は、大学教育にも依存するところであるが、現在はこのような側面での教育はほとんどない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 102 国立大学法人の株式保有規制の緩和、寄付金への税額控除の拡大等の措置がさらに必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 ○○大学では大学産業院のシステムを導入して、活性化を試みている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 産学官連携を行う人材が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 105 産学官連携は非常に重要と認識している。特に外部資金の充実、大学改革において喫緊の課題である。特に、教員は教育はもとより研究による論文発表が重要である。その上で産学官連携を行える能力を有する教員は一部である。産業界と教員を結びつけるコーディネーターの配置、大型資金に申請するためにURA等の充足に資する施策を希望する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 地方自治体と大学との連携においては、イノベーション創出に向けた現状よりもより長期的な視野に立った協働が必要と感じており、人的、資金的支援の確保を含めて、そのための体制整備が必要と思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 107 産学官連携とイノベーションを実行する体制体力の低下と意欲の低下が起こっており、国の政策に対処する余裕がなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 108 産学官連携による社会実装を目的として予算の比率が年々増加し、大学でしか出来ない長期的な視点にたった基礎研究の予算確保や人材育成が困難になってきている。研究人材の育成が国の方針にそった方向にのみ偏重することは、長期的には国際的な競争力の低下・真のイノベーションを生み出す土壌が枯れてしまうことに繋がるのが強く懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 109 以前ほど、産学との連携活動は多くなっていない状況である。特許数なども低下している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 イノベーション政策の大半が新たな技術開発といったところを向いている。これまでの研究で捨ててしまったもので新たな展開が別の分野であったものなどを調査しなおすなどが必要。一度お蔵入りになった研究を新たに組み替えるといったことがなされていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 111 国の活力、研究者及び若手教員、学生の活力が年々下がっている印象を受ける。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 112 産学連携は評価として認められていないため、産学連携を行っても産学連携をやっていない人と評価は変わらず、最終的に産学連携を行う意欲がなくなる。また論文のみが評価対象となるため、シニア研究者は若手研究者が産学連携を行う事を否定している例も少なくない。また共同研究を円滑に回すためには、海外のように学生に対して短期雇用を支払う必要があると考える(生活費を稼ぐための塾講師等のバイトの時間を共同研究のバイトに変更させること)。しかしながら、50代以上の決定権の持つ人達には、大学内で共同研究で短期雇用費を出すべきでないという考えを持っており否定的である。しかし、それらの人の中には、共同研究を卒論研究や修論研究と一致させ、学生に過度の負担を与えず無料で従事させている人もおり、モラルハザードとなっている例も多々ある。今後、産学連携イノベーションを実現させるには、共同研究費から生活費を補助して学生に対してフェアに共同研究に従事させることが重要で有ると考える。そうすれば学生も責任を意識する上、また企業人との交流から得るものも大きいので、実践的な教育になり、将来イノベーションを起こせる人材に近づくと考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 イノベーション拠点支援への施策を今少し拡充し、活性化を促してもらいたい。(大学,第3G,その他,男性)
- 114 国が配分する研究費のバランスが産業界と連携した研究に傾き過ぎている。その割には経済的な成功は少ない。独創的な基礎研究からイノベーションが生まれることをもっと重視すべきだ。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 上記の質問に関する取り組みは、いずれも政府が(国立)大学を地方行政の末端機関のように扱うための施策と多くの大学関係者はとらえている。そのため、その取り組み姿勢も、政府から言われたから無理やりあるいはしぶしぶ行ったり、運営交付金を取ってくるためのデモンストレーションに過ぎない。企業側も長年博士号を持った人材を採用してこなかったつけが回ってきて、研究開発力が深刻に自社や社会のニーズに合わなくなってきているのを実感しているの、ここ数年は産学連携にかなり前向きである。しかし依然として開発のリスクを嫌うので、産学連携を継続して具体的な製品に結実させることは、いまだ難しい状況は変わっていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 企業との共同研究は資金面で魅力的だが、成果発表が行えないなど科学研究の発展の観点からは問題が多い。公的機関による適切なマッチングが必要だろう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 117 既に飽和に近いと考えます。イノベーションについては、学術における多様性も重要なので、萌芽段階の研究をより容易に実施しやすくすることが長期的な成功につながると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 特段変わったということは認められない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 周辺業界との連携や地域との連携の重要性は十分理解しており、やりたいこともあるが、末端研究者ではそこまで手が回らないのが現状。間を取り持つ組織が充実するとありがたい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 産学官連携に注力して、基礎研究を忘れないようにすべきと思います。昨今の産学官連携は行き過ぎと感じています。民間にとっても、大学が安い費用でできる研究リソースと考えている気がします。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 ほぼ同じ規模の他大学の工学部と比較すると産学官連携は、それなりに進められています。ただしこれは東海地区には、自動車産業を中心としたしっかりとした産業構造があるためだと感じています。そのため工学分野のある特定の分野に限られているという点も課題です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 少しずつ改善しているのかもしれないが、日本国内の研究者のイノベーションに対して、それに見合うサラリーや権利を与えようという動きの少なさには絶望を感じざるを得ない。最近出されたIPOの取り組みなど、国は動こうとはしているのかもしれないが、お膳立てだけでマイクロ社会が変化すれば世の中はもっと平和であると思われる。大学や民間、研究所への実装については国のより細かな指導等が必須であり、その点での仕掛けが少ないと感じる。現在の産学官連携とイノベーションは民間企業から見れば安く使える人材へのローリスク・ハイリターンな投資である。研究者は使い捨てと言っても過言ではない。継続的な社会発展のための取り組みを強く希望する。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 大学側で研究を実施する場合、場所と人材が不足している。企業からの引き合いが多く(教員は私1人だが、契約は15本、さらに2社から打診)、私の処理能力を超えている。教育業務や事務処理を担当するスタッフがいれば、もっと産学連携にも貢献できるのだが…(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 大学の基盤となる研究費(公費)の不足により、研究費確保のために民間企業との関わりが増加したのは、悪いことではないと思います。ただし将来的には、基盤となる研究費の不足により、そもそも研究成果が出ないために、民間企業との関わりは減少すると思われます。大学からイノベーションを生み出すためには、最低限のシーズ(タネ)が必要ですが、それすら生み出す素養(ネタと人材)すら刈り取られて、砂漠となりつつあります。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124
- 125 学内で、関係する研究者のピックアップが課題。特定の研究者からもう少し対象とする研究者を広げられると、活気が生まれると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 社会的にやった方がよいことは分かっているが、他の業務が減らない限り、実質取り組むことは難しい状況である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 127 イノベーション政策について、言葉だけが先行し実態が不明なものが最近見受けられる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 128 地域の中小企業のニーズと大学における基礎的研究との乖離を埋めるシステム作りが必要と考えられる。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 129 基礎研究とその応用における産学連携・イノベーション政策の一層の充実が必須と感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 産学官連携・起業は、言葉としてはよく聞かすが、そこから発展して成果を上げた事例がどれぐらいあるのか、もしくは、不成功に終わった事例がどれぐらいあるのか。情報を積極的に開示することが今後の発展に繋がると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 産学官連携のコーディネーターが活かされていない、または優秀なコーディネーターの育成が必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 過度な「産学官連携」や「イノベーション創出」への圧力は、学術研究および基礎研究の軽視、知の基盤となる学術論文への軽視と繋がっている。基礎研究とイノベーション創出の双方が両輪となって進むべく、科学研究に対する為政者や省庁の意識改革が必要ではないだろうか。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 133 本学はさらに状況悪くなっています。イノベーションというのを全く理解せず、地方大学は地場産業との連携イコール地域創生、地方大学では大型研究はできない(しかもそれは地域創生ではない)と勘違いしています。本来はイノベーション創出により、地方に新産業を創出すべきです。産学官連携の組織は、地方大学(本学は特にかもしれませんが)では完全に問題だと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 大学のシニア教官には、大学発ベンチャーは好ましいものではないという風潮がまだあります。ベンチャーを作っても報われない現状もあります。若手の研究者が積極的にベンチャーを立ちあげ、その努力が報われる環境が必要です。利益相反をしっかりとさせてベンチャーを振興することが必要ですが、利益相反の抑制自体が目的になっている感があります。我が国にはユニコーンが少なすぎます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 日本での産学官連携とイノベーション政策は中途半端でよいものがでる期待を持ってない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 産学官連携に関する研究支援についても特に大型資金を投入したプロジェクトについては厳密な評価とその公開が必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 高校生ぐらいから、高大連携で才能ある研究人材を育てる取り組みが欲しい。将棋の奨励会と同じで、20代半ばを過ぎての育成では遅いのではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 産学連携・ベンチャー起業など政府の政策方針は感じているが、現場ではその余裕および自由度がない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 139 以前と比較すると産学官連携とイノベーション政策に対する取り組みは充実していると言えるが、社会実装できるような成果はそれほど多くはないし、実用化までのハードルは非常に高いためイノベーション人材が十分活きているとは言えない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 周りで起業する人が増えたため、起業に対するハードルは下がった。起業支援グラントも高額で今とても興味がある。起業支援グラントをもっと宣伝した方がよいと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 産学連携を行いたいと考えているが、基礎講座は教員が少ないため、日々の業務に追われ産学連携まで手を回せないのが現状です。人を雇いたいが研究費が十分とれないので、もどかしいです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 142 県内でも産学官連携を進めているが、産の力が弱く、期待される状況とは言い難い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 社会的にはAI,IOTのニーズが高まっているが、カリキュラム上簡単に対応できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 地方と中央では状況が異なると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 イノベーション創出に向けた産学官連携の推進に向け、それらを推進することできる(企業とのマッチングについて目利き能力を有する)コーディネーターの人材育成が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 地方創生の国家的な動きに合わせて、産学官連携は相当進捗してきたと思う。ただし、特別なプロジェクト経費のみの措置では、普段の研究成果の発出につながらなくなってしまっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 147 産学官連携とイノベーション政策は、日本では、全く機能していないといってよい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 大学発ベンチャー支援キャピタルをコンソーシアム形式にするなど特定大学だけでなく、広範囲の大学発ベンチャーをサポートするシステムは、イノベーション創出に有効と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 私見ながら国立大学の一番の目的は研究に立脚した人材育成(教育)で、産学官(金)連携は教育研究の成果から副次的に出てきたシーズを社会実装するための取組みであると考えているので、産学官(金)連携の主体としては民間にもっと活躍していただき、大学独自のマンパワー、資金、資源の足りない部分を補っていただきたいと思います。クロスアポイントメント等人事の流動性については社会全体の仕組みが流動的な人事を受け入れるようにならなければ、局所的な取組みにならざるを得ないし、そもそも一つの職場に長く腰を据えてじっくりと教育研究を追及するメリットについても忘れてはならないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 「組織」対「組織」としてのイノベーション政策を実行すべき時期になったと思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 151 大学から交付金に基づく研究資金が減る中で、教員、研究者が自ら産業界などから研究資金を得ようとする動きが活発化しているものの、研究内容として短期的な成果を目指すものとなり、基礎的で、国際的に影響力をもつ研究にまで展開がなされにくくなっているように感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 152 産学連携にはほとんど期待していない。日本の産業界は長く停滞しており、その中で大学との共同研究の余裕がある企業はごく一部である。政府が産学連携を推進したいならば、大学へと同時に企業への働きかけをもっと行うべきであろうし、政府が支援すべき学術的案件と産学連携に期待する案件を整理した上で臨むべきであろう。また、イノベーションという言葉が極めて安易に使われている。イノベーションは本来基礎研究から生じるものであり、必ずしも産学連携を通じて生まれるものではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 153 本学においては、クロスアポイントによる教員は、H30年1名からR1年の現在は4名まで増えています。それらの教員により教育研究上の成果や効果はどのようなものになるのか期待しているところです。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 154 産学官連携では地域、地元のみ強調されるが、全国規模での産学官連携の機会があればよい(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 155 産学官連携は官が入ると結局ダメになる。民間の意思を学が受け取って自由にやった方がよい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 156 短期的には産学連携、そこから見つけたシーズを元に基礎研究というのが本来の順番。課題は実戦の中にあり、基礎はそれより時間がかかるもの。基礎→応用 と言うストラテジーが当然という考えを捨てるべき短期的に応用 → 体系化して次のシーズにつなげるために基礎。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 157 各大学の産学連携担当部長に「大学からも」切り離して自由に裁量できるリソースを提供しつつ、その活動を正当に評価できる仕組みを作っていただけるとありがたいところです。特に国立大学法人では、学長のガバナンスはバランス重視にしかならないうえに、企業との本気の連携に際しては大学の会計ルールでは迅速な対応が難しい事例も多くあります。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 158 分野によると思うが、他国と比べるとかなり規制が厳しいように思われ、研究を行うまでのハードルが高いように感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 159 これも大事だとは思うが、あちこちの機関を見ていると、再雇用が主目的になっている感もある。このための人材確保も、成果評価して入れ替えていくべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 160 自分の分野が産学連携にそぐわない分野であることもあるが、たとえ近い分野であったとしても自分の研究をただ進める時間の確保にも苦労している現状では産学官連携にまで頭が回らない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 産学連携により、書類の作成、打ち合わせ等に時間がかかるわりに、研究費はわずかで、成果も出てこない。基礎研究を行っている我々としてはただ単に、産学連携は辛いだけである。研究者に十分な研究時間と研究費を配分してください。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 イノベーションを単に「応用」と考えている人が多すぎる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 産学官連携への意識がほとんどなく、大学発のベンチャーへの起業、クラウドファンディングによる研究スタート、知財に対する事務対応の体制などが整備されていない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 企業との共同研究はこれまでに何件か実施し現在も行っているが、共同研究というよりも下請けのような依頼が多い。例えば開発した栄養素を動物に摂餌し組織を詳細に解析をして欲しいなどである。研究というよりも企業で実施すると高額な人件費が発生するため、大学の研究室に依頼すれば教授が大学院生や研究補助員に依頼するので格安で委託できるだろうと思われるように感じる。これらは企業との共同研究ではあるが、これは真の意味での産学官の知識移転や新たな価値創出とは言えないと思う。産学官連携とイノベーション政策の状況を把握するためには「研究の中身」を知ることが必要と思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 産学官センタを中心に、現在よりも更に特許を中心とした新技術のマスコミへの報道説明、発信等が必要であると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 一部の教員は産学官連携にも力を入れているが、大学事務部門が、その有用性を理解できていないケースがある。文部科学省による予算だけでなく、様々な外部資金やそれを活用した活動(途上国支援なども含むグローバルな活動など)についても、その価値を理解する努力が必要であると考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 所属機関は地域資源を活用するための学部を設立し、地域において重要な役割を担っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 168 地域連携,地域貢献活動,イノベーションに寄与する産学官連携活動に多くの時間を費やしております(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 私の周囲にはベンチャー企業も多く,私自身もそういった企業にかなり技術提供を行っている(もちろん大学のルールに従ってだが).大学の研究者が皆産学連携をせよと言うつもりはないが,応用研究をするなら出口として技術の企業への提供やベンチャー企業の立ち上げは視野にいれておくべきだと思う.またこの辺りをもっと自由化できれば,大学の社会貢献が進み,大学もまた教員も経済的に潤うだろうと思う.現状ではこのあたりが完全に個人任せになっており,注意しないと足元をすくわれる可能性がある.もっとルールやガイドラインを明確にして欲しい.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 第一に教員にコミュニケーションし,人的ネットワークを形成するための時間が確保されていないのに,イノベーション人材の教育が可能とは思えない.さらに,知的財産を保有するための予算が大学に無いのにもかかわらず,起業が出来るとも思えない.すなわち,科学技術イノベーションを起こす,あるいはイノベーション人材を教育する地盤が無い状態では議論にすらならない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 現在ほとんどの大学では,共同研究,受託研究,寄付金の3つが企業からの研究予算の流れとして用意されているが,もっと手軽に企業から少額の費用が納入できる仕組みがあるとよい.共同研究に至るまでの過程で,簡単な予備実験をするような場面がある.共同研究の契約には,最低でも1ヶ月は要する.寄付金は出せない企業がある.そのため,簡単な手続きで数十万円程度の費用の納入ができる仕組みがあるとよい.それがあれば,共同研究に繋がるものも増えてくると予想できる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 基礎研究は大事だが,社会実装など実用的な面とバランスをとった研究が今後大事になると思う.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 地方大学では,地方に関わる近々の小さな問題の解決にフォーカスし,将来のイノベーションにはフォーカスしていない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 地域との連携に取り組んでも,現状では業績として評価されない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 175 大学は地域に根ざしたイノベーションの創出を看板に掲げているが,現実的には何の行動もできていない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 「欧米で実用化されていない技術は日本では実用化しない」といわれて久しいが,改善はされていない.欧米追従の研究は評価されても,日本発の技術は敬遠される.イノベーションの解釈が自分と政府とで違うようである.自分は,だれもが望んでついにできなかった技術を創製し実用化することがイノベーションと思っているが,どうもそうではないようだ.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 民間企業との共同研究は確実に進んでいるので良いと思います.ただし,産官学となると知財の問題で実施が難しいことが多いです.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 産学官の連携は依然として十分とは言えないのが現状であると思われる.これは学の研究者が十分に産官の要望をくみ取った研究ができていないということの表れの一つでもあるかもしれないが,産官の要望が読み取りにくいという側面もあると考えられる.例えば研究機関が個々の研究者と産官を結びつけるなどのサポートの面を強化するなど,より産学官が連携しやすくなるような環境が整備されることが望まれる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 産学官連携が叫ばれていますが,実際問題,そのことを本気になって理解している企業人がどの程度いるのでしょうか.お上が言っているので,しぶしぶ大学などと連携しなくてはというような発想も多いのではないのでしょうか.危機感を持った企業人がそんなに多いとも思えず,そういう中での産官学はほとんど意味がないように思います.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 現在,ベンチャー立ち上げに取り組んでいる.本学にはファンドもなく,専門人材もない.ファンドを持っていたり,専門部署がある大学がうらやましくて仕方ない,とはいえないなりに取り組んで進めている.大学発ベンチャーで最も大事なことの一つは知財戦略である.これについて,もっと大学は重視して欲しいと思っている.資格を持った人間の重要性,稀有性を考え,各大学とも任期なしで雇用すべきである.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 大学発ベンチャーは盛んになりつつあり,スタートアップ企業を志望する学生も徐々に増えてきているように感じるが,こうした動きを国レベルでバックアップする仕組みが無く,本来共有されるべきノウハウや企業運営面での支援(法務,労務,資金調達,経営)が個別になっている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 技術相談への対応を行うが,無料でノウハウを提供されるものという認識の企業が多く,産学官連携とイノベーションへの接続に至らない.大学,研究機関の考え方の変革も必要であると思うが,企業や国民の大学への便利屋的な扱いに対する意識の変化を促し,適正な評価を下していただくような対応が必要と思われる.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 183 産学官連携は積極的に行うべきで,なるべく地方の官業態の方々が大学のリソースをうまく利用できる環境を作りたい.東京だけに知が集中してしまうのはあまり健全ではないので,地方の時代をうまく作る必要があり,またその結果が出始めていると感じている.「産」に関しても同様であるが,大学側にその意識があるかないで,教員・研究者側の負担が減ると思う.※ 例えば研究推進部が産との契約フォーマットを持っているだけで全くスピード感が異なる.この点は競争すべきところではないので,共通フォーマット化し,大学でリソースを分散しても良いと感じている.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 184 産学連携を行おうと言う努力はしているが,地方にはそもそも企業などが少なく,機会がほとんどない.また,現代のニーズに沿った研究を行おうとしてはいるものの,農学の中には林業や植物の品種改良など,非常に長い年月を要する研究もあり,一つの成果を出そうとする間に世の中が大きく変わっている可能性がある分野もある.しかしながら,食料の輸入に頼らない確保については真剣に考える時代に来ていると思う.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 私は技術の民間活用に関するコーディネーターにアクセスできない状況で苦闘しています.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 実効的な産学官連携の検証が必要である.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 187 産学官連携を社会実装へと繋げるためには現在多くのプロジェクトで行われている3年程度の短期的なプロジェクトではなく、もう少し長期の支援が必要かと思えます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 所属機関は、地方創生に関して積極的に取り組んでいると言えると思うが、逆に積極的すぎると思う。例えば地方自治体・地元企業などと連携協定を締結するたびに、複数の教員が駆り出され、連携協定の名の下に何かしらの協同活動を強いられる。これは、結果的に研究者の自由な時間が削り取られ、また地域課題の解決にも繋がっていないように思える。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 現場における問題解決,市場ニーズに即した研究が少ない.基礎研究の出口がはっきりしない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 所属大学はここ数年,地域連携協定を積極的に行っているがその数が多くなりすぎ,目的とした成果が十分に得られているのか地域のためになっているのか,いつまで行っのか疑問な提携が増えている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 191 産も学も官も,現状をどのように理解しているのか?が最も疑問です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 192 そもそも学部間の連携も取れていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 193 産学連携は,より活性化していく必要があると考えますが,産業界は,お金にならない研究への協力は得にくい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 194 産学連携は根付いてきた印象をもっていますが,ものづくりでは世に出して利益を確保する見込みがないと先に進めないという「死の谷」は依然として大きいとおもいます.関連業界内での既存の製品の価値を脅かすアイデアには,業界の企業はそう簡単にはなかなか乗ってきません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 195 企業はかなりデータがそろって成功が約束されているようなシーズでないし手を出さない.そこまでのデータを出すために公的資金を多くつぎ込まなければならない.しかし,大学は経済的な自立を求められるという矛盾があるのではないかと.また,大学は企業を手を出さない利益の出ない稀少疾患の治療予防に関する研究を行うことを期待されているが,経済的自立を求められるというのも矛盾があると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 196 知財の管理について,小さな大学であっても大きな大学であっても同様に取り組めるような仕組みがあると,小さな大学だからと言って弱い知財で我慢することなく大きな課題に取り組めるのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 この部分に関しては,法的な複雑な問題もあり,大学の講義として前もって教育しておく必要がある.研究活動を行いながら,専門家に尋ねながらやっていくのでは,チャンスを失う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 大学に所属する研究者のリストおよび研究内容を,企業を含め広く一般に公開し,検索できるシステムが必要.Researchmapなどに積極的に情報を公開することが求められると思うが,個人情報公開することにつながるため,プロフィールの公開に消極的な研究者も多い.公開すべき情報と,そうでない情報に何らかの指針があるとよい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 マッチングの機会はあるけれど,ある程度固まっている内容でないし参加できないよういささかハードルが高い.シーズまでいかない,ちょっとしたアイデア段階から意見交換できる機会があればと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 大学発ベンチャーを成功させるにはプロの経営者を引き込む必要があると感じている.大学等の「研究者・シーズ」と「優秀な経営人材」のマッチングサービスもあるようである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 企業との連携は,企業サイドの知財管理があまりにもしっかりしており,それと対等に交渉できるだけの準備がないと痛い目にあう.なので正直気が進まない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 202 私の所属は医学部ですから,製薬会社等との連携や特許取得は多いです.しかしこれは医学部に特殊なことだろうと推察します。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 203 連携事業は研究立ち上げ時には大きな価値があったが,進むにつれ学術と利益というそれぞれの目的にズレ(特に特許が絡んだ時の時間の制約)が生じ,足かせになったため,連携解消した話も聞く(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 204 産学官連携と人材の流動化を進めて,研究機関の知や民間のノウハウなどを有機的に成果に還元できるようなイノベーションを行うべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 学部の教授陣にその風潮がないだけでなく,新しいもの・思考を除外する傾向もある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 206 科学技術イノベーション人材が必要であるが,研究者や技術者が後の発展(社会実装)に対して意識を持つことがイノベーションを円滑に進めるため必須である.イノベーションのあり方や役割を教育に含めることでイノベーション人材も育つのではないかと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 207 産学連携は欧米や中国と比較し,遅れている.これは大学自体だけの問題と捉えるのではなく,企業側の問題点と併せて考える必要がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 208 予算だけで誘導する今のやり方では限界があるので.ノウハウを共有する機会が必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 209 目の前の研究に加えて民間とのイノベーション研究をしというのは無茶な要請である.民間のイノベーションにつながる研究とそうでない研究があるはず.各研究者が学術研究が応用を伴うイノベーションにつながる可能性を自らの研究に見出すことができるかどうかが必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 210 日本の産学連携は、近視眼的なものが多く(短期の成果や直接の利益を追求)、基礎研究に馴染まない。そのような状況で無理に産学連携を進めるのは、少なくとも基礎研究分野では危険であると感じている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 211 実際に産学連携研究を開始したものの、企業側への提出書類や細かな手続きなど、雑務が非常に増え実際の研究時間が予想以上に減った。また、企業側のカウンターパートとなる人材もアカデミック側の人材と比べて研究力に大きな差があり、学生に比べても若くない分だけ吸収速度が遅く、大きく手間がかかる。頂いた研究費の利用も縛りが多く自由に使えないので余っている。また、開発した成果物に関しても企業が絡むと縛りが付き、自由に学術展開できない。少なくとも公表できないので論文数も減る。これならば、ベンチャー等で起業した方がよっぽどやり易いのではないかと感じる。苦労に見合って給料も増えるかもしれない。また、クロスアポイントの打診を実際に受けたが、その意義を勘違いした組織の宣伝の為の建前だけの利用だったり、クロスアポイント契約により共同研究以上に義務感のできる研究課題が増えるようで、利点を感じなかった。第一に厳守して欲しい点として、クロスアポイントで給与比率を分けるならば、機関ごとの雑務もそれに見合って減らして欲しい。単純に雑務が二倍になるのですが。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 産学の異なる立場の連携や共同研究は、想定外の高リスクとして、所属機関は望んでいないように感じる。ただ、所属機関内の手続きの敷居が高く契約に数ヶ月単位の時間がかかるため、止むを得ないとも考えている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成は非常に難しい。近隣に研究テーマを共有できるような地元企業がない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 214 研究者、企業共に意識改革が遅れている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 215 地域企業、ベンチャー企業の支援事業に対する政府のより高い評価、予算支援を希望いたします。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 216 すべてお金を目的とした起業では、理念がない。お金は絶対に必要であることは間違いないが、良い製品や薬品をこの世に出すという高い志を持って起業するという理想が欠如しているかもしれない。企業が社会貢献できるためにもよりアカデミアから企業への知的財産の流れが加速されるべき。アカデミアは、研究費(税金)で研究したのであるから、国民に還元されるように考える研究者がふえることを期待する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 217 厚労省管轄の研究所は民間企業との連携に制約が多く、役員を兼務できず、自分自身の起業が不可能。これを改善し、政府の研究機関全体を通じた産学連携を推進する必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 218 画期的な成果の芽が出てきた場合でも、社会実装や実用化につなげていくための措置が不十分。そのための支援制度はあると言うだろうが、研究制度間の連携もなく、画期的な研究成果が出てから社会実装につなぐような連続的に支援できる部署や枠組みも無い。研究する側からみれば、制度の切れ目が縁の切れ目となっている。社会を変革する研究成果の創出を言いながら、画期的な研究成果が社会実装される上での課題となる社会制度的な課題にも無関心。省庁間の連携や働きかけもない。社会制度の改善までを研究者に丸投げしている。少なくとも、本気で研究成果で社会を変えるようなことを目指す(ための研究支援制度という)のであれば、それなりの社会制度や実施官庁と共有されたテーマ設定、社会実装の実現のための体制、枠組みを作るべき。(研究開発支援担当部署自らやらないのであれば、他省庁との連携の枠組み構築、研究機関における成果の社会実装を推進する機能強化のための費用を基盤的な経費として充実する等が少なくとも必要。)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 219 積極的に技術シーズを企業のニーズとマッチングしていくことが重要であるが、そのためには、技術的な専門性や社会・企業の動向に関する知識・情報及び幅広い人脈等を有し、関係者間の調整ができる優秀な人材が不可欠と思われる。日本国内にこのようなイノベーション人材が少ないことが問題であり、エキスパートの育成が重要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 220 研究と産業で売りたい売りたいということは特典であるが、ここが苦手、ここができないというニーズ(弱み)を外向きに宣伝するのは格好も悪いので、この部分がかつこよくできるようになると破滅的に進む可能性はあるのではないか。信頼関係の構築や信頼関係を持ってブリッジングできる人材を育てたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 221 米国西海岸における、スタートアップに基づくイノベーションのモデルが、そのまま日本に当てはまるとは思えない。日本の特徴を一から見直し、それに合ったモデルを推進するべきであって、徒に西海岸スタイルを良しとする風潮には疑問が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 222 例えばノーベル賞を取った先生がイノベーション政策までご自身の研究実行時に意識することはなかったと思う。ここは違っていて科学技術イノベーションを積極的に国として進めるのであれば、その専門家を育成するべきなのでは?少なくとも失敗も認めるような環境での思考法を磨く必要があるはずだが、役所には一番不向きなのでは?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 223 大学や公的研究機関は、研究費の不足を民間とのつながりで補うケースが多くみられるようになり、その規模は大きくなってきていると思われる(自らの研究においても)。民間企業が公的機関の施設を利用する際の制限は、最近では比較すると小さくなったが、依然として残っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 224 産業界に余裕がなく、利益に直結しない分野への参加がまだまだ進んでいない印象です。AMEDなどが枠組みを作っていただけだからと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 産学官連携、知的財産マネジメントの専門部署を設けたが、短期的な成果獲得に囚われ、研究者のために機能していないのが残念。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 226 政策の一貫性と安定性に課題があると思われる。省庁ごとの所掌に応じた立体的な政策マップが必要。また人材育成について、社会や産業の変化は非常に早く、研究開発人材育成の速度とは一致しない。10年前にCPS人材やAI人材の必要性がどの程度認識されていたかは疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 227 人口減少時代における地域イノベーションの在り方のグランドデザイン策定が取り組まれていない。〇〇〇の地域センターが主担当として取り組むべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 228 社会実装は民間主導で行う必要があるが、民間企業においても意思決定が遅い場合があり、社会実装においては国際競争力が必ずしも高いとは感じられない。企業が海外大学への投資をする理由を考えるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 229 大学でこそ、何がでてくるかわからない多様な試みに投資が行われるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 230 現状では,ある成功した取り組みについては産学官連携が進むが,課題レベルからの問題提起などは希薄であるように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 231 社会情勢の変化に対する政策の対応が遅すぎる.もっと柔軟に対応できるよう予算執行の方法,等の見直しが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 232 産学連携にかかる支援機関,関係機関は「形式知」に偏りすぎていないか.論理的な一方,固い.イノベーションはもっと「暗黙知」的なところから生まれる気がする.それと関係機関における行きすぎた成果主義は挑戦の意欲をくじくように思う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 イノベーションを促進するためには,ある程度試行錯誤が必要で成果が出ないこともあるので,そのようなことを許容する環境作りも必要ではないかと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 ・クロスアポイントという制度は,全く機能していない.研究者に何のインセンティブも無く,設計がよくない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 我が国の国民は自分の身近な人間関係をより尊重する教育を受けているようにおもわれる.話し合いが下手,相互理解が十分できない単一民族の悲哀があふれているとおもう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 236 問4-17にある標準化活動の停滞については,政府から財団等への資金拠出の抑制が影響しており,業界を束ねる役割を担う財団の標準化活動を政府資金でより支援できるようにすべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 産業界の人達が以前より臆病(慎重)になっており,必ずしも連携がうまくいっているとは言えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 238 日本の大学では依然として,出身大学で研究を開始し定年まで同じ大学で勤務するケースが多く,産官学の人材が流動的に動いていないと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 239 日本では,自然資本(資源)の持続的な利用に関する企業の取り組みが不足しており,実在しても概ね欧米の模倣になっている.短期的に経済的に成功するためのイノベーションには持続性がないことから,政策として環境保全型イノベーションの創出を誘導する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 240 産業界・社会の求めるものの「本質的な部分」に求められる研究や産学連携と政策があっていないと感じる事が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 241 大学の先生が疲弊しているとその職業を目指す学生が減る.学者に対する待遇が全体的に悪い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 知財専門家を各研究機関で雇用することが難しいため,知的財産マネジメントへのアドバイスをを行う窓口を国として用意できるとよいと感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 特に機器,部品等のハードウェアの製造を行う大手企業において,研究連携の時間軸に対する意識の差(産業界は本業への利益貢献を意識する短期の時間意識,研究機関側はイノベーションを意識する比較的長い時間意識)が目立つことが多くなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 日本の企業は,数年で研究開発費を回収しようとするため,シャビーなプロダクトしか作れない.ゲームプレイヤーとしては一流であるが,世の中の考え方・仕組みを変えてやろうとするような,野心的なルールチェンジャー的な発想がないため,結局,出だしは世界に先駆けて良い取り組みであっても,資金回収が難しいとすぐに断念し,数年後にアメリカや中国が同じ発想で,デファクトスタンダードを取り,世の中を変えてしまう.いつもこのパターン。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 個人的には,イノベーションの元になるような”学”は,産官から切り離れた方がより効率よくなると思う.社会的な要請に引っ張られると自由な発想がしにくいので,イノベーションにつながらない.産官と結びつくべきなのは,変な研究からアイデアを思いついて産官に売り込む人だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 産学官連携のいろいろな取り組みはなされているが,3者の利害が一致しないので,難しい(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 247 機関内ベンチャーを促進する取り組みをしてほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 248 たとえば〇〇などはもっと基礎重視でよい.ここ10年ほどは,〇〇〇とやっていることがあまり変わっていない.研究所の特色をもっと大事にすべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 249 自身が民間出身であるが,民間企業と組織的な連携を行うための取組について十分とは言えないと感じている.未だに少なくない研究者(特に基礎研究者)は,応用研究や事業化に対して関心が低いと思われる.また,この欄が適切かどうか分からないが,概して研究機関の研究員は個人戦を好む傾向が強いように思う.少なくともそういった性質の研究者は産学連携は難しいかと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 250 イノベーションを目指すと謳ったプロジェクトほどイノベーションに乏しい内容となっている.産は知財を保護したが,学は公開したがるという利害相反を解決できたプロジェクトは少ない.知財の新たなルールが必要。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 251 社会や産業の変化に応じた研究開発人材と,いわゆる,アカデミックな研究を推進できる人材は異なるように思います.前者ばかりが求められる評価を受ける時代ですが,後者を育てないことには日本の科学力は衰退するのではないかと危惧されます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

- 基礎研究,独創研究,実用研究のバランスが悪い(評価基準を明確した環境を整備すべき).民間企業との連携・協働は不十分.産学連携から産主導型への移行ができていない課題が多い(産官学と医工連携を立体的に).学は実用化を念頭に置いた知財戦略を強化する必要がある(権利化と実施可否).科学技術関連およびモノづくりへの実践能力のある起業人材が必要.金融財政支援による市場の創出・形成への取組は更に大胆な策を望むが,実践側の甘えも目立つ.(公的研究機関,その他,男性)
- 252 産学連携の部分については,ユーザーを見ていて,特許や企業秘密など難しい問題を含んでおりもっと具体的に解決がなされて欲しいと感じる.産業界の現場で働く方の開発に必要な部分をもっと聞き出して,より良く連携できる道を探してほしい.今,産業の方が言えないことがあり,研究が進みにくいということを感じる.(公的研究機関,その他,女性)
- 253 産学官連携の制度が旧態依然でイノベーションを生む状況を作り難い.イノベーションはスピード感が重要であるので,イノベーション政策を直ぐに実行できる体制に変更する必要がある.(公的研究機関,その他,女性)
- 254 414 でも回答しましたが,支援ありきのプランでは継続できないと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 255 そもそも大学等の産学連携部門の人材のレベルが低い.そこに人事異動でやってくる責任者の立場の大学教官,民間出身者と称する有期契約のスタッフ,そこに課せられるKPI,いずれも的を得ていない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 256 産官学連携をさらに進めるためには,人事交流をしやすくすることが早道.わかっているハードルは高いが.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 大学での基礎研究から起業に向けてのシードステージでの「ギャップファンド」が少なすぎる.イノベーション政策としてこのギャップファンドの充実を推進してほしい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 258 研究シーズを探し出して,産業化,ベンチャー企業化を日々手伝うことを生業にしている.日本社会の価値観が変わらない限り,アメリカンモデルのようなベンチャー育成は日本では不可能だ.ドイツでも同じ意見を聞いている.日本政府はいつも米国の動きを後追いつている印象があるが,この社会は全く違う価値観で動いている事実を認識すべきだ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 ・シーズとニーズのマッチング政策が,各領域,各地域で充分ではない・政策のリソースが,まだまだ少ないように思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 産と大学,産と国研との連携は良い方向に動いてきたという印象は受けております.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 会社の取締役になると資金の運用に責任が生じます.以前に籍を置いた会社において,経済環境の激変で,業績が急落したことがあります.水面下の業績が続くと金融機関は,会社の取締役に對して,自宅などを担保とした借入金の保証を求めてきます.大学や公的研究機関の教職員が自らのイノベーション(知的財産)をシーズとした起業を行う場合,このような事例を知る人は少ないと思う.起業のリスクに関する事前教育や相談の場が必要ではないだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 わが国では過去優位であった分野(半導体,液晶パネル,携帯・スマホ,ソーラパネル,電池 etc.)でさえも,近年,韓国や中国企業に後れを取っている.今の状況が今後続くようであればわが国の国際競争力はますます低下する.今後は過去の失敗を教訓に次世代型の産業を支えるイノベーションの創造とその工業化・産業化で優位をキープできるような体制が求められる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 地域の活性化を更に促進させる手法として,各都道府県に人口に比例した開発資金を与えて,各都道府県のイノベーション政策の設定・判定基準に基づき,首長の判断で採否を決め,継続的な発展を促す制度を検討して戴きたい.地方のニーズは国のニーズと大きく異なるケースが多々ある.地方独特の考えにより開発して成功した技術,システム等を日本全体に普及する方式が効率的と考えられる.中央の組織だった,重構造の委員会では,特異技術の発展は見込めないと考えます.本方式を採用することにより,地域に合った特異技術は,よりスピーディに進展・普及させられると考えます.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 30年前の日本の陸上競技で誰が短距離で世界のトップを争えると想像したでしょうか?ラグビーがここまで強くなると誰が想像したでしょうか?産学連携もイノベーションも信じて追求する人材が育つ環境を作る以外に道はないと思います.リスクだ想定外だと評論する大きな企業にイノベーションはまぐれでしかついてこないと思います.せめて,65歳以上になったときに最低限の生活ができる環境を整えないと,「失敗を恐れずに」と話したところで,絵にかいた餅にもなりません.のたれ死に想定しながら,それでも面白いことをやろうという若者を生み出すには,ほどよい貧しさと明るさが必要です.そして何よりも小学校,中学校の先生を「良い教師」にするとそこから始めるべきです.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 産業界において,大手企業がイノベーションを起こす可能性は低くなっている.日本の中小企業は,社員100人,売上高20億円程度の企業に勢いがある.これは大手企業の製品化,商品化に際し,協力を要請される企業だからと思われる.大手企業の商品化能力が衰えているため,現状の延長線上にはイノベーションは起きにくい.中小企業が成長し,自社でイノベーションを起こし,大手に吸収されるのではなく,大手を巻き込むような現象が必要と考える.このためのスキームが必要ではないかと思っています.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 266 学・官のイノベーション体制をもっと強化.まずは組織を作つてという横並び体制で,積極的に何か始めようとする機運ではなく,案件待ちの組織,その問題を指摘する人材も居ない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 本当に必要とされている分野ではなく,聞こえの良い分野に特化した政策が多すぎる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 それっぽい施設や制度を立ち上げているだけで,実が伴っていない.もっと実績のある方に任せの方がよいが,経済面と学術面は分けるべき.特に,大学教授に経済面は無理.事業計画書を書けるか否かをチェックすべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 国際標準,とりわけマーケットとして大きな建設分野の設計基準・材料規格・溶接基準のグローバル化に関する産学官連携がほとんどない.現状は,欧米の規格基準に席巻されており,既に時遅しの印象もある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 官学の研究機関は,興味ある研究には取組むが,産業が必要とする課題解決と研究成果の社会実装における責任についても消極的な印象がある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 271

- 272 上記の規制緩和,法整備,国際標準への取り組み等に加え・イノベーション人材の育成はより低学年から始める必要がある(大学では遅い)。(マインド面)・(起業における)失敗を許容する社会的仕組みセーフティーネットの整備が必要。(社会環境面)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 制度や仕組みがあっても,うまく使われていないと感じる.企業の経営層や部課長クラス,大学の学長やリーダーや責任者の危機感や課題の共有,意識改革が十分でない.弊社に限って言うとイノベーションのために産学官連携をすすめる人材が不足,人材採用しようとしてもいない.資金はあるが人材がいない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 最近,スタートアップ企業を抱えこんだり活用する企業が増えているが,まだまだスタートアップ企業への投資は十分とはいえない,日本人が投資に対して保守的であることが理由ではないかと思料する.一方で,研究成果として社会実装を求めすぎる点は大きな問題ではないかと思う.社会実装は,しっかりとした基礎研究の成果が出て初めて進むものとする.まずは,基礎研究を環境も含めて充実させる必要がある.これらのためイノベーション・社会実装が十分に進んでいないと考えられる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 企業との共同研究で生まれた知財は,大学所有と言う先進国での常識と反して,大学と企業で共有と言う先進国ではあり得ない特許扱いが放置されたままで,大学発ベンチャー奨励するという矛盾した状況.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 276 オリンピックなどは滅多にない,世界に発信できる機会であると思うが,特に世界的にも望まれている環境保全,改善技術などのものを形で見せる取り組みが行われていない.新施設もゼネコン任せでは新しいものなど何も入らない.我々は今回多少なりともその役に立ちたいと思い,自治体の産技研と開発を行うが,規模は大きくない.もっと政策的に新しい役に立ちそうなシード技術を学と官が取り上げ,形にしていく取り組みが必要と考える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 277 産学官連携の場合,誰が主管(イニシアチブ)となるか?が問われ 且つ その状況により「成否」が左右される.ここに於いては,当事者任せでなく 中立な立場の第三者機関の参入等も考慮すべきと考える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 278 広島県は比較的進んでいると思われる.活動を裾野に広げていく段階に入っている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 279 イノベーション技術をベースとしたベンチャー・スタートアップ企業創設に対する資金支援,法的支援などについて,次元の違うレベルでの支援強化を期待したい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 280 一部の大学かもしれないが,産学連携のインフラも必要だが,問題なのは,大学人の産学連携による社会実装の意識がないことで,この意識改革が一番必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 281 イノベーション政策の改善は難しいと思います.それでもやらなければならないです.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 282 産学官連携が活性化するためには強いリーダーシップが必要で,そのリーダーが足りていないように思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 283 学生向けのアントレプレナーシップ教育は,ここ数年で充実してきていると感じます.一方で,教授など研究者の研究計画をマネジメント(適切なゴール設定,研究計画及び予算立案,アウトプット評価など)する教育は十分でないと感じます.また,未だ社会実装をゴール設定している研究への偏見(大学における研究は神聖なものである,みたいな)が見られ,産学官連携に協力的ではない現場が少なくないと思われます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 284 グローバルスタンダードのベンチマーキングが必要と考える.現在は表層的な分析しか行われていないと考える.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 285 産学官連携をどんどん進める施策は進めて欲しい.しかし,イノベーションは起こそうと思ってできるものではないので,まずは,イノベーションを起こすのに障害となっているものを無くしたり,制度的な改善をして欲しい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 286 社会・産業の変化が加速しているため,必ずしも対応(支援,環境整備,規制等)が追従できているとは言い難い.一方で,基礎研究とのバランスも必要と考える.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 287 コンソーシアムなどの仕組みが増えすぎて,各機関・企業においては「コンソ疲れ」の状況がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 288 大学などで産学官連携の講演会などがあり,具体的なニーズを企業に展開する取り組みが増えてきたと感じます.事例 ○○大学(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 289 競争的獲得資金が大きいことは,一方で期限つき研究員を多数雇用することを意味する.その中でプロジェクト終了後の期限付き研究員の受け皿が必要.これは研究員側と組織側の両方で必要.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 290 かけ声は高いが,実際に産学協同行われているのは大きな大学に偏りがちに見える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 291 種がないのに,無理やりイノベーションをやれと言われてできるわけがない.シーズ研究予算を増やす.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 292 企業が「付き合い程度」で参画するような現状を打破し,積極的に参画できる枠組みを構築すべきである.そのために,ボランティアではないにしても,犠牲を強いることはあってはならず,企業にとっても何らかの「益」になるものを明確に示し,誘導する必要があると感じている.言い方は悪いが,いわゆる目の前ににんじんをぶら下げないと,企業の継続可能な参加は促せず,例えば,人材不足となりつつ現状において,企業奨学金の拡充(イメージとしては,企業主導の学振特別研究員)により,産学連携の研究推進,その支援(税制優遇など)を官が担うような枠組みも一案と思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 293 基礎研究においては多様性を確保するために広く長期的な支援を,応用研究においては日本がリーディングしていくような産業に短期集中的な支援を提供するといったように,メリハリのついた研究投資に取り組むべきと考えます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 294 クロスアポイントメントを有効に活用したいのであれば、米国と同様な給与体系への見直しが必須である。現状の日本の給与体系では研究者にとってインセンティブが働かないので機能しない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 295 産学官連携が真の連携ではなくファンド獲得のための口実化している面が多い。ベンチャー支援等も同じ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 296 大学発のベンチャーで成果が出つつあると感じている。イノベーション人材の育成(例えばAIの基礎知識を有した人材)は欧米に比べ大きく遅れているが、最近産学共同でそういった人材を育成するアクションがとられており、良いことだと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 297 課題の捉え方を正しく出来るような人,目利きの出来る人をどのように育てるのか,考える必要があると思う。課題に対して本質を見抜く力,広がりを見出す力,勝ち筋を描く力が求められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 298 産学官連携を越えた人材交流・育成が未だ不十分との印象である。人材育成という視点でもっと積極的な人材交流が促進されることが望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 299 各地域における課題共有,連携はそれなりに行われていると感じる部分もあるが,地域格差も存在する。特に地方では,産学の連携が弱いように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 300 大学や国立研究所における知財の考え方は再考を要すると思われる。知財権の主張が強すぎる割には,その管理については全くなされなかったり,また強すぎるために連携を進めることが出来ないケースまで散見される。知財担当やその方針があまりに拘り定規すぎて柔軟性がみられないのは,明らかに連携推進の抵抗力となっている。そもそも連携できなければ,IPなど生れないはずなのに,それすら着手できない傾向があるのはいかなるものか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 301 なるべく早い時点で企業も責任をもって取り組めるような仕組みができると良いのではないか。大学でも基礎研究は自由な流れで進め,応用を考えるとときには将来的な社会課題や社会ニーズを意識し,それによって企業との共同研究などのハードルを下げることに繋がらないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 302 産学官連携によるイノベーションの推進が政策となっているが,具体的に産官学の取組みからどのような研究テーマに取り組み,どのようにその成果を取扱い,どのように,誰が事業化するのかの明確な仕組みをイメージすることが重要と考える。同床異夢の産学官連携は多数存在すると感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 303 先の基礎研究と,新事業,新産業につながるイノベーションとは違う。基礎研究はトライ&エラーで発散系で,成果の計画も立てにくい。産学官連携によるイノベーションは目的が明確に設定できれば,道具立てが揃っているのだから,それに必要な資金と人材を集めれば,計画的に生み出させるはず。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 304 中国・韓国が国際標準化機構(ISO),国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し市場をリードしようとする中で何らかの対策をしていく必要があると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 305 イノベーション評価の再定義が必要なかもしれない。イノベーションに数値目標や明確な出口戦略を設けて評価しているので,大胆な活動が全く展開されていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 306 産業界または経済産業省系公的研究機関の要請で学界が産学官連携に加わるのは非常にありがたく,産学官連携は重要だと思います。しかし,大学や文部科学省系公的研究機関は,産業界の技術ニーズのマーケティングや,研究課題の費用対効果の検討は得意ではないはず。むしろ,学術研究は20~30年後を見据えたまったく新しい技術の研究により,産業界では想像もできなかった新規市場を創出することも必要であると考えます。そのため,短期的な産業活用のみを重視せず,自由な発想で将来必ず必要になると信じる技術課題の研究にも積極的に取り組んでいただきたいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 307 国益とは何か,ということを改めて考え,仕組み,システムを見直す必要があると感じられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 308 所属する技術学会(機械系,材料系)で,イノベーション政策状況などの報告を聞く機会が無い,或いは,(あったとしても)少ないことを不思議に思う。そもそもどのように進めていいかわからないし,どのようなことが期待できるのかもわからないという企業がほとんどかと思う。民間財団法人や学会レベルでも,企業人が身近に感じられる話題として取り上げると,視座が変わり,イノベーション政策は,なにがしか活性化するのはないかと思えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 309 まだまだ,従来の手法からの脱却ができていないと思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 310 個々の大学が独立し活動しているように感じる。特に国立,公立,私学間の壁を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 311 我々の課題でもあるが,研究開発型や在庫投資型のビジネスのプロジェクト発売以降も必要な資金が投じられておらず,資金調達で常に苦勞する状況にあると考えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 312 産学官連携が地方の産業振興,雇用創出につながるような政策を継続することが必要である。現状では,首都圏が地方の活力を奪い,使い捨てている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 産学官で強調したイノベーション創出のためには,連携強化を図るためのプラットフォームの構築が重要と考える。大学,国の研究機関との組織的連携も重要ではあるが,独創的研究を行っている地方大学との連携にも何らかのスキームが必要ではないかと考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 314 大学や公的研究機関には現在の産業にとらわれず,人や社会にとって真に大切な(特に産業界で取り組みにくいような)分野を開拓して欲しい。現在の産業におけるイノベーションや社会実装については,本当に筋が良いのであれば民間企業で実施するし,そのときは本気で最後まで完遂するだけのリソース(予算,人材)は十分にあるため,わざわざ知的財産の独占的利用が難しくなる共同研究を実施することはない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 315 ○○○○に対抗できるIT企業は日本では難しいか？中国の○○○○,○○○○○○,その後続く急成長なベンチャー企業はひとえに野心と知力・行動力のある実業家がいてこそであり,日本はそのようなイノベーションを起こす大きなアイデアが出てきにくい感じ.この点で国や大学・公的機関・民間企業連携で,より魅力的で持続可能な環境保全社会を目指し,イメージを論議・具体化していくべきと考える.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 316 科技イノベ法への改正をふまえ,大学や国研における産学官連携やイノベーションが活性化することを期待している.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 317 制度や政策の面ではかなり進んできている印象を受けます.しかし,大学や公的研究機関から飛び出して,自らがベンチャービジネスを立ち上げる人材は未だ少ないと感じます.(民間企業等,その他,男性)
- 318 政府のイノベーション政策は視野が狭すぎる.「夢の技術による破壊的イノベーション」は求めて得られるものではない.現在の日本に必要なのは,技術の進展や社会の変化を踏まえて,既存の制度やルールをスピード感を持って見直す「漸進的なイノベーション」を加速させることだ.いくら産官学連携を進めたところで,既得権益的なものを守る姿勢では必要なイノベーションは生じようがない.その肝心な部分に分かっていないのではないか.(民間企業等,その他,男性)
- 319 産学官連携をうたった方が(学の)予算が付きやすいのかもしれないが,真の連携にはまだ時間がかかる印象である.(民間企業等,その他,男性)
- 320 個別の対応に特化しすぎている.個々の対応では,国が推進する他国とは,競争にならない.より官の推進による取り組みにしなくては,将来,日本は,何もNo1になることができない.環境面でも,より積極的な対応が必要.(民間企業等,その他,男性)
- 321 産学官連携については行われていると思いますが,実際に研究に携わる研究者が弱い立場にあり,良いイノベーションの発掘は難しいのではないのでしょうか.(民間企業等,その他,男性)
- 322 企業の本気度が依然として上がっていない.産,官,学,民のいずれもがさらに努力する責任がある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 323 体制の違う国のマネは辞めて,国こそ日本型の政策を造るべきである.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 324 イノベーションをリスクのある基礎研究(これは基礎研究として重視する)とは区別して「(既存技術を含む)技術の[新しい]組み合わせ」で現存の技術体系を大きく置き換える体系の提案と捉えて,それらを見いだし,援助すべきではないか.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 325 産学官連携の強化のためにマネジメント系を支援する動きが出ていることは非常に的を得たよい施策だと思います.現在は学つまり大学側のマネジメント系強化に取り組んでいるところだと思いますが,産側つまり企業が産学間連携を推進することについても政府としてテコ入れすることも考えるべきだと思います.企業は営利機関として各社で考えるべきという考えがどうしても出てくるころだと思いますが,政府が支援して生み出した学の研究成果を直接社会に還元するためには企業が担う役割は非常に重要となります.大学側のマネジメント系強化がこのまま進んでいくとある程度以上は費用対効果が悪くなる時期が来ると思います.その前に企業側へのテコ入れ策をバランスよく加えることも検討していただきたいと思います.(民間企業等,その他,男性)

パート 5

大学改革と機能強化の状況

(裏白紙)

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

	2018	2019	差	
1	1	3	2	能力は十分に持っていると思われるが、とにかく人手不足に尽きる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	4	5	1	・URA等の雇用・育成には積極的に取り組んでいる・IRデータ室,リサーチアドミニストレータ推進室を本部に設置し,積極的に情報の収集と分析を行っている.学内の様々な部署で行われている調査等を統合して分析するための環境の整備(無記名調査を暗号化した記名調査に切り替える等)が急がれる(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	4	1	様々な情報を収集し,分析することは多くなっているように思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	URAの協力は年々,よくなっている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	5	6	1	研究大学として,とてもURAのサポートが充実している(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	遅まきながらIR戦略室を作成し,URAらと連携して情報収集,分析を開始する体制ができた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	情報収集のための取り組みは増えたように思う.そのために研究者各個人がそれぞれ時間を削られているので,情報収集の方法を改善する方法はあると思うが。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	4	5	1	ここ1年で少し向上したいと思います.この調査によって,色々な知識が身についたことも要因と考えられ大変感謝しております。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	経営に関しては分析能力を有している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	本学においてリサーチアドミニストレータ制度が充実してきた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	様々な研究関連プロジェクトに従事したため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	IRがやっと起動し始めた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
13	3	4	1	IR部門に専任教員を配置した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	学長室のIR機能を強化してきた成果が少しずつ見えてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	IR部門の機能強化やURA人材の新規採用などで情報収集・分析・意思決定・営業能力を高める努力をしている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	URAなどがされている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	次年度に向けてIR部門の立ち上げ準備をスタートした(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	体制が強化された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	雑用の比率が増しているので,自分の研究領域でも情報収集を十分に継続しているとはいいいにくい場面が出てきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	最近本学URAが活発な活動を行っているため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
21	1	2	1	収集活動は活発であると感じるようになったが,分析はされていない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
22	2	2	0	持って無いし,それを得る立場にはない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	1	0	末端の状況を把握しようとしていない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	3	0	能力は徐々に高まっているが,もう少し高める必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0	URAの分析能力は不十分(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	4	0	URAを自走し,知的創造サイクルと結びつけた活動になるよう体制を構築しています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	所属学部は設立されてから20年の小規模学部で,工学全領域をカバーするだけの教員やスタッフがいない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	URAの業務が多岐に渡っており,URAが疲弊しつつある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	〇〇大学について回答している.外部から見て不足していることに気づいた。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	4	3	-1	正当に評価できているとは思えない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1	アドミニストレータ部門は縮小しているように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	3	2	-1	相談しても,十分な回答が返ってこない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	4	3	-1	URAの拡充が遅れた状況にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	4	3	-1	大学が置かれている状況は目まぐるしく変化している.それに比べて,情報の収集・分析力の強化が遅れているように思える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	1	-1	体制を維持するための予算確保に苦慮するようになっており,以前よりも低下した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
36	4	3	-1	シンクタンク機能が低下している.マネジメントにリソースを割かざるを得ないため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	本学において閲覧可能な国際誌が大幅に削減された状況を鑑み,自ら情報収集能力を放棄したと認識している。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1	大学としての取り組みがまだです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1	情報収集に関しては不十分(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

40	3	2	-1	IRの機能が未成熟(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	十分でない.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	本年,大学本部に改善意識が無い事が明らかになったため.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	URAは頻繁に入れ替わるし,専門性も低い.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	全く機能していない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	IR部門の人が研究のことを何も分からない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	個々の教員に頼っている部分が多い(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	-1	着任して2年,違和感を感じる面が多くなりました.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	5	3	-2	蓄積された(散在した)データを十分に利用できていない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	2	-2	人材流出を補填できていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	4	2	-2	IR部門およびURAの設置から間がなく,まだ活動実績が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	4	2	-2	収集すべき情報や分析する能力が高く求められるようになっているにも関わらず,小規模大学では,そうした人材を確保,育成することが難しいと感じられるようになってきている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	139	193	354	474	431	232	60	1,744	4.4	2.9	4.6	6.2	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.08	-0.06	-0.10	-	-0.24	
大学等	37	167	306	403	391	219	57	1,543	4.5	3.0	4.7	6.3	4.7	4.6	4.5	4.5	-0.08	-0.05	-0.11	-	-0.24	
公的研究機関	102	26	48	71	40	13	3	201	3.8	2.4	3.9	5.4	4.0	3.8	3.8	3.8	-0.11	-0.11	0.02	-	-0.20	
イノベーション俯瞰グループ	131	37	137	141	93	27	7	442	3.8	2.6	4.0	5.5	3.9	3.8	3.9	3.8	-0.10	0.09	-0.11	-	-0.12	
大企業	53	5	36	43	27	7	0	118	3.9	2.8	4.1	5.5	4.0	3.9	4.0	3.9	-0.08	0.10	-0.11	-	-0.10	
中小企業・大学発ベンチャー	39	14	36	25	11	3	1	90	3.0	2.3	3.7	4.8	3.3	3.3	3.5	3.0	-0.04	0.16	-0.43	-	-0.30	
中小企業	21	6	22	11	7	3	0	49	3.1	2.3	3.6	4.8	3.6	3.5	3.4	3.1	-0.10	-0.06	-0.25	-	-0.41	
大学発ベンチャー	18	8	14	14	4	0	1	41	2.9	2.3	3.8	4.8	3.1	3.2	3.5	2.9	0.02	0.35	-0.63	-	-0.26	
橋渡し等	39	18	65	73	55	17	6	234	4.1	2.6	4.0	5.7	4.1	4.0	4.0	4.1	-0.14	0.04	0.02	-	-0.08	
男性	238	203	437	553	469	244	62	1,968	4.3	2.8	4.5	6.1	4.5	4.4	4.4	4.3	-0.06	-0.04	-0.09	-	-0.19	
女性	32	27	54	62	55	15	5	218	3.9	2.7	4.2	5.8	4.3	4.0	4.1	3.9	-0.25	0.09	-0.20	-	-0.36	
社長・役員、学長等クラス	59	29	80	85	85	60	8	347	4.5	3.1	4.7	6.5	4.6	4.6	4.7	4.5	-0.04	0.12	-0.22	-	-0.06	
部長、教授クラス	86	89	210	291	228	98	22	938	4.2	2.9	4.4	5.9	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.03	-0.04	-0.07	-	-0.14	
主任研究員、准教授クラス	78	86	140	158	136	75	23	618	4.1	2.6	4.3	6.1	4.4	4.3	4.2	4.1	-0.14	-0.03	-0.11	-	-0.27	
研究員、助教クラス	32	23	49	62	60	21	14	229	4.4	2.8	4.5	6.3	4.7	4.5	4.5	4.4	-0.21	-0.02	-0.05	-	-0.28	
その他	15	3	12	19	15	5	0	54	4.3	2.7	4.0	5.4	4.2	4.4	4.0	4.3	0.17	-0.44	0.29	-	0.03	
雇用形態	74	56	147	174	175	85	23	660	4.5	2.9	4.7	6.3	4.7	4.7	4.6	4.5	-0.06	-0.07	-0.12	-	-0.25	
任期あり	196	174	344	441	349	174	44	1,526	4.2	2.7	4.4	6.0	4.3	4.3	4.2	4.2	-0.09	0.00	-0.08	-	-0.17	
任期なし	0	0	9	15	36	39	4	103	6.3	4.8	6.2	7.4	6.0	6.1	6.3	6.3	0.08	0.00	0.16	-	0.23	
業務内容別	0	6	13	40	43	22	4	128	5.2	3.9	5.3	6.6	5.2	5.4	5.3	5.2	0.18	-0.08	-0.14	-	-0.04	
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
マネジメント実務	31	148	262	316	284	144	46	1,200	4.3	2.8	4.5	6.1	4.6	4.4	4.4	4.3	-0.12	-0.07	-0.11	-	-0.30	
現場研究者	6	13	22	32	28	14	3	112	4.3	2.8	4.8	6.4	4.6	4.5	4.6	4.3	-0.06	0.02	-0.25	-	-0.29	
大規模Pの研究責任者	26	115	199	289	267	168	41	1,079	4.6	3.0	4.7	6.4	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.08	-0.09	-0.06	-	-0.23	
国立大学等	3	7	30	17	23	11	3	91	4.2	3.0	4.7	6.3	4.7	4.7	4.7	4.2	0.00	-0.05	-0.48	-	-0.53	
公立大学	8	45	77	97	101	40	13	373	4.3	3.0	4.6	6.1	4.5	4.4	4.4	4.3	-0.09	0.08	-0.16	-	-0.18	
私立大学	7	20	37	68	63	45	7	240	4.8	3.3	5.1	6.5	5.1	5.0	4.8	4.8	-0.10	-0.13	-0.03	-	-0.26	
大学グループ	13	34	53	92	86	57	15	337	4.7	3.2	4.9	6.4	4.8	4.7	4.7	4.7	-0.12	0.02	-0.01	-	-0.10	
第2グループ	10	47	85	99	100	38	9	378	4.1	2.6	4.3	6.0	4.3	4.3	4.1	4.1	-0.04	-0.11	-0.02	-	-0.17	
第3グループ	7	62	120	127	129	68	23	529	4.3	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	4.6	4.3	-0.02	-0.02	-0.27	-	-0.30	
第4グループ	5	25	36	51	50	30	7	199	4.5	2.7	4.7	6.3	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.15	0.01	-0.02	-	-0.15	
理学	11	45	80	104	114	52	18	413	4.5	2.8	4.8	6.3	4.9	4.7	4.6	4.5	-0.16	-0.13	-0.07	-	-0.36	
工学	4	25	37	48	41	17	7	175	4.1	2.8	4.3	5.7	4.2	4.2	4.1	4.1	0.05	-0.09	-0.01	-	-0.05	
農学	11	50	101	102	74	39	12	378	3.9	2.7	4.2	5.9	4.3	4.2	4.2	3.9	-0.12	-0.02	-0.25	-	-0.38	
保健	93	27	112	117	81	22	7	366	3.9	2.7	4.1	5.6	4.0	3.9	4.1	3.9	-0.09	0.12	-0.16	-	-0.13	
産学官連携活動あり(過去3年間)	38	10	25	24	12	5	0	76	3.4	2.1	3.3	4.7	3.4	3.3	3.1	3.4	-0.09	-0.18	0.27	-	0.01	
なし	49	9	45	54	36	10	1	155	3.9	2.8	4.1	5.5	3.7	3.8	4.1	3.9	0.14	0.27	-0.11	-	0.29	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	77	22	45	39	15	7	1	129	3.1	2.2	3.6	4.8	3.8	3.3	3.3	3.1	-0.42	0.01	-0.23	-	-0.65	
なし・分らない	270	230	491	615	524	259	67	2,186	4.3	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	4.3	-0.08	-0.02	-0.10	-	-0.20	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	5	3 見直しの程度や頻度が過多となり、改革疲れを感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 独立した組織として新しくオープンイノベーション機構が設立された(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 研究センター組織の見直しや人給システムの見直しを行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2 大学本部の執行部が変わったことによる組織改革,及び改組に伴う部局の教育研究の見直し等により,学内組織の改革が始まっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	6	2 頻繁に見直しが行われるようになった。ただし,必ずしも良くなっているわけではない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	2	3	1 少しずつ進みつつあるように思われるが,研究環境・研究力は劣化しているのでは(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1 大学間競争に耐えるために否応無しにその方向へ進んでいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1 大学改革はいろいろな面で進められつつある。成果が出るかはこれから。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 評価における研究領域の比重がまだ大きく,産学・地域・国際など連携などにかかわる人材が少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 本学は全面改組することとなった。地域産業と先端分野に対応する改組が求められている(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1 質問のような取り組みが始まってきていると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
12	5	6	1 いろんな学際融合のとりくみがなされている(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1 組織の改善は行われていると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
14	3	4	1 組織の再編などは急速に行われている。ただし,特色や強みを生かしているかは不明だが(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	5	6	1 改革が多すぎて,ついていけないくらいがある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 少しは進んだ。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 取り組みが始まった(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	3	4	1 現在,学部の改革を行っています。大組織でするので時間がかかっています。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
19	5	6	1 改革は十分に行われているが,改革のための改革であることが多く,無駄な業務を増やしている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 一法人複数大学制度を活用した教育研究組織の改革に取り組んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1 積極的に行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1 事務組織の再編や教学組織の見直しなど,切れ目なく改革を進めているため。(大学,第3G,その他,男性)
23	3	4	1 学科改組が行われた(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1 自己改革のための組織再編は行われていると感じられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	4	1 ここ数年改善傾向にあると思われる。ただ,付け焼刃程度であり,抜本的な改善には至っていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	4	1 強みや特色を生かす方向に進むため,それに当てはまらない分野が縮小されている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	5	1 少しずつではあるが前進している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 業績評価など人事給与システムの改革を行った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	3	4	1 IR部門が収集した情報等を活用し,自己点検機能の強化に努めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1 評価,給料体系など種々の見直しが積極的に行われている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	5	1 大学院の改編を通じて,改革が進められた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1 国際共同研究を奨励する資金が増えた。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1 個人的には効果は疑問だが,改組は行われた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1 最近,自己改革を進めている大学が増えているように思える。ただ,合理化によって研究環境が悪化する可能性もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1 始まった。けど,教職員の適切な役割分担など,感じられないしボスの支配が増したようにも感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	4	5	1 同じ物差しでの比較をされない努力を感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	4	5	1 政府が求める大学改革は,幹部レベルでは相当に浸透している。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
38	2	3	1 自己改革や学内組織の見直しは,進んできていると感じます。(民間企業等,その他,男性)
39	3	4	1 いくつかの大学で学長のリーダーシップの取り組みが見られる(民間企業等,その他,男性)
40	2	3	1 自己改革は進められていると思いますが,研究者や事務方が実感されているか疑問が残ります。(民間企業等,その他,男性)
41	2	2	0 先例主義のために,新しい取り組みのための制度改革が進んでいない。事務方の抵抗だけでなく,教員の中にも(研究上の不自由・不便を感じながらも)制度改革に消極的な考え方のものも少なくない。(また,そういう人の声大きい)(大学,社長・学長等クラス,男性)

42	3	3	0	大学差が激しい(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	人事給与とシステム改革も,結局は,文科省からの押しつけ(運営費交付金を人質に取った政策)に依るものであり,自己改革とは,とても言えない状態にある.これは,大学人の責任でもあると思うが,先ずは,自己改革の文化を根付かせる必要がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	特に地方国立大学,公立大学は危機感が低く,改革の雰囲気を全く感じない.投資(税金)に対してリターンが少ない.私立大学研究ブランディング事業は素晴らしい取り組みだったが,中止されることになり,非常に残念.(大学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	4	0	・組織改革は行われているが時間と労力がかかっている・機動的に組織再編が可能な部局間連携研究機構の創設・拡充を通じ,変化が激しい研究テーマに即応しうる形を整えつつある.また,事務職員について,特定の技能をもったスペシャリストを採用する仕組みを整え,従来の総合職型と相補的に高度化する事務業務を担う体制を整えつつある(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
46	5	5	0	あくまで自主努力によるものが大きいです.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	教育体系の改革は積極的だが,研究体制への取り組みは不十分だと感じる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	URA部門が発足したが,本来の機能を果たしていない.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	学内改革は権力闘争の道具となり果てている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	4	0	県境を跨いだ複数の大学連携の動きは,一つの大学では成し得なかった施策の遂行や目標の提示につながるのではないかと,今後,注視していきたい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	偏差値のさほど高くない大学で推進して欲しい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	3	3	0	道半ば(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	頑張っているところもあるのは事実(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
54	1	1	0	文科省の横やりで自己改革などできない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	4	4	0	進みつつあると思われる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	4	4	0	事例が増えてきた.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	迷走している感がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	国際的には評価が落ちている.やたらに海外大学とMOUを締結するが実効はあるのか,実効をあげるプログラムは動かしているのか.(大学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	全体的な意思統一が図られていない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	強みや特色を生かす,にしては評価方法が画一的.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	今〇〇〇大学はそもそも〇〇(〇〇)が不在の状況であり,〇〇側も反〇〇側も,恒久的な大学の理想では無く,自分たちの利益とエゴのためにいがみ合っているように見える.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	数年前に改革をしたが,まだ,絵に描いたようにはなっていない.現実と理想のギャップがまだ埋められない.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	一人に役割分担が集中することが多い(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	5	4	-1	教員数が削減している現状,今後教職員間の適切な役割分担がさらに進むことが好ましい.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	5	4	-1	現在行っている途中の段階.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
66	2	1	-1	改革を考える時間的余裕と体制的な余力がなく,有効な見直しを的確に行うことが困難となっている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	これも貧すれば鈍するの大学融合が優先され,地域の強みを出す方向性と相反している.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	学部執行部の不可解な人事.きちんと能力がある人を選んでいるのか不明.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
69	3	2	-1	人事評価が信用できないと感じる.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
70	6	5	-1	大学経営という立場も理解すれば,6ではあります・・・(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	4	-1	文科省と本学自ら設定した「特色」にとらわれすぎて,研究教育機関として根本的な機能が衰退する可能性がある.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
72	5	4	-1	自己改革ではなく文科省の押しつけ.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	文科省プロジェクトに振り回されており,実態に見合った改革ができなくなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	改革が多岐にわたり方向性がぶれているように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	執行部の独裁体制が強化されたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	4	3	-1	改組がありますが,強みや特色を生かすことは前面に出ていません.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
77	2	1	-1	現場からのニーズを吸い上げるシステムになっていない.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	2	-1	大学事務の人手不足,業務の集中がひどい.市から循環してくる職員を減らして大学固有職員の比率があげられたいのにな,それもできない様子.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
79	2	1	-1	見直しが機能していないことを実感します(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	人事面の制約があり,個別の機関でやれる範囲が狭いため自己改革も困難である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
81	6	5	-1	必要以上の再編が起きていると思う.(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
82	4	3	-1	人を増やさないと,もう,どうにもならないのでは?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	色々と行動しているのは見えるがいまいち実効が伴っていないと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

84	5	4	-1	大学はもっと変わる必要があると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	4	3	-1	分野融合的な研究への対応が不十分であり,融合分野で活躍できる人材育成も不十分である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	4	3	-1	いろいろ改革を行っているようだが,企業と違って右へならえとはいかないようです。(民間企業等,その他,男性)
87	5	3	-2	教員評価システムが不十分。(大学,社長・学長等クラス,男性)
88	5	3	-2	組織が硬直化しており,柔軟な人事が困難(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	6	4	-2	トップダウン型になってきたため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	5	3	-2	全員に対して公平に分配する,角の立たない方針でやっている.そのため,活動的な人も,それほど活動的な人も同様な評価.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	3	1	-2	教員がいくら頑張っても,給与が年々減らされている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	4	2	-2	教職員のモチベーションアップにつながる施策が不足している(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	5	3	-2	見直しの必要性は認識されているが,実施に至っていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
94	3	1	-2	大学は考えているように提言はするが顕著な変化は見られない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	4	2	-2	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	3	1	-2	皆改革の必要性は理解しているが,既得権益に縛られて身動きができない状態になっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
97	4	2	-2	傍らで見ていて,文科省出身の天下り役人が実質的でない組織改変等を行う傾向が強いと感じている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	6	3	-3	5年前に当該分野の専門家として招聘されたにも関わらず,改組により,私の専門分野の教育コースは消滅しそうです.また,昇進試験でも専門分野の変更を強く迫られ,配置転換もされたため,大学が私に何を求めているのか,わからなくなりました.(注記:招聘した際の中心教員は既に定年退職しており,これを節目に風向きが変わりました)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
99	4	1	-3	強みを共有できていない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
100	4	1	-3	学内組織改編があったが,単なる改悪である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	各年の指数				指数の変化							
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
大学・公的研究機関グループ	163	157	383	477	445	216	42	1,720	4.4	2.9	4.5	4.4	4.4	4.4	-	-0.12	-0.10	-0.03	-	-0.25			
大学等	57	132	328	415	409	201	38	1,523	4.4	3.0	4.6	4.5	4.4	-	-0.11	-0.11	-0.03	-	-0.26				
公的研究機関	106	25	55	62	36	15	4	197	3.7	2.4	3.8	3.7	3.7	-	-0.22	-0.02	0.03	-	-0.21				
イノベーション俯瞰グループ	109	42	146	163	88	22	3	464	3.6	2.5	3.8	3.6	3.6	-	-0.06	0.10	-0.01	-	0.03				
大企業	43	6	42	43	30	7	0	128	3.8	2.7	4.0	3.8	3.8	-	-0.08	0.11	0.04	-	0.07				
中小企業・大学発ベンチャー	35	15	32	34	10	2	1	94	3.0	2.1	3.4	3.2	3.0	-	-0.12	0.37	-0.15	-	0.10				
中小企業	22	8	17	14	7	2	0	48	3.1	2.3	3.4	3.3	3.1	-	-0.25	0.39	-0.24	-	-0.10				
大学発ベンチャー	13	7	15	20	3	0	1	46	3.0	1.9	3.4	3.1	3.0	-	-0.02	0.34	-0.08	-	0.24				
橋渡し等	31	21	72	86	48	13	2	242	3.7	2.5	3.8	3.7	3.7	-	-0.02	-0.05	0.02	-	-0.05				
男性	233	177	472	588	477	218	41	1,973	4.2	2.8	4.3	4.3	4.2	-	-0.07	-0.07	0.00	-	-0.13				
女性	39	22	57	52	56	20	4	211	4.1	2.8	4.5	4.3	4.1	-	-0.45	0.05	-0.24	-	-0.64				
社長・役員、学長等クラス	49	23	101	102	89	39	3	357	4.2	2.8	4.3	4.0	4.1	4.2	-	0.01	0.09	0.04	-	0.14			
部長、教授クラス	79	83	230	307	227	89	9	945	4.1	2.8	4.2	4.2	4.1	-	-0.10	-0.07	-0.04	-	-0.21				
主任研究員、准教授クラス	94	66	132	160	146	76	22	602	4.3	2.8	4.4	4.4	4.3	-	-0.14	-0.01	-0.03	-	-0.18				
研究員、助教クラス	35	24	55	51	55	30	11	226	4.4	2.7	4.6	4.6	4.4	-	-0.17	-0.15	-0.07	-	-0.39				
その他	15	3	11	20	16	4	0	54	4.3	2.7	4.0	3.8	4.3	-	0.50	-0.42	0.44	-	0.53				
雇用形態	65	49	171	187	172	77	13	669	4.3	2.9	4.5	4.4	4.4	-	-0.17	-0.02	-0.08	-	-0.27				
任期あり	207	150	358	453	361	161	32	1,515	4.2	2.7	4.2	4.2	4.2	-	-0.07	-0.07	0.01	-	-0.13				
任期なし	0	0	20	21	38	24	0	103	5.3	3.7	5.2	5.1	5.3	-	-0.10	0.00	0.23	-	0.12				
業務内容別	0	0	18	43	54	11	2	128	5.0	3.8	5.0	4.9	5.0	-	0.19	-0.05	0.05	-	0.19				
学長・機関長等	0	0	18	43	54	11	2	128	5.0	3.8	5.0	4.9	5.0	-	0.19	-0.05	0.05	-	0.19				
マネジメント実務	53	122	271	321	286	146	32	1,178	4.3	2.8	4.4	4.5	4.3	-	-0.13	-0.16	-0.06	-	-0.35				
現場研究者	4	10	19	30	31	20	4	114	4.8	3.1	5.0	4.7	4.8	-	-0.18	0.16	-0.05	-	-0.07				
大規模Pの研究責任者	37	96	214	281	288	162	27	1,068	4.5	3.0	4.6	4.6	4.5	-	-0.10	-0.07	0.03	-	-0.14				
国立大学等	2	5	21	27	24	13	2	92	4.5	3.5	4.9	4.7	4.5	-	0.04	-0.31	-0.20	-	-0.48				
公立大学	18	31	93	107	97	26	9	363	4.1	2.9	4.4	4.5	4.1	-	-0.17	-0.21	-0.16	-	-0.54				
私立大学	13	11	32	44	71	63	13	234	5.6	4.0	5.7	5.6	5.6	-	-0.11	-0.05	-0.01	-	-0.17				
大学グループ	17	27	71	79	102	44	10	333	4.6	3.0	4.7	4.6	4.6	-	-0.11	-0.11	0.00	-	-0.22				
第2グループ	13	54	80	102	103	30	6	375	4.0	2.6	4.2	4.1	4.0	-	-0.14	-0.13	-0.02	-	-0.29				
第3グループ	13	38	134	169	119	55	8	523	4.2	2.9	4.3	4.4	4.3	-	-0.06	-0.11	-0.09	-	-0.25				
第4グループ	15	27	35	45	48	29	5	189	4.3	2.5	4.3	4.2	4.3	-	-0.17	-0.16	0.19	-	-0.15				
理学	18	37	79	109	113	55	13	406	4.5	3.1	4.8	4.7	4.6	-	-0.14	-0.13	-0.06	-	-0.33				
工学	3	19	46	51	40	17	3	176	4.0	2.6	4.2	4.3	4.0	-	-0.06	-0.25	-0.03	-	-0.34				
農学	16	37	103	105	78	40	10	373	4.1	2.8	4.3	4.4	4.1	-	-0.11	-0.13	-0.20	-	-0.44				
保健	77	29	119	135	77	19	3	382	3.7	2.5	3.9	3.6	3.7	-	-0.05	0.13	-0.02	-	0.07				
産学官連携活動あり(過去3年間)	32	13	27	28	11	3	0	82	3.1	2.2	3.2	3.1	3.0	-	-0.06	-0.19	0.17	-	-0.09				
なし	40	4	57	62	35	6	0	164	3.8	2.6	3.8	3.5	3.7	-	0.13	0.25	0.05	-	0.42				
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	66	24	49	41	18	7	1	140	3.1	2.2	3.4	3.3	3.1	-	-0.20	0.09	-0.09	-	-0.20				
なし・分からない	272	199	529	640	533	238	45	2,184	4.2	2.8	4.3	4.2	4.2	-	-0.10	-0.05	-0.02	-	-0.18				
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	3	5	2	共同研究,受託研究には,積極的に取り組んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	厳しい財政状況に対応するためにその方向へ進んでいる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	既書いてきたことだが,寄付金などの税制優遇などのインセンティブが無い事が問題.大学側も地域への貢献がより求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	増えてきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1	多様化してきている。(大学,その他,男性)
6	4	5	1	・寄付金収入の拡充に力を入れている・財源確保は多様な観点で行われていると感じる・寄付金,共同研究・受託研究ともに増加傾向にある.都心部に不動産を持つ総合大学として,さらに経営の多角化を進めていくことは可能と考えられる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	間接経費を直接経費の10%以上から20%以上へ引き上げることを決定した.本学の知財ライセンス,施設・設備使用料,学術指導料等の対価として,現金に代えて株式及び新株予約権を取得可能とする規程を整備した.全学組織である「オープンイノベーション戦略機構」を設置し,戦略的な産学連携経費(外部資金)を呼び込む体制を構築した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	徐々にではあるが,取り組みがなされてきている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	5	6	1	いろんな資金源に多角的にアプローチしている(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	取り組みが積極的すぎて,研究に支障が出ているように思う(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1	取り組みはなされているが,実績はまだついてきていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	寄付金等の収入のための取り組みがいくつかあった.しかし,大きな財源になるとは期待できない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	本年度より共同研究講座制度を発足させたことや,各種基金制度の設置を進めているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	共同研究の間接経費割合の拡大,共同研究講座制度の導入等の改善に取り組んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	共同研究講座を導入し,共同研究費の増額を狙う施策を実施中(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	平成30年10月から,共同研究における間接経費の受入れを制度化し,財源の多様性が向上してきた為。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	組織改革(基金担当の設置等)を含め,寄附金の拡充や民間企業との連携を進めているため。(大学,第3G,その他,男性)
18	4	5	1	教員の削減で,財源確保の取り組みとマネージメントばかりになっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	現状での取り組みは活発化している印象があるが,そのための土壌(人材確保)等はされていないため先細っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1	寄付金収入の拡大を進めている他,クラウドファンディングの活用を推進している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1	一部の設備について学外者が利用する際の料金を規定化し,多くの企業の利用実績を上げている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	寄附金,共同研究,基金等の確保に組織的(トップセールス,各教員・同窓生・関連企業団体への働きかけなど)に取り組んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1	一部の設備について学外者が利用する際の料金を規定化し,多くの企業の利用実績を上げている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	民間との共同研究,受託研究は行われている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	大学組織,行政,企業など組織間の連携推進が試みられ,その取り組みの成果が徐々に上がってきている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	大学全体として財源を申請する取り組みが増えてきているように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1	中小企業との連携が強化され,共同研究が増加しているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	学内で新たな制度がスタートしている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	寄附金収入の拡大や民間との共同研究の拡大に対する取り組みを強化している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	取り組みは拡大しつつある(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	大学等は努力をしているが,限界はある模様。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	いいかどうか分からないが,大型の共同研究(共同研究費が1000万円以上,100万円以上など)を重点的に支援するような傾向にかなりの大学が進んでいるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
33	1	2	1	始まった.大学発VC設立をもっと拡大しなくてはと思う.誰が研究営業するかも課題.先生達では無理,また民間から採択された産学連携部門も,余り活躍していない.と感じる.同じ顔つきの人が多い.所属した企業の方法を進める。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	取組は行われているが,財源の確保は不十分と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1	増えつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	3	1	取り組みは増えているが,実効の判断はこれからと思う(民間企業等,その他,男性)
37	2	3	1	小職の関わっている大学においては積極的に取り組まれておられます。(民間企業等,その他,男性)

38	1	1	0	寄付金の資産運用が認められていないため、寄付金を食い潰すだけの状態になっていることが、大きな問題と考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	掛け声だけで、施策はなし。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	4	0	あくまで自主努力によるものが大きいです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	取組みを積極的に行っているがまだ成果は出ていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
42	1	1	0	オーバーヘッド取り過ぎ(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	特に寄附金に対する働きかけが非常に悪いと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	4	0	クラウドファンディングは盛んだが、いつまでもそれで資金が集まるとは思えない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	各教員が独自の研究領域を確立することが最も重要だが、莫大な学内業務がそれを不可能にしているのが現状。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	3	0	確保した財源の運用上の問題が改善されていない。特に繰越。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	3	0	民間との共同研究,受託研究を増やすべきであろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	少子化に伴い閉鎖する大学が出て来ている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	2	2	0	大学が独自に資金調達を進めることは、極論すると、ある意味、企業の研究機関の一部に組み込まれることに近い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	運営交付金の削減対応で手いっぱい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	4	4	0	関心はあるが妙手がない,というところが多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
52	1	1	0	学生にまわらなくなる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	3	0	ただし,取組みはあっても,実績が上がっている大学は限られている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	地方大学における民間との共同研究が頭うちになっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
55	5	4	-1	伸び悩んでいると感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	〇〇大学について回答している。外部から見ても不足していることに気づいた。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
57	4	3	-1	大学としての企画力に乏しく教員の努力に任されている(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	この研究者は努力をしているが,現状本学の組織は崩壊している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	オーバーヘッドが多すぎる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
60	2	1	-1	掛け声だけ。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
61	3	2	-1	寄付金収入が他と比較して少ないらしい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	民間との共同研究の件数は増加傾向であるが,受入額が減少している(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
63	5	4	-1	他大学などの取組をみると,もう少し取組を増やせるように思われた(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	2	-1	収入確保の取組みはほとんど耳にしません。聞くのは費用削減のみです。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
66	4	3	-1	OBが多いはずなのに,同窓会からの寄付金が大に比べて少なすぎるのが気になっています。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	-1	各研究室,研究者の努力によるため,一様に十分とは言えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	確保に対して関心を示す教員は少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	財源を確保するための取組は行われているが,そのために研究者は多くの時間を割いているようである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	大学間差は拡大している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	進んでいない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	4	-1	取組は行われているが,不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	2	1	-1	個人の寄付をもっと集められるように,大学の社会貢献をもっと訴えるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	4	3	-1	全国の大学がほぼ同じスキームで企業連携(共研,寄付金)を求めており,特色を活かしていると言い難い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	民間との共同研究は年々,製品開発に近づいており,研究開発と呼べるものが少なくなっているような気がします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	大学間のばらつきが大きいと考える(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
77	3	2	-1	大学の責任とは言えないが企業の内部留保が多額になる中で,経済界から大学等への資金を増やす制度等が必要と思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
78	6	4	-2	外部資金応募動機付け方策の改悪(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	4	2	-2	寄付金収入など,機関としての財源確保はさらに必要であると感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
80	4	2	-2	必要性は認識されているが,取組みは不十分である(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)

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

回答者グループ	2019年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	57	201	362	443	336	142	39	1,523	4.0	2.6	4.2	5.8	4.3	4.1	4.1	4.0	-	-0.16	-0.04	-0.12	-	-0.31
大学等	57	201	362	443	336	142	39	1,523	4.0	2.6	4.2	5.8	4.3	4.1	4.1	4.0	-	-0.16	-0.04	-0.12	-	-0.31
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	46	175	324	388	302	133	34	1,356	4.0	2.6	4.2	5.8	4.3	4.1	4.1	4.0	-	-0.14	-0.03	-0.12	-	-0.29
男性	11	26	38	55	34	9	5	167	3.7	2.5	4.1	5.4	4.2	3.9	3.8	3.7	-	-0.36	-0.03	-0.11	-	-0.50
女性	0	0	26	44	67	29	4	170	5.3	4.1	5.4	6.4	5.5	5.4	5.3	5.3	-	-0.10	-0.07	-0.05	-	-0.23
社長・役員、学長等クラス	11	87	165	198	127	48	12	637	3.7	2.5	4.0	5.5	4.0	3.8	3.7	3.7	-	-0.17	0.01	-0.09	-	-0.26
部長、教授クラス	28	81	114	146	105	39	17	502	3.8	2.5	4.2	5.7	4.1	3.9	4.0	3.8	-	-0.14	0.05	-0.16	-	-0.25
主任研究員、准教授クラス	18	33	52	51	33	25	6	200	3.8	2.3	4.0	5.8	4.4	4.1	4.0	3.8	-	-0.23	-0.18	-0.12	-	-0.53
研究員、助教クラス	0	0	5	4	4	1	0	14	4.1	3.0	4.2	5.4	4.8	4.9	4.1	4.1	-	0.14	-0.78	0.04	-	-0.61
その他	19	40	101	123	120	54	11	449	4.4	3.0	4.6	6.1	4.6	4.5	4.5	4.4	-	-0.12	-0.06	-0.10	-	-0.28
任期あり	38	161	261	320	216	88	28	1,074	3.8	2.5	4.1	5.6	4.1	3.9	3.9	3.8	-	-0.16	-0.02	-0.10	-	-0.28
任期なし	0	0	13	22	44	22	2	103	5.6	4.3	5.6	6.4	5.6	5.4	5.6	5.6	-	-0.15	0.08	0.09	-	0.02
学長・機関長等	2	1	21	45	45	10	4	126	4.9	3.7	4.9	6.1	5.0	5.0	4.9	4.9	-	0.01	-0.01	-0.10	-	-0.10
マネジメント実務	48	183	296	354	221	99	30	1,183	3.7	2.4	4.0	5.6	4.1	3.9	3.9	3.7	-	-0.17	-0.08	-0.12	-	-0.37
現場研究者	7	17	32	22	26	11	3	111	3.8	2.4	4.1	5.9	4.1	3.8	4.0	3.8	-	-0.29	0.21	-0.18	-	-0.26
大規模Pの研究責任者	40	146	248	307	232	107	25	1,065	4.0	2.6	4.2	5.8	4.2	4.1	4.0	4.0	-	-0.17	-0.04	-0.07	-	-0.28
国立大学等	2	11	30	21	17	10	3	92	3.9	2.6	4.3	6.1	4.3	4.2	4.3	3.9	-	-0.12	0.04	-0.39	-	-0.47
公立大学	15	44	84	115	87	25	11	366	4.0	2.8	4.3	5.8	4.3	4.2	4.2	4.0	-	-0.13	-0.03	-0.19	-	-0.35
私立大学	16	24	42	62	61	34	8	231	4.5	3.2	4.8	6.3	4.8	4.7	4.6	4.5	-	-0.07	-0.08	-0.06	-	-0.21
第1グループ	14	42	80	103	68	35	8	336	4.0	2.6	4.2	5.6	4.1	3.8	4.0	4.0	-	-0.22	0.15	0.01	-	-0.06
第2グループ	14	71	89	105	84	19	6	374	3.5	2.3	3.9	5.3	3.9	3.7	3.6	3.5	-	-0.20	-0.02	-0.13	-	-0.36
第3グループ	11	60	134	160	110	48	13	525	4.0	2.7	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	4.0	-	-0.10	-0.12	-0.20	-	-0.42
第4グループ	10	36	36	48	45	24	5	194	4.0	2.3	4.2	6.0	4.2	3.9	4.0	4.0	-	-0.28	0.15	-0.03	-	-0.17
理学	19	51	100	126	79	34	15	405	4.0	2.5	4.0	5.6	4.3	4.1	4.0	4.0	-	-0.12	-0.19	-0.01	-	-0.31
工学	5	36	41	53	30	12	2	174	3.4	2.1	3.8	5.0	3.8	3.5	3.4	3.4	-	-0.25	-0.04	-0.10	-	-0.40
農学	13	56	108	119	61	26	6	376	3.5	2.5	4.0	5.4	4.0	3.9	3.8	3.5	-	-0.09	-0.07	-0.28	-	-0.44
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	57	201	362	443	336	142	39	1,523	4.0	2.6	4.2	5.8	4.3	4.1	4.1	4.0	-	-0.16	-0.04	-0.12	-	-0.31

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差		
1	2	4	2	その分当てはまらない分野が縮小されている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	4	1	・間接費の活用はあまりできていない(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	資金配分の工夫は進められている。しかし,うまく機能しているかはわからない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	5	6	1	いろんな特色のある配分がなされている(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	本学は教育研究費の見える化を進めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	今ある財源を最大限効率的に利用している自負心はあるが,絶対値が抜本的に不足している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	外部資金獲得実績に応じ,校費を傾斜配分(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	いくつかのクライテリアを用いて学内資金が適正に配分されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	研究資金の配分比率は適切と考えているが,絶対額が十分ではない状況である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	研究戦略室を設置し,強みとなりうる分野への資金配分体制を強化した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	特色ある2つの研究を本学の第3の研究コアの候補として位置付け,学内資源を活用して研究費の配分を行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	4	5	1	既存の学内研究者支援事業に加えて,強みとなり得る研究を支援する取組を実施することとした。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	外部資金を教員給与に回せるなど新たな取り組みを始めている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	他の大学と比べて,資金が確保されていると感じたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	2	3	1	検討はなされているが,実施は不十分(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	一部努力をしている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	多少ならずとも,獲得研究費に応じ,学内研究費の配分がなされるようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	研究費の一部が競争的に配分される体制が整備された。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	学内競争的資金が機能している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	改善しているが,ほとんど基礎研究の活動をしていないし予定もない人にも科研費の申請を義務付けて,使途については管理しないので,いい加減だなと思っている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	4	4	0	自己改革を進めているように思うが,組織の基礎体力(職員の雇用確保や働きやすさ)の大切さを軽視している。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	3	0	組織の中でやりくりしてなんとかしのいでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	4	0	それなりに(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	1	1	0	マネージメントする人材がいません。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	間接経費の使途が不明.事務方,上層部の都合の良い資金となっている疑いが拭えない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	研究資金の配分がほとんどない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
27	2	2	0	資金は圧倒的に足りない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	若手への奨励等が少ない。また研究を奨励する活動と制度は減少している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	3	0	資金配分は改善の様子ありだが,間接経費は改悪となっている。両方を加味して評価は変えないが,その内情は異なる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	間接費が自分の部署/研究以外に多く流用されている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	間接経費の活用が,透明性をもって十分に行われているとは考えられない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	学長のリーダーシップは恣意的で,真に重要な研究に資金が配分されていない。通常の運営費交付金の配分は悪平等で,全く研究活動に取り組んでいない教員にも平等に配分されている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	外部資金をより多く獲得した研究者に対するインセンティブがなさ過ぎる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	2	0	上部組織からは自己改革のための資金援助があったが,競争的資金のため自由度が失われる結果となり,中途半端である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	1	-1	間接経費の利用,予算獲得教員への配分割合が不透明。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	無能な理事会は去年の交付に比べてどれだけ減額できるかしか考えていない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	大学の運営を維持する(例えば光熱費など)だけで精一杯のように感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
38	3	2	-1	自己改革のための資金そのものの予算化が不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

39	4	3	-1	取り組みが不十分である(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
40	3	2	-1	強みを共有できていない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	大学に資金がないため配分自体が微々たるもので適切な配分ができる状況にない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	2	-1	間接経費を大学が全部吸い上げているのは問題(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	執行部に親しい研究者にのみ配分されて,不公平性が増している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	間接経費は全額召し上げられるが,どのように使われているかの情報開示がない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	学内の評価方法が変わったせいで資金配分の偏りが広がった(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	4	3	-1	適切な配分以前に,そもそも予算が少ない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	結局薄く広くになっている。「どれも大事で優先順位はつけられない」と言うシニア層がいる。じゃあ,こっちでやるから寄越せ,と言いたくなる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	2	-2	ますます研究者の自活が求められるようになってきているが,取り組みとしてなにか有効な具体策は増えていない。地方での若手研究者育成や中央に戻るキャリアパスなどが無くなりつつあり,かなり悪化している肌感覚。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	1	-2	学内の資金が少ない。間接経費は何に使われているか全くわからない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	4	2	-2	基盤的経費である運営費交付金の減少が強い障害になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	207	179	238	344	416	366	133	1,676	5.1	3.4	5.5	5.4	5.2	5.1	-	-0.12	-0.16	-0.10	-	-0.39			
大学等	88	158	195	302	365	346	126	1,492	5.2	3.5	5.6	5.5	5.4	5.2	-	-0.13	-0.17	-0.14	-	-0.43			
公的研究機関	119	21	43	42	51	20	7	184	4.3	2.6	4.2	4.3	4.1	4.3	-	-0.04	-0.14	0.19	-	0.01			
イノベーション俯瞰グループ	158	41	108	129	90	45	2	415	4.0	2.6	4.1	4.1	4.1	4.0	-	-0.09	-0.09	-0.07	-	-0.25			
大企業	68	5	26	34	26	12	0	103	4.3	2.9	4.2	4.3	4.2	4.3	-	-0.06	-0.13	0.10	-	-0.09			
中小企業・大学発ベンチャー	52	12	26	27	8	4	0	77	3.1	2.1	3.6	3.4	3.3	3.1	-	-0.11	0.09	-0.25	-	-0.27			
中小企業	28	7	14	14	4	3	0	42	3.1	2.0	3.5	3.0	3.1	3.1	-	-0.42	0.14	0.03	-	-0.25			
大学発ベンチャー	24	5	12	13	4	1	0	35	3.1	2.2	3.9	3.5	3.6	3.1	-	0.15	0.12	-0.56	-	-0.29			
橋渡し等	38	24	56	68	56	29	2	235	4.1	2.7	4.3	4.4	4.2	4.1	-	-0.09	-0.16	-0.11	-	-0.36			
男性	311	199	316	424	459	376	121	1,895	4.9	3.2	5.1	5.2	5.0	4.9	-	-0.09	-0.17	-0.07	-	-0.33			
女性	54	21	30	49	47	35	14	196	4.9	3.4	5.4	5.2	5.3	4.9	-	-0.28	0.08	-0.38	-	-0.59			
社長・役員、学長等クラス	71	22	55	75	71	94	18	335	5.3	3.6	5.6	5.4	5.4	5.3	-	0.09	0.04	-0.14	-	-0.01			
部長、教授クラス	124	97	153	206	226	166	52	900	4.8	3.0	4.9	5.0	4.8	4.8	-	-0.11	-0.15	-0.01	-	-0.27			
主任研究員、准教授クラス	105	71	94	135	149	97	45	591	4.8	3.2	5.2	5.2	5.0	4.8	-	-0.14	-0.13	-0.21	-	-0.49			
研究員、助教クラス	48	27	32	45	46	43	20	213	5.0	3.3	5.4	5.4	5.1	5.0	-	-0.15	-0.27	-0.12	-	-0.55			
その他	17	3	12	12	14	11	0	52	4.7	3.0	4.3	4.7	4.5	4.7	-	-0.38	-0.18	0.18	-	-0.38			
雇用形態	98	48	106	137	136	160	49	636	5.3	3.6	5.5	5.6	5.4	5.3	-	-0.04	-0.17	-0.12	-	-0.33			
任期あり	267	172	240	336	370	251	86	1,455	4.8	3.0	5.0	5.1	4.8	4.8	-	-0.13	-0.13	-0.07	-	-0.33			
任期なし	0	0	1	9	29	55	9	103	7.2	5.9	7.0	7.0	7.2	7.2	-	0.05	0.07	0.04	-	0.16			
業務内容別	0	1	9	20	44	39	15	128	6.4	5.0	6.5	6.6	6.5	6.4	-	0.15	-0.07	-0.10	-	-0.02			
学長・機関長等	0	1	9	20	44	39	15	128	6.4	5.0	6.5	6.6	6.5	6.4	-	0.15	-0.07	-0.10	-	-0.02			
マネジメント実務	80	141	171	247	267	232	93	1,151	5.0	3.2	5.3	5.3	5.1	5.0	-	-0.16	-0.20	-0.15	-	-0.51			
現場研究者	8	16	14	26	25	20	9	110	4.8	3.3	5.2	5.6	5.3	4.8	-	-0.27	-0.21	-0.23	-	-0.72			
大規模Pの研究責任者	62	116	123	212	266	239	87	1,043	5.2	3.6	5.6	5.5	5.4	5.2	-	-0.14	-0.09	-0.13	-	-0.36			
国立大学等	6	4	18	14	23	21	8	88	5.4	3.7	5.8	6.1	5.6	5.4	-	-0.09	-0.50	-0.18	-	-0.77			
私立大学	20	38	54	76	76	86	31	361	5.2	3.3	5.6	6.2	5.3	5.2	-	-0.09	-0.33	-0.15	-	-0.56			
第1グループ	23	16	17	37	59	72	23	224	6.0	4.4	6.1	6.0	5.9	6.0	-	-0.24	-0.09	0.09	-	-0.24			
第2グループ	21	36	37	73	89	66	28	329	5.2	3.8	5.7	5.6	5.5	5.2	-	-0.11	-0.10	-0.27	-	-0.49			
第3グループ	24	49	47	87	82	77	22	364	4.9	3.0	5.0	5.1	4.8	4.9	-	-0.07	-0.21	0.01	-	-0.27			
第4グループ	19	53	87	93	122	117	45	517	5.2	3.4	5.6	5.7	5.4	5.2	-	-0.08	-0.23	-0.25	-	-0.57			
大学部局分野	17	25	21	30	54	40	17	187	5.2	3.0	5.5	5.2	5.1	5.2	-	0.03	-0.08	0.09	-	0.05			
工学	25	46	58	85	97	82	31	399	5.0	3.3	5.4	5.6	5.4	5.0	-	-0.25	-0.22	-0.13	-	-0.59			
農学	13	26	24	38	33	32	13	166	4.7	2.8	5.1	5.2	4.9	4.7	-	-0.22	-0.12	-0.10	-	-0.44			
保健	24	40	64	85	76	71	29	365	4.9	3.2	5.3	5.4	5.2	4.9	-	-0.11	-0.27	-0.27	-	-0.65			
産学官連携活動あり(過去3年間)	119	32	87	106	74	39	2	340	4.0	2.8	4.3	4.2	4.2	4.0	-	-0.07	-0.03	-0.16	-	-0.27			
なし	39	9	21	23	16	6	0	75	3.7	2.2	3.4	3.7	3.3	3.7	-	-0.09	-0.41	0.45	-	-0.04			
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	62	10	38	47	35	12	0	142	4.0	2.7	4.1	3.9	4.1	4.0	-	0.18	0.00	-0.08	-	0.10			
なし・分からない	89	20	34	37	17	9	0	117	3.3	2.1	3.6	3.4	3.3	3.3	-	-0.47	-0.11	0.06	-	-0.52			
全回答者(属性無回答を含む)	365	220	346	473	506	411	135	2,091	4.9	3.2	5.2	5.1	5.0	4.9	-	-0.11	-0.14	-0.10	-	-0.35			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	5	4	大学運営が完全に学長や執行部によるトップ・ダウン方式で行われるようになり、執行部に理事がいない部局の意見はほとんどおらなくなった。その意味では、十分に発揮され、学長や執行部の好きなようにできている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	2	6	4	ワンマン,トップダウンがいきすぎているという話を聞く。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	今年度から学長が新しく変わった(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
4	1	4	3	成果が上がっている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	悪い意味で発揮されるようになりトラブルが増えている(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	そのはず。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
7	1	3	2	学長が変わるので期待したい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	5	2	ここ数年でかなり変わったと感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	6	2	制度が変わり,学長に権利が集中した。教授会のチェック機能は低下した。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	本学についていえば改革は進んできたので。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	以前より良くなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	私立大学はある程度発揮されている。一方,公立大学,地方国立大学では不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	・現在の学長・執行部のリーダーシップは十分に発揮されている・現総長のもとで,大学が部局の枠を超えて運営されていくための体制が整えられつつある(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1	学長や研究科長のリーダーシップによる改革が多くなされてきていると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1	世界に輝く〇〇〇の実現に向け,〇〇〇オープン・イノベーション・ノバレー構想,リサーチイノベーションセンターの開設等を通して大学改革や機能強化を進めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	悪い意味でのリーダーシップが強くと発揮されている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	トップダウンが進んだように見えるが,現場任せもあり(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	昨春スタートした新執行部の特色がでてきた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	〇〇〇大学教育学部との共同教育学部の設置については,学長の強い提案から,両大学の協議が開始されることとなった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	人事を一元的に司る教育研究院の設置等(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	文部科学省「業務の実績に関する評価結果」において,学長のリーダーシップの下,中期目標達成に向け,目標に対し計画的に取り組んでいることが評価されている為。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	ここ数年の大規模な教学組織改編は学長のリーダーシップのもとで行われ,きわめて前向きな議論の上で進められた。(大学,第3G,その他,男性)
23	2	3	1	執行部が変わったため,大学改革や機能強化の見直しが始まっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	大学再編の動きの中で発揮していると思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	学長の交代により改善されつつあります。学長の人選は重要です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	学長の交代により,現時点では様々な改革計画が始められているため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	5	6	1	やり過ぎで弊害が生じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
28	3	4	1	それが良い方向に進んでいるのか不明(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	このところ執行部が積極的に動いているように感じられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	旧帝大から学長を迎えましたので,今後に期待しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	5	6	1	所属機関の変更(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	2	1	一部の大学でリーダーシップを発揮するところができている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	学長主導で独自のプログラムが進められている例が見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	4	5	1	評点を上げたが,それが科学の進歩に貢献できるかどうかは別問題である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	4	1	学生確保や,受験の人気を高めるための取り組みは年々増加しているように思える。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
36	1	2	1	そもそも大学で育った人ではリーダーシップの発揮はむりなのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	〇〇〇大では大学院の全ての授業を英語化することが,学長のリーダーシップの下で進められています。他大学でも行われているかもしれませんが。(民間企業等,その他,男性)
38	3	4	1	リーダーシップの取り組みは増えていると思う(民間企業等,その他,男性)
39	3	3	0	リーダーシップとトップダウンが同義に使われている節がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
40	3	3	0	大学や学長次第で異なる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	経営理念が問われている。(大学,その他,男性)
42	1	1	0	全くない,非常に間違った方向へ進んでいるように感じられる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

43	1	1	0	状況はますますひどくなっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	周知の事実。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	高齢の学長では意味がない。変革期に必要なトップは経験でなくダイナミズムである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	部局の利益しか考えない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	学術的な変革に関し,十分なリーダーシップが生かされていないように思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	学長並びに執行部にポリシーが感じられないだけでなく,明確な共有ビジョンを持っているとは思えない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	5	5	0	それが悪い方向に進むこともあるが,リーダーシップを発揮していることには代わりがない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	恣意的で,「お友達」にポストと資金を配分している。挙句の果てに,不祥事。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	説明責任が果たされず,トップダウンのみですすんでいる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	ボトムアップを言い訳にして自ら決断しない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	4	0	大学によるが。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	3	0	学長裁量枠の予算自体が少ない。企業の社長とは違い命令系統が乏しいので,リーダーシップをとるには難しい組織になっていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	1	1	0	一部の国立では変わってきているが,私立は惨憺たる大学が多い。それを指導,強制変更を出来る力はない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	旧態ルール・規制などがリーダーシップの支障になっているように見受けられます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	2	2	0	旧態依然とした学内人材も困るが,ポストを食いものにしてような官僚,民間もより困る。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	リーダーシップを発揮できる財政的基盤が弱体化している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	もっとできると思うので,期待を込めて下げました。(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	所属する大学は遅れていると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	学長や執行部も,所詮,教員からの選出であり,経営という感覚とは離れた感じがある。長い目で見ると,大学経営のノウハウを教える大学経営を教える課程が必要なのかも知れない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	3	-1	執行部が代わったので,方向性が見えない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	文部科学省の意向に左右されるところがある(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	機能強化という感じとは言えない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	4	3	-1	教授会の意見がもう少し強くても良いのでは,とも思います。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	各研究科・学部への説明と確認に時間を割くことが,以前よりも増えており,リーダーシップを発揮することが困難となっているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	5	4	-1	学長や執行部は強い権限を持っている。その悪影響として,よくないシステムができることがしばしばあるように感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	一部の発言力,行動力のある教員が実権を握っているように思えます(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	やや減速傾向を感じる。世間に対して見栄えを良くするあまり,余計な業務を研究者に強いている面も見受けられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	5	4	-1	体制の見直しが必要と感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	5	4	-1	期待する改善が見られなかった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	将来のことを考えているように見えない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	本年度に入り学長を含む執行部の交代がありましたが,新体制においてはリーダーシップの所在が見えません。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	改革が多岐にわたり方向性がぶれているように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	新しい執行部にリーダーシップ性は皆無。大学を悪い方向に進めていっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	学長の任期があとわずかなため,学長のやる気そのものが落ちていくように感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	期待はしていますが,方向性が示されているようで示されていない何とも微妙な具合ですので,1ポイント下げました。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
78	4	3	-1	十分な成果に結びつけるような力はない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
79	4	3	-1	反省が少なく,熟慮が必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	6	5	-1	行き当たりばったりのリーダーシップを発揮しているように感じる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
81	2	1	-1	リーダーシップと称する,独断と偏見に満ちた運営が行われている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	2	-1	でも,間違った方向に行くよりは良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	5	4	-1	大学による,または学長による温度差あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	4	3	-1	古い考えかもしれないが,先生たちはサラリーマン化していて情熱があまり感じられないので,改革はたいていうまく行かないように見える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

85	3	2	-1	大学の執行部の権限が企業に比べて限定的のように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
86	2	1	-1	リーダーシップと独裁の違いがわからない方々が学長等になっても意味が無い。我田引水になり, 金の無駄遣いにも成るし, 改革などできるわけがない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
87	3	1	-2	改悪が多すぎる(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
88	5	3	-2	リーダーシップ性は強いが, その方向性が教員や学生の要求に合っているか甚だ疑問である。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
89	3	1	-2	疲弊の速度が速まって, ますます延命措置的になっている。真のリーダーシップは減りつつある。かなり心配。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
90	4	2	-2	偏った少ない情報を基に極端な決定が行われることが多くなった(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
91	5	3	-2	この一年ほど, 改革や機能強化のよい方向への動きを感じられない(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
92	4	2	-2	着任当初は様々な改革が実施されたが, 任期4年目となり, 課題は山積みであるにもかかわらず近年は顕著な改革が見られない。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
93	3	1	-2	学長や執行部は, 学内の状況について把握できていない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
94	3	1	-2	正直, がっかりです。現状維持ではなく, 革新できるかたが学長になるべきであります。教員から選ぶ必要もないと思います。官庁から, ビジョンと夢を持った方がいらしていただいてもよいと思います。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
95	4	2	-2	大学執行部に問題があったので体制が変わってしまった。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
96	3	1	-2	現在の執行部は最悪(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
97	3	1	-2	学長も独自色を出せない場合が多々見られる(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
98	4	1	-3	現状, 全くない。執行部は〇〇を解雇することしか考えていないし, 〇〇は自分が解雇されないことしか考えていない。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
99	5	2	-3	不十分である。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
100	6	3	-3	学長選考が行われる年であり, 改革のスピードが減速した。(大学, 第4G, 工学, 社長・学長等クラス, 女性)
101	6	1	-5	〇〇解任騒動中であるため。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

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

- 1 学長は教学の代表者であり、改革や機能強化の面でスキルが不十分であると感じる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 2 18歳人口減少にともなう各大学にあり方が問われるようになってきた。大学院の拡充や留学生対応が重要となっている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 3 大学の自己改革(外圧改革?), 多様な財源確保の取り組みの努力, 学長や執行部のリーダーシップ等が, 大学の研究力を削いでいる可能性が高いのではないかと、これについて、立ち止まって検証することが必要ではないかと。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 4 例えば社会ニーズの変化に伴う学部・学科の再編などによる大学改革と機能強化には学長のリーダーシップ発揮が肝要で、そのような環境は整いつつあると思われるが、過度の軋轢のない定員管理を経た中長期的な改革が必要となり、大学改革とそれに伴う運営構想の継続性が極めて重要になってくると考えられる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 5 法人化になり大学での教育・研究・社会貢献の幅が広がり、多様な研究や社会貢献が生まれつつあるが、教員のそのような意識がまだ醸成していない点と、人的・金銭的なサポートがまだまだ不十分であると必要と感じる。改善すべき点は多くある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 6 大学に対する交付金の利用基準を緩和し、大学発ベンチャーへの投資や、教員のクロスアポイントメント、ダブルカウントを大幅に認めるべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 7 本学は私学のため、私立大学等改革総合支援への取り組みは外圧として改革、機能強化を進める上で有益である。MEXT不祥事で中断した私立大学研究ブランディング事業が改革総合支援に取り込まれると聞いていたが、さほど取り込まれておらず、幾分拍子抜けした。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 8 組織を作ることが優先され、具体的な内容が乏しいと感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 9 大学、特に地域の大学は、地域のニーズに対してより広い視点で貢献することが求められる。自治体の政策決定や地域コミュニティ活動への一層の参画が必要であろう。地域連携を進めることで、地域の意識も変わる事が期待できるので、大学の改革や機能強化について、研究成果や研究費など収益を上げること以外にも視点を広げて取り組むことが期待される。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 10 大学改革の取り組みはとくに地方大学では深刻であり、大学は大きく時間を割いて対応策を協議している。紐付きの資金や補助金が増えても根源的な部分の解決には至らない。東京以外はすべて地方と考えているが、地方の経済的な状況の活性化の支援とともに、また我が国の特徴的な文化の推進等への支援とともに、大学の役割が明確となると考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 11 世界と地域の異なる次元の双方を意識しながらになるので、大変である。少しづつ前進することを期待する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 12 機能強化については、教育と研究を分けて考えるべきと思う。その上で、相互の関係性を検討すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 13 大学改革と機能強化が実施できる財務状況ではないと感じています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 14 改革や機能強化のためには、資金の投入が不可欠だと思いますが、そのような資金が獲得できていないと感じます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 15 本学は全面改組と成る。地域公立大学であるので当然のことであるが、長い歴史を背負っている分野：土木建築を重視する考えが根強い。地域が魅力的に変わってなんぼの発想が乏しい。昔ながらの保守的な雰囲気もゆっくと本質的な考えができる点で重要であるが、IT的に熟れる必要がある時代の流れからすると、まず変えるは当たり前であるという立場に立つ必要がある。若い人にできるだけまかしていく勇気が必要だ(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 16 医学部の場合、教育、研究、診療の3つをバランスよく進める必要があり、優秀な人材確保が求められる。そのためには、グローバルな視点で物事を捉えることが必要で、大学職員の海外留学を推進するプログラムを導入することが必要である。企業と同様に大学教員の評価制度も導入して競争させながら人材育成を推進することも大学改革の重要な問題です。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 17 各大学におけるガバナンスおよびトップのリーダーシップの問題が大きく関係していると思量する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 18 法人化以降に様々な改革が行われてきているが、改革の目的の本質を理解せずに、各大学が見せかけの改革で予算獲得に走っているのが現状である。教育に対し十分検討を行い明確なビジョンを打ちだし、改革の実質化を図る必要がある。一方で、大学改革と機能強化は本質的に現場の教員を疲弊させるものなので、頻繁に行っている現状はやや問題があると言わざるを得ない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 19 ここでの問いかけは「トップダウン」思考であり、現状の分析と提案からなる「ボトムアップ」思考がない。この傾向を「〇〇新聞、2019年〇月〇日、〇〇(記事名)〇〇」に見ることが出来る。課題が切迫して、目標からのバックキャストでロードマップを作る手法がここでの問いにも反映している。大学とは何かを真剣に考えている教員からの意見を統合する(帰納型提案)も重視して欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 20 学長のユニークなリーダーシップを期待する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 大学により多くの予算を与えるべきである。財源確保が主要な検討事項となっており、将来の大学教育をどのように行うべきかという議論を十分に行うことができない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 学長の権限が米国に比べて少ない。教授会の協議制はよい面もあるが、スピード感には欠ける。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 改革することが目的化してしまっている。短期間での評価が求められるので、長期的な視点でのプランが立てられない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 誰のための,何の為の改革かが分からないものが多いように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 執行部のリーダーシップで変革できるものではない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 運営費交付金が減り,学生全体の数も減っているが,教員の数を減らすことができない。その分事務方の人数が減っているのに,教員へ事務が仕事を投げる。教員は,教育研究に比べてまだやりやすい仕事なので,そちらをやってしまい,結果的に時間が無くなり,教員の質(特に研究に対して)が下がる。質が低い教員では大学改革をやれない。運営費交付金を減少させる政策は直ちにやめるべきだ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 大学改革と機能強化についての議論は,オープンであるべきだと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 文部科学省の押しつけによる改革では,上辺だけの改革(心から自分たちが望んだものではない)に終わる可能性が高いと思う。教員の世代交代が一回りするくらいの時間がかかるとの覚悟と真摯さを持って行う気持ちを,大学人自身が持つ必要があると自己反省している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 特色ある大学を推進するために仕組み作りが重要だと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 大学の役割はいろいろ異なる。設問の意味が不明である。どのような観点で「大学改革」を図ろうとするのか?「機能強化」は単に大学に「産学連携」を強めさせる視点のように感じる。大学の役割は「産学連携」だけではないことに留意することが必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 大学が自分で事業に投資してそこから得られた利益を研究開発に戻せるようなエコシステムが必要です。但し,基礎研究,教育をしっかりやれる大学というのが前提です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 人も予算も減る中で,現場は改革疲れをしている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 学問の継承と学問領域の変革の両立が非常に難しくなっているように思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 トップダウン型の意思決定が行われる傾向が強いが,実際に学生と向き合って研究教育活動を行っている現場の状況を理解していない方針決定が行われる場合が多い。しかもその失敗に対して誰も責任を取らないので,同じ状況が繰り返されている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 英語での授業も増えているが,事務書類のほとんどは日本語のみの書式しかなく,外国人教員を補助する作業が日本人教員の負担となっている。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 36 もっとリーダーシップを発揮し,積極的に動いてほしい(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 大学教員の雇用の流動化によって緊張感を高めることが研究の質向上に繋がると考えます。(大学,その他,男性)
- 38 法人としての裁量権を有しているはずだが,国立大学時代のルールや規則にとらわれていると感じられる。(大学,その他,男性)
- 39 国公立私学で状況は異なるが,国公立大学の法人統廃合はより一層進められるべきであり,URAや知的財産権マネージャーなどのクロスアポイント制度導入は早々にできると考える。私学では大学改革と大学マネジメント,少子化による学費収入の減少と大学間格差は広がることは禁じ得ない。しかし,私学の役割は諸外国と異なり研究機関としても人材を抱えていくことがイノベーションを起こすことができると考える。すでに50年前から大学への進学者数の減少は予測されていたが18歳人口の進学を前提としているこれまでの入学制度の見直しと,修士課程,博士課程への支援制度,履修証明によるより専門的な人材づくりと基礎教育等,従来型の大学運営では想定していないことを考える必要がある。(大学,その他,男性)
- 40 いろいろな制度の施策で縛る大学運営に戸惑いがみられる。(大学,その他,男性)
- 41 ・次世代のための改革を継続すべきだと思います。現状の政策で根本的に間違っていると感じられるものはほとんどないと思います。不測の検証,戦略と戦術を常に意識すること,などで,現状の方向性はさらに良くなるものと思います。・大学トップレベルの改革や意識が必ずしも大学の全教員に行き渡っているとは思えません。部局中心の時代から学長(総長)のリーダーシップが求められる時代への過渡期とも考えられます。一方,大学改革をおこなう上で予算がいつも問題になりますが,欧米の寄付金でなりたっているトップクラスの大学と肩を並べるには,寄付の文化がない日本では国のサポートがまだまだ必要です。・若手の活用に注力し,継続的な改革と機能強化を実施すべきと考えている。・大学のステークホルダーとして,学生,教員,職員,大学の研究活動に関わる学問分野とその研究者,学生の家族,卒業生,近隣住民,出資者としての国あるいは企業,受益者としての国民あるいは産業界,と様々なレベルが存在する。その個々のレベルでのステークが(妥当な重みをつけて)大学の運営に反映される仕組みを作る必要がある。改革と機能強化がこの中のどこかのステークだけを不当に重くしようとしていると受け止められるとうまく行かない。むしろ幅広いステークを取り込むための試みだと定義し,実践する必要があるだろう。結果として必ずしも「学長の強いリーダーシップ」に結びつくとは限らない(ドイツの大学のように,大学の役員会に学生代表や組合代表が入る形になる可能性もある)が,どんな形が可能か,また,ふさわしいかというところから議論を始める必要がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 42 官庁主導では無く大学の独自性を尊重した施策が必要。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 大学の教育を,自らの個人的な教育を受けた経験等だけから論じる財務官僚,企業人,政治家の言動や,それを基に改革を迫る政策は,衆愚政治である。確かに教育が百年の計として固定することは問題があるが,朝令暮改の数年の制度でイノベーションなどが起こるはずもない。無いときには蓄積することが必要であるが,消費するだけの政策で大学強化はあり得ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 44 病院・大学経営にかかるルールが厳しく,経営的自由度を欠いているため,取れる戦略が少ない。現在医学系研究機関で最も不足しているリソースは人的リソースであるが,これを雇用する自由度が制度的に奪われており(交付金の一律削減に伴う定員管理と,労働契約法の改正に伴う,任期付きポストの運用制限),結果として市場に存在する有能な人材を雇用する「人材確保力」が大きく削がれている。それが全てに悪影響を及ぼしている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 45 学長,研究科長,学科長がもっと強い権限とリーダーシップを発揮し,大学を経営できるようにすべきだと思います。(大学,第1G,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 46 少なくとも現状では,大学に改革はほとんど不要です。時代を読みつつ時代に流されない確かな学問を行う機能＝大学に本来求め
られる機能を果たすための体制作りこそが必要です。敢えて言うならば,そのような本来の姿を取り戻すための改革が必要でしょ
う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 基礎研究のパーマネントポストおよび基盤的研究費をどんどん増やさないと,日本の基礎研究は立ち行かなくなると思います。(大学,
第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 大学改革の流れで,大学本部主導の様々な方策がとられているが,そのために必要な事務作業(申請書作成や評価等)が増え,教
員の時間の有効活用という点で逆効果にも見える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 もっと規制緩和を進めるべき。自己責任へと変換すべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 今の学長は予算配分などの仕方について,新しい意味のある試みをいろいろと行っていると思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准
教授クラス,女性)
- 51 トップダウンが強くなって構成員の意見が通じなくなっている傾向があります(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 52 大学経営と研究教育の分離の方向性が強まっているが,本来大学は営利団体とは存在意義が異なる。経営のための合理化という視
点からは,コストパフォーマンスの良い特定の研究課題に注力することが望ましいが,経営と研究教育を分離すればその傾向が過度
に強まるのが容易に想像できる。長期的視野からみると,それは大学の持つ多様性と学問の継承という視点からは大学の基礎体力
を奪い,専門研究機関化を招くことにつながると思う。両者のバランスを取るためには経営と研究教育は分離不可能である。そのバラ
ンスを取るためには,学問体系に精通した人材が学内の教員と事務系職員の問題意識を吸い上げながら双方向的な運営をするこ
とが必要であると考えている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 大学改革はいつまで続くのでしょうか?改革して何処を目指すのでしょうか?そもそも,独法化したのに,何故文科省の求めるビ
ジョンにとらわれる必要があるのか理解できない。大学入試改革を見ても,文科省に改革に対する具体的なビジョンがあるように
見えない。改革やめませんか?今の状態で何が問題なんでしょうか?全く分からないです。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,
男性)
- 54 教員数の適正化と学長や執行部の裁量経費の大幅増額確保が必要なのではないか。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 学長や執行部のリーダーシップの強化が必ずしも,学術や研究の促進に結びつかないことを熟慮すべき。個々の研究者の自由度を
確保し,多様性を尊重すべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 大学改革や大学の機能強化は1大学レベルでは解決できない時代にあると思います。各大学にある附置研究所やセンターの活用
は一つの方策だと考えられます。特に,共同利用・共同研究拠点制度の活用は,あるいはそのネットワーク化は,所属大学の機能強化
に貢献するのみならず,日本全体の科学技術のレベルアップに繋がると考えられます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 大学改革のためには,学長を選挙で選ぶのではなく,外部からマネージメントに優れた人材を選んだ方がいい。選挙で選ばれた学長
は,票をくれた学部に気を遣って,思い切ったことができない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 学長や執行部が改革を行っても,大学全体または各部局の体制に反映されにくい構造になっていると思います。特に,事務部は業務
が様式化されており,そこからの逸脱(たとえポジティブであっても)をひどく嫌います。このような体制が,機能強化の取り組みを鈍化さ
せていると思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 59 人員削減だけは順調に進んでいます。それも含め,改革というものはすべて大学教員の負担を増やすだけになっている。(大学,第1
G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 60 学長や執行部がリーダーシップを発揮すべきというバイアスのかかった設問自体がそもそも不適切と考える。(大学,第1G,工学,研究
員・助教クラス,男性)
- 61 指定大学法人化にともない,民間を巻き込んだ動きが以前より活発化しているように感じます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,
男性)
- 62 運営費交付金の毎年の一律カットと学長権限の強化は,国立大学を荒廃させます。国立大学に未来はありません。(大学,第1G,農学,
部長・教授等クラス,男性)
- 63 大学は基本的にはボトムアップ組織。民間企業や分業型事業所は大きく異なる。政府や有識者で構成される政府の諮問会議は学長
や執行部のリーダーシップの在り方をはき違えている。そもそも恒久的な人件費予算削減の上での機能強化はボトムアップ組織で
はあり得ないことをまず認識すべき(予算を増やせと主張しているのではない)。大学は高度な専門家集団で成り立っていて,新しい
価値の創造は常にボトムの研究現場から生まれている。創造の現場を見ない(見えない)国の政策や課題に振り回されがちなトップの
リーダーシップ強化は,大学全体の機能不全につながる場合が多い。現場がトップを評価する仕組みも存在していない。(大学,第1G,
農学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 事務処理のIT化が全然進んでいないことは問題だと思います(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 65 学長や執行部に多くを期待するのは筋違い。まずは研究者がよい研究をすることを妨げないことが最も重要。やはり大学VCの役割
が重要。研究室の家賃などをストックで払えるシステムをもっと充実させ,実働するventureにはきっちり優遇措置をとることが重要。製
薬会社から医学部への寄付講座や共同研究講座の創設は産学連携とは言えない。民間企業とは対等な共同研究の支援,venture
には積極的な評価の上での投資が必須と考える。そういった体制づくりと主たる重点先を政府あるいは官庁が主導していけばよい
(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 社会への開放,双方向の流れの強化が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 67 学長のリーダーシップの発揮は重要だが、どうしても偏りができるため、どの部局から学長になるかに大きく依存する。部局の執行部においても、研究指向でない人材で運営がなされると、研究活動を頑張っている人材が機能しない状況となり、全体の研究アクティビティが低下する。大学改革、機能強化も、政治的な色合いが強くなりすぎており、真に研究を進める人材が少なくなってきたように感じる。ガバナンスの強化により弊害なのかもしれない。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 68 国が全国一律に大学に課してくる様々な課題で、学長は身動きがとれないのではないかと感じる。例えば徹底的に国際化をする大学もあれば、しない大学があっても良い。世界に誇れる日本のアニメは、日本人だけで作ったものである。アニメができてしまえば、それを気に入った外国人が多数留学に来て国際化する。長期的視点でまずは、大学に良いもの(研究成果)を作らせることを重視すべき(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 69 成果評価の方法が時代の流れと差を生じているように思うことがある(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 70 単年度ごとの改革評価はやめるべし。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 71 国立大学では、大学改革や機能強化を行っているが、それに伴う施設環境の整備が全く伴っていない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 72 大学改革の方向性は教職員間で共有されている。これまで会議体の整理や意思決定の仕組みを改革し整理してきた。教職員の評価・処遇、組織の評価・処遇に関しては検討を進めている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 73 特殊事情もあるが、教員の評価基準や方法、事務の合理化に向けた規格統一など多くの視点で改革は進められている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 74 国の方針に従って、財源の選択と集中を行っているが、偏りすぎている面も否めない。一番大きな問題は、慢性的な財源不足にある。組織の独自性を出すために格差をつけているが、選拔されない研究室では、予算が不足し、20~30年先の新しい研究の芽が出にくくなってしまふ懸念がある。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 75 大学改革と機能強化については、数年前から取り組んで、体制は整備できたが、その効果はまだ見えない。研究者達はこれらの作業に多大な時間を取られて疲弊している。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 76 大学改革はかなり進みつつあるが、学部が多い総合大学では、学長が舵を切ってもスピード感を持って対応できておらず、真のリーダーシップを発揮しにくい状況がある。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 77 大学の役割は何かという視点は、各大学によって違っているように思います。特に、私立大学では、社会に受け入れてもらえるように学生を教育することが第一の目的です。国立大学は目標が違っていると思います。このダイバーシティを尊重することが大切と考えます。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 78 大学改革という名のもとに振り回され、多くの時間を費やしているが、結局のところ何のためかの議論が少なく不毛な改革が多い。改革していることを見せるための作業。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 79 学長や執行部のリーダーシップにより大学改革と機能強化は進んでいるが、中間層の教授・准教授や事務系職員には改革疲れの傾向も散見される。組織改革を行うと、その過程で様々な混乱が起き、必要のない作業も発生する。現場で起きる混乱を把握して、それらを解消するような役割を果たす人材も必要とされる。大学運営についても専門の人材育成を行い、大部分は専門家に運営を委ねるのが望ましい。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 80 トップダウンの大学改革に振り回されて研究者が疲弊している。例えば、実行不可能と思われる教育の英語化目標を定めて予算をとってきたため、数字だけを合わせる実質を伴わない英語の授業を強いられている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 81 学内の活性化制度の仕組みを変更するなどして、効果的な施策の試行がおこなわれている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 82 トップダウン型がうまく機能するためにはトップを育成し選んでいく仕組みが必要であるが、そういう仕組みを何も準備しないでトップダウン型にしてもうまくいかない可能性が高い(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 83 学長等の経営陣がリーダーシップを発揮することで、経営陣と異なる文化を持つ学科・組織は低い評価を与える仕組みができていく。例えば、総合大学において、学術価値の最も低い評価方法はインパクト・ファクターを用いること。インパクト・ファクターの高い専門誌は、ゴシップ専門雑誌のようになりがちで、約半分の研究結果に間違いがあることが指摘されている。これは、インパクト・ファクターの仕組みが、研究結果を精密に審査する専門誌に対して低い値をつけるため。現在は、慎重に研究すればするほど、結果の精度を高めようとするほど、大学内で評価が落ちる仕組みが作られていることを、経営陣が把握できていない。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 84 学長や執行部の「リーダーシップ」によって様々な組織・制度「改革」が行われているが、各所で機能不全を起こしており、かえって状況が悪化していると感じている。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 85 ○○○大学で○○がほぼ不在になって1年たつ。1年の間、何の解決策も示されていないし、実際に何があったのかの説明もなされていない。文科省の指導で現理事以上は全員解雇して、新体制を構築する必要があると思う。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 86 改革なども良い試みだとは思いますが、肝心の教育研究にかけられる時間が圧倒的に減っていることが挙げられるので、機能強化した分の犠牲について位置づけや重要性を考える必要がある。総力をどのように割り振るかという単純な問題を理解できていないのではないかと不安になる。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 87 大学改革と機能強化を進めても、構成員に高揚感が感じられないのはリーダーが無能だからか？ごく一部の優遇されている者は違うかも知れないが。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)

- 特に変化はない。基本的には予算がないため改革や機能強化は呼びかけが主になってしまう。学生活動・ボランティアのアピールが増えていることも同様の背景を持ち、費用が掛からないから活発に行われるのだろう。そもそも大学の活動では収入は増えずに支出だけが増えるのだから、予算の問題が生じて改革が進むはずがない。予算の問題は規模の縮小以外に解決のしようがないため実直に人員削減だけが進んでいる。若手人材は機能強化に熱心だが若手人材の採用は減っている。寄付金は主に学生活動に使われるためこの問題の解決にはならない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 88
- 89 あまりにもお金を集める方向に偏っている感じがする。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 学長への過度の権限集中は、結局分散し、差し戻しになり現場に戻ってくる場合が多い。元通り、現場での分散処理のほうが、自律的で優れていたと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 オーバーヘッドが増えすぎて活動が阻害される(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 92 新しい人事評価システムを導入するなど大学改革や機能強化に取り組んでいると思われます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 トップダウンも改革もそれが目的になると、その組織に属する人を痛めることになりかねない。改革も大事だが、国は「改革したことが評価になる」と各大学に思わせないでほしい。一般に、動機がちゃんとしている人間は多くない。国は、各大学のトップが変わる度により過激になり、振れ幅が大きい革新性を専ら求めるのではなく、同様に大事な(海外の一流大学が自分たちの精神文化として持っている)良い意味の保守的意識の醸成も合わせ、手綱さばきを行ってほしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 「大学改革」や「機能強化」によって、多くの職員や教員(研究者)が疲弊していると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 95 大元の予算を配分している国が次々と新しいプロジェクトを打ち出し、実際問題それらの毒まんじゅうを獲得しに行かなければ大学の運営が成り立たない上に、これまでのプロジェクトについても継続を要求されるため、大学個別の自由度は事実上ないと思う。現在の方針が改まらない限り、各々の大学の自転車操業は続くと思うし、いずれどの大学も疲弊して破綻すると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 96 大学改革において執行部のリーダーシップはあるが、現場は振り回されており疲弊している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 大学改革には限界がある。これだけ大学が改革を進め、機能強化を図ってきたにもかかわらず、社会から研究力の低下が問題視されていることを悲しく思う。資金の上乗せがないまま、過度な競争を煽り、さらに大学改革を進めようとする政府の方針が間違っていると言わざるを得ない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 大学改革や機能強化、学長や執行部のリーダーシップは、組織に悪影響を及ぼすこともある。部局の間接経費の削減、機能強化とは思えない改組の実施によって、研究時間や研究費の確保が妨げられることがあるため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 昨年度の不祥事すらまともに対応できないような上層部による中央集権的な体制が強まっている。昨年度の本学の状況は、大学改革はトップダウンで行うのは非常に危険で、ボトムアップで行う必要があることを如実に示したと考えている。少なくとも、大学改革を実施する大学トップ(総長・理事長)は民主的な選挙で選出することを義務付けるよう制度を改めるべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 運交金が削られるのを防ぐために組織の名前を変えるといった見かけだけの改革ばかりが行われ、実質に大きな変化はないのに膨大な事務作業に忙殺される中間管理職の教員や事務員が多く、まったく実りがないばかりか弊害が大きいように見える。そういう看板架け替えの名ばかり改革を改革だと評価する文科省等の制度が良くない。もっと本質的な改革に取り組めるような支援・評価システムがないと、大学の教員も事務員も疲弊する。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 101 学長や執行部のリーダーシップが、大学にとって良くない方向に発揮されることが多く、学長の権限強化は大学の機能強化に結びついていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 102 学部教育の重要性を強化し取り組んでいる。その部分のエフォートが大きく、大学院教育、若手研究者教育への取り組みまで充実する余力がなくなっている。研究資金も重要ではあるが、大学院教育も含めた育成バランスを重視する大学改革が必要と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 103 国立大学の場合、運営費交付金の削減や大学改革関連プログラム(補助金)の減少などが大学改革と機能強化のネックとなっている。特に、大学間の格差が増大している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 104 この数年機能強化が強く推進されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 105 大学の機能強化によって、研究時間と自由が奪われています。必要なのは研究をする時間と、研究できる環境です。学内から配分される資金では全く研究できません。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 大学教員が研究時間や教育のスキル向上に使う時間を確保できるよう、組織・社会が取り組むべきである。本質を捉えていない時間ばかり取られる業務が多い。もっと業務体系やシステムを根本から見直し、変える姿勢、そしてリーダーシップが必要である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 107 研究成果のない学部、研究科をつぶすのなら早くやった方がよい。逆に残すのならきちんと理由をつけて残す施策を行ってほしい。中途半端すぎる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 人件費マネジメント改革を行い、機能強化促進に取り組んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 109 第4期中期目標・計画期間に向け、機能強化を目指して一法人複数大学制度を活用した大学改革に取り組んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 110 配分する研究費がないのが問題。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 111 大学改革と機能強化を行う予算や人材が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 112 大きな大学ではインターンシップの全学必修化など対応が困難なものもある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 113 大学において,学長や執行部のリーダーシップがさらに求められている現状においては,教職員に対するFD活動をより強化し,教職連携体制の実質化を図る必要があると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 大学改革と機能強化の必要性は理解するが,それを実施するための体制の劣化と弱体化の方が進んでいるため,改革を語る以前の厳しい状況にあるように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 115 大学としての研究IRを研究費の有効配分へ活かす取り組みを強化しつつ,数値に現れない個々の優れた研究(特に若手研究者や人文社会系)にも目配りもしている。同時に,大学執行部と各研究科・部局が研究IRによる情報や課題意識を共有し,連携して研究力を強化する取り組みを始めつつある。(共通の客観的データを基にした大学執行部と部局との意見交換・情報交換の機会を増やすなど)。また,2年前より,研究科毎に毎年の科研費申請率や外部資金獲得の数値目標を立て,目標管理と結果の分析などPDCAに取り組み始めた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 私立大学においては,大学改革や機能強化が教育活動に偏ってしまう傾向である。教育と研究のバランスが重要であると考えている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 117 本部機能は強化されつつある。本部が効果的に指令を出すためには,国際的な研究投資の分析が必要。研究者の研究や分析ではタコつぼ型に陥りがちである。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 118 現場で研究と教育を両立させようとしている教員はとても忙しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 119 思い切った改革に経験値は必要なし。トップは勢いでそのサポートを経験豊かな人がやれば良い。老兵はただ立ち去るのみ(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 所属大学はまさにアンブレラ方式による大学改革が行われているが,一つに大学を統合するという名目のはずの改革が,真逆の大学を2つに分割するという,全く非常識なことが進行している。そのために膨大な無駄な作業が増え,教育・研究環境が大きく損なわれている。大学改革と機能強化を行うために学長の権限を強めすぎてしまい,学長が誤った政策をとったときに,方向修正ができなくなってしまっている。危惧すべき状況であり,学長の行動を抑制できる制度の導入が必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 改革すること自体が目的となっていて,現状が改悪されることも生じている。必ずしも毎年何かを変える必要はない。改革のための自己点検評価の書類作成に時間を取られることが研究活動の妨げとなり,大学の活性低下をもたらしている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 学長や執行部のリーダーシップという言葉を都合よく解釈して,密室で勝手なことをやっている執行部が(全国の大学で)増えてしまったのではないかと危惧している。少なくとも大学改革が叫ばれて以来,実際に大学が良くなったという話よりは,企業の謝罪会見のような場面をよく目にするようになってしまった。結局,財政面やノルマ(成果に対する評価,報告書)で追い詰められた場合,企業も大学も執行部が採る手段は同じだと思う。むしろ国の近視眼的な施策が,余計大学をダメにしていると思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 「改革ありき」で色々やろうとしているが,どういう点が問題で,それを解決するためにどうすべきか,という分析が不十分なまま実施に踏み切るため,表面的で,実のある改革にならない。以前よりも悪い方に向かっていていると感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 124 学長の特定学部への偏ったサポートによって,他の学部の力が落ちたと感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 125 学長のガバナンスが強くなってから人事権も予算も一時学長預かりになってしまい,部局に必要な人事,予算が配分されていない。特に予算は年度の終わりころになってあまった学長預かり予算が突然ばらまかれたりするので,使い勝手も悪く大きな無駄が生まれているものと思われる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 126 現在大学統合実施に向けて準備しているようだが,大学をよくするためにやっているように感じられない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 127 大学改革と機能強化について都合が良い数字だけを追ってではだめです。一見すると,産学連携件数や特許が増えたとか,成功している感じがしますが,学術論文数や国際会議でのプレゼンス低下とセットになっています。本来の大学のミッションである強い国民を作るためにはどのような教育が必要かを熱く議論すべきです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 規則上は学長のリーダーシップが発揮できるようになったかのように見えるが,実際の状況は全く変わっていない。規則と現実の乖離を痛感している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 経営のプロ,広報のプロなど,専門家の投入も考慮すべき。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 若い研究者が安心して研究できる環境を作るべきです。博士課程に行っても,非常勤講師のポストしかなければ,進学をためらうと思います。途中で研究者をやめても働らくことができる仕組みが必要だと思います。高校の教員免許を与える制度,民間企業,あるいは公務員は一定以上の博士課程の人材を採用する制度などを考えてもいいと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 本学では,大学改革・機能強化という点で様々な取り組みが行われています。その結果,国際化など目立つ部分への経費配分はかなり大きいですが,一方で本来,大学として必要な部分への経費の充当がなされています。教員削減は最たるものです。それによって,先生方は教育の負担(本来担当すべき量を超えたもの)増,入試業務負担増となっています。時に「足に重りをつけて100 m競争を勝ち抜け」と言われているような心境になることもあります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 132 教員の研究時間がさらに短くなってしまうような改革(改悪)が多い気がする。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 教育を重要と考えるのは私立大学としては理解できるが、それは研究活動を圧迫することではない。このような内部規則を作るような管理側がいる場合、研究活動は決して向上しない。中小私立大学はこのような状況が広く見られている。しかしながら現状を見ると子供が減少し、七帝大ですら学生の質が非常に劣化している状況を耳にする。このような状況で私立大学と国立大学を分けて考える必要があるのか。政府にはよく考えて施策を行ってほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 本学特有の問題であるが、執行部以外のほとんどあるゆる部局,構成員が反対している統合案が進行しており、誰が何のメリットがあつて進めたいかわからない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 「自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力」の有無は、判断するための情報がありません。「自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し」は、判断するための情報がありません。人事給与に関しては、研究分野間の違いをどのように埋めるのかが不明確で、評価する方法は極めて困難で、画一的な手法では偏った人材しか現れず、人材の多様化は望まれません。客観的な事実からすると、例えば、日本のノーベル賞受賞者は、科学技術系の方がほとんどです。一方、経済学賞、文学賞はどうでしょうか？ノーベル賞受賞者が評価されるのは当然ですが、日本国内の物理や化学が科学技術の学術体系の底上げに貢献しているとは、考えられませんか？ところが、学術体系間の評価に違いを出す施策は、国内のある学術体系の研究者が全員でサボり、国際的な評価が低くても、給与が高いことになりかねません。一方で、大学改革と機能強化を個別の大学に丸投げする施策は、無責任としか言いようがありません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 改革,機能強化をやりすぎて時間がとられすぎている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 国立大学への資金配分がますます大学経営を圧迫し、大学独自の展開がさらに困難となっている。大学の特色を生かした改革には、現在の方針とはほぼ逆の対応が必要ではないか。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 138 大学が研究に興味を持つ全ての人に対応するためには、社会人も含めた多くの人のニーズに答える必要がある。日本の大学の評価が国際的に必ずしも高い位置にある訳ではないので、今後も国際交流が重要となると予測される。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 139 私立大学は、ビジョンを持って大学改革や機能強化を進めている印象があるが、地方国立大学に関してはそのイメージが薄い印象があります。その差を埋める努力は今後必要になってくるように思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 大学病院を抱える医学部の職員数が多いことから学長選では医学部出身の候補者が有利な状況が続いており、公平な学長選出のプロセスに疑問を感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 財務省および文科省と、本学執行部で設定した「特色」にとらわれすぎて、研究教育機関として根本的な機能が衰退する恐れを懸念している。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 142 人件費の削減は、大学にとって大きな足かせとなっているように思われる。優秀な若手は外でも活躍できるので、異動する場合もある。大学改革と機能強化は、ある程度の予算的裏付けがないと非常に厳しい状況になり得ると考えています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 143 大学改革において重要なので、大学の実績の数値化と、具体的な改善策。そしてそれを実行する権限。多くの大学では管理職任期はわずか2年程度、管理職の業績評価はなされておらず、改革する権限も限られています。大学学長も含めて、管理職としての業績評価をしっかりとさせる必要があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 144 大学改革と機能強化は必要と思うが、そのために学長のガバナンスが必要とは思わない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 制度の変更が多すぎて、現場が疲弊している状況である。入試改革から始まり、科研費の改革、AMED主導による医学研究の応用研究へのバランス移動などが矢継ぎ早に行われており、どこが終着点なのかわからない状況にある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 学長の権限が非常に強く、学長一人の考えで大学を自由に運営できることは非常に問題がある。学長の年齢を考えると、新しい発想や最先端研究についていけるかどうか疑問である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 リーダーシップの意味の取り違えでは？と思われる運営が時にある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 現場で働く者が生き甲斐を感じられる大学改革や機能強化であれば良いが、疲弊することが多い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 149 予算的に運営が厳しいのは分かるが、大学本部や執行部は予算縮小・人員削減ばかりが行われており、何とか現状維持を保つことばかり実施している。地方大学の運営は厳しいことは重々承知であるが、未来感のない運営が続けられているように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 出口戦略ばかりを気にして、基礎研究分野が脆弱になっている気がする。研究も学問ではなく作業と化している部分が多い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 今の大学改革は運営交付金削減の方便でしかなく、大学は疲弊している。教員が減って授業カリキュラムにも支障が出ている。そもそも改革を望んでいるのは誰なのか？学生？国民？ほとんどの学生は世界ランキングを見て志望校を決めていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 私の所属する大学は、研究に関するリーダーシップをとれる管理職が少なすぎるような気がします。大学トップが研究しない教員に優しすぎる気がします。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 153 教職員組織の大部分が学長に批判的であり、大学全体が丸となっていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 154 大学改革や機能強化がなされているという実感はありません。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 155 大学執行部と学部の現場教員との意識のギャップが依然として埋まらない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 予算減の中で改革や強化を行うのは難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 ・商学,農学,工学の「実学」を担う3大学が協働により経営改革を推進するため,令和4年4月の経営統合を目指すこととし,〇〇〇〇大学,〇〇〇〇大学,本学及び外部有識者により,経営統合全体のトップマネジメント及び重要事項を審議する「経営改革推進会議」を設置した。令和3年度の大学院博士前期課程の改組に向け,学部教育で培われた「特定の学問分野にとらわれない幅広い視野と柔軟な思考力」を基盤に,さらに高度な専門能力を修得した工学系人材の育成を目的とする教育課程を構築するため,改組WGにおいて,工学研究科1専攻・4専修プログラムを取りまとめた。学長,理事,副学長(事務局長含む)で構成する学長ミーティングを開催し,大学経営に関する事項等について戦略的・機動的に検討を行うとともに,意思決定を迅速に行っている。・本学では,第3期中期目標・計画に基づき8つの重点研究分野を設定しており,学内資源を重点的・集中的に投入し研究成果を地域等に発信しているが,令和元年度からは,8つの重点研究分野を学際的・有機的に連携させることにより,4つの新設・既設の研究センターを設置・充実させ,本学の特色を更に明確にしたところである。・大学の機能強化に向けた取り組みとして,地域の特徴(強み)を活かした研究および教育活動への強化に向けた国の支援を強く望む。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 158 法人化後の大学改革や機能強化には,大学全体として真摯に取り組んできている。しかし,財務省の求めている目先だけの大学改革に振り回されるあまり,実効性のある大学改革や機能強化にはつなげていないと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 159 いくらスクラップアンドビルドを図っても,やはり経費の増額がないと十分な大学改革や機能強化は図れない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 160 日本的遅れた風習が,大学にも残っており,改革と機能強化の進捗は極めて低い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 161 IR機能の強化,URA活動の強化は学部・研究科・教職員組織の再編と並んで機能強化の中心であり,将来への投資として整備を進めることが肝要なため,支援も必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 もっともっと世界的視点を持つべきだ(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 大学人の意識改革が必須である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 164 多様な財源を確保するための取組として,平成28年度実績を基準として,それ以上の間接経費獲得の場合は丸ごと獲得学部等に配分している。附属施設で利益を上げた収入は,全てその施設に還元し,人の雇用も可能としている。その結果,動物病院では,新たに助教の雇用が数名できた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 165 IR部門であるIR室が照会をかければ,学内のあらゆる情報の収集は円滑にできるようになりました。しかし,その分析や分析結果の解釈は問題認識が正しくできる,そのデータ等を管理している部署が一義的に考えるべきです。現状としては,IR室に分析や解析まで依存しているためタイムリーな情報提供にならず,結果として早期の改善までたどり着けない状況です。IRマインドを日常業務に落とし込むことが課題であると感じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 166 大学の研究力の向上には学長の強いリーダーシップが不可欠だが,学長の権限が大きく,そのため仕事が膨大になっているよう。現在の国内の大学では執行部の仕事は予算と人事が主で,研究面での指導力は弱いように感じられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 167 基礎研究ではすぐにはイノベーションは出てこない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 168 学長の力量に頼りすぎ。ガバナンスの強化は,短期的には優れた方法だが,組織が弱体化する。トップの力量に依存しすぎてはいけない。更に,トップの任期はたかだか数年であり,中長期的な視野に立った改革などなされるはずもない。競争的資金の問題点と同じ。トップ主導,組織主導のバランスを保つ仕組みを作らないと駄目。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 169 学長や執行部は,機能強化に大いに取り組んでいるように思っている。しかしながら,基本的に大学の交付金が減少していることによる影響があること,本来変えなくてもいいところまで変えることを要求するような外圧があるように感じられる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 大学改革の言葉だけが先に進んでしまい,なぜ,改革が必要なのか,改革後,日本の教育研究がどのように変わるのか,国が一定の計画・方針を示すことが必要だと考えるが,内閣府や文科省,財務省がそれぞれが薄い連携の下で取り組んでいるとしか思えない。大学改革というよりは,今後の高等教育や人材育成をどのようなビジョンで行っていくのか,内閣府が各省をまとめて議論する場を設ける必要があると思う。(大学,第4G,その他,男性)
- 171 本学では間接経費の使途に学長のリーダーシップは全く発揮されていない。また,間接経費を取得した教員の意向も全く反映されない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 学科長を務めておりますが,文科省や私学財団から「箸の持ち方」を指示するような書面上での作業をたくさん送られておきます。このような作業は非常に時間を使いますので,できる限り減らすべきです。また,現在,高大連携が叫ばれており,頻繁に高校への挨拶訪問や,高校からの仲介業者を介した大学への授業依頼が殺到しております。正直に申し上げまして,このような高校へ出向くことは教員数の少ない大学には非常に負担になっております。全面的に禁止にすべきか,高校側が大学に出向くことのみを推進すべきです。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 機能強化のもと,いろいろな点が改革がされています。その改革のための会議や実装のため時間が取られる。特に,当大学は成功していた大学にも関わらず改革に多くの時間を費やして,そして改革した内容に大きな問題が生じており,現在できる限りもとに戻そうとしている。学内の改革につぐ改革で教員はもうボロボロです。教員に十分な時間と研究費をください。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 学内の某センターを廃止し,新規に教育を中心にしたセンターをスタートさせたにもかかわらず,学生への恩恵が全く聞こえてこない。教員間の連携や交流,共同研究の実現なども,むしろ阻害されているように感じられ,改革が改悪になってしまっていることを懸念する。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 前に述べた通り間接経費の使用状況を直接経費同様厳しく管理する必要があると思う。多くの大学で見られる現象であるが、間接経費は研究費を獲得した研究者に適切に反映されているとは思えない。本研究科ではいつの間にか誰かが何かの目的で使用し、その使用内容の報告さえされていない。本来の目的では「研究費を獲得した研究者が研究をするための環境整備のために部局が使用する」となっているが、獲得した研究者の環境が整備されているとは全く思えない。そろそろ間接経費を廃止して全額直接経費したり、間接経費も科研費同様使用内容を報告させるなどして、研究費が透明かつ有効に使用されるよう管理する必要があると考えている。科研費獲得者全員にアンケートを取ると現状がよく分かると思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175
- 大学改革と機能強化に関して、最も大事な大学構成員が共通のビジョンを共有するという点が十分に行われているとは言えない。もちろん、研究者個々が興味をもって推進する研究・教育は妨げられるものではないが、組織として注力する研究・教育などのビジョンを明確にするとともに、それに基づいた施策を進めることが求められるが、それが進められているとは思えない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176
- 177 学長・執行部と現場の職員・教員の間にかなり距離を感じる。現場は疲弊している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 178 改革することで国の予算が付くため、大学内では年がら年中改革ばかりしている状況です。本来なら研究や教育に割くべき時間を書類作成に取られることが日常的な状態になっており、多くの教職員が疲弊しています。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 179 現代の教育水準を、産業界で貢献できるレベルに引き上げようとする、教育への努力は日ごろから行われていると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 大学改革も機能強化も皆文科省の「指導」のもとに行われている。例えば「地方大学のミッションは地域貢献」であり、「研究の方向はデータサイエンス」であり、「そろそろ大学の連携・合併を考えよ」ということになっている。法人化されたのだから、各大学がもっと独自性を発揮し、そして大学間に優越がつくようにしないと皆じり貧だと思う。一教員としては「文科省の護送船団方式」は心地よいが、いつまでも続くとはとても考えられない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 教員(大学を含む)はなんとか学問を守れるよう努力を重ねている。学問を修めるにあたり、大学毎の機能強化が必要かということ自体、個人的にはわからない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 大学改革と機能強化が日本の国立大学を疲弊させている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 教育についての大学の組織改革はよく行われるが、研究や産学連携についての組織改革を見たことがない。研究を進めていくための組織改革としては、必要なところに人員を配置することを真剣に考える必要がある。そのための予算の確保も必要であるが、大学内でのやりくりでできる範囲の部分もあるはずである。産学連携を進めるためには、研究を学生や大学院生に委ねるだけではなく、大事な部分は職員としての研究員などの研究のための人材を増やすことを真剣に考える必要がある。結局は、いいアイデアがあって、産学連携につながるシーズがあったとしても、そのアイデアの具現化(試作による確認)は大学でやっておくべきことである。それができる体制を政府と大学本部が真剣に考える必要がある。現在の日本の国立大学では、研究を進めることを学生に頼りすぎている面がある。それだけではなく、成功に結びつく可能性が高まる状況としては、研究員などを雇用しやすくして、確実に産学連携の担当となる部分については、大学が成果を出せるようにしておく必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 大学間の体力差や教員間による温度差がどうしてもあるので、差がつくところはどんどん差がつくような気がする。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 地方創生へのフォーカスに加え、若手研究者の育成・留学生の獲得など、手を広げすぎになってきているように思う。地方大学では、あれもこれも、は難しいように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 学長のリーダーシップは結構だが、現在の学長選考システムは一部の不埒者の既得権保護のために機能しており、学問や教育に対して見識を有する人材が執行部に選考されるようになっていない。その結果、恣意的な資金配分、不祥事が相次ぎ、研究教育活動が大いに阻害されている。改革のための改革、学長の手柄のための改革が横行し、生産性の高い教員が改革関連業務に動員され、研究教育現場には論文もかけず、講義もできない無能教員ばかりが残っている状況である。不要不急の改革は直ちに停止するか、大学運営業務はすべて外注すべきである。その一方で、無能教員の粛清を進める必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 有能な学長および執行部であればガバナンス強化は組織を良い方向に進めるが、無能な執行部となると、大学に壊滅的ダメージを与える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 学長、執行部は、現場を離れて久しいせいか、現場の教職員の感覚とずれていて、適切な大学運営ができていない。もともとは大学教員なので、組織の経営には向かない人材ではないかと感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 189 基本的に学内の他人が何をやっているのかを知らず、執行部も十分に把握できていない。見かけの数値上の評価だけでなく、活動内容にまで踏み込んだ構成員の評価が必要であると感じる。研究のみではなく、多角的な評価を実施するべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 大学改革という名の事務作業が増えるばかりである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 改革したい執行部と、このまま何も変えないで定年したい教員の戦いで、執行部の意向は、現場の会議にはあまり生かされていない。どこかにある、ブラックボックス的な変換器で変わっているのだと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 いわゆる「改革疲れ」「評価疲れ」が順調に加速していると思われます。大学の法人化、学校教育法の改正など、これまでに行われてきた政策の数々が、結果的にどのような影響をもたらしたかを公平な目で振り返るべきではないでしょうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 193 研究者を雇用しながら、彼らに研究をさせず、研究をしない大学が増えている。大学教員の資格審査を経て、研究能力を備えた教員を採用しているが、その教員を研究者として活用できていない。研究者のアクティビティを減らした大学へのペナルティが必要かと思う。大学というブランドを使ってビジネスをしているだけである。教育力と言いつつ、就職活動のためのビジネスマナーや一般教養やクイズを教えるだけの機関が増えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 とにかく、人材の有効活用につきます。教員は研究者として自負を持ち、研究成果に対してきちんと賞罰を与えるべきで、事務員にも同様に賞罰を与えるべきだと思います。一つの物差しで測るのが難しいという理由で、学術論文の作成に多くの時間を費やす教員の評価が低いのは納得いきません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 大学改革が大学の強みを生かす方向に進んでいないと感じられる面が多い。予算削減等色々難しい面は多々あることは承知しているが、結果としてそれが研究者を締め付ける方向に進んでいくと教育活動にも支障がでる。難しい問題ではあるが、学長をはじめとした執行部にはより大局的かつ公平な視点での経営をお願いしたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 国際的な状況や潮流など、学長クラスがきちんと把握しているようには思えません。そういう中での改革は全く意味もないですし、むしろ改悪でしかないように思います。まずは、上層部は今の日本の状況をしっかりと把握して、現実立った改革を実行して欲しいです。このままでは、現場はどんどん疲弊していくと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 1年程度では大きく変わらないと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 学長の多選が問題である。学長には経営能力が必要でそのような人材育成も必要かもしれない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 改革疲れの一言に尽きる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 改革は常に叫ばれているが、誰(何)のために改革をするのか、大学として何を指すのかが構成員に共有されないと意味がない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 大学改革という名の改悪や無駄な仕事が多すぎるため、教員や学生への悪影響が大きすぎる。悪い慣例や非効率分野は改革すれば良いと思うが、なんでもかんでも変えれば良いというものではない。改革そのものが目的化してしまっている。文科省に多大な文句を言いたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 大学改革と機能強化という点において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると言えるが、裏を返せば、執行部に権限がありすぎて、教授会に決定権がなくなってきており、個々の教員の意見が十分に反映されないことが懸念されます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 203 運営費交付金のために大学改革せざるを得ない、改革に係る仕事は教職員が担っており、非常に疲弊しています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 204 大学改革と機能強化は重要であるが、企業とは異なる教育機関としての役割を果たし、国力の基盤を固める次世代の労働力、産業を創出することが大学の使命でもあると思われる。単に利益や効率を追求した改革を求めることは、国力の衰退につながるような危惧を感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 205 個々の大学の改革は必要だと思うが、大学全体が業務負担を減らすために共創する社会でないと、多様な大学は保てないと感じている。(弱い大学は消滅する。)採算が取れない大学はなくなるべき、という考えも理解はできるが、そこで培った知識が消滅してしまうのは大問題だと思っている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 206 それに関する情報はもうが、実感はない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 207 何を指しているのかわからない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 208 大学教員は改革の必要性は理解しているが、自身の学科や学部が縮小あるいは消滅することを恐れ、また既得権益を失うことを恐れて大胆な改革ができず、ジリ貧になっていっている。入試の志願倍率が2程度で受験すれば全員合格するような学科を再編する必要があるが、教員をクビにするわけにもいかず、身動きが取れない状況になっている。複数の大学で統廃合を行うなど、大胆なスクラップアンドビルドが必要と思われる。交通手段の整備などにより、各県に1つ、国立大学法人がある必要もないと思うが、大学が関東に集まりすぎているため、当然若者は都会を目指す。そして卒業後に都会での就職を目指す。地方創生を行うのであれば、大学や就職で若者が地方を目指す魅力を作る必要がある(大学改革から大きく外れますが)(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 209 組織改革ありきで機能強化を図ろうとしているように感じる。全体的な攻勢が、誰かのスキルに頼ることになり、本来の業務が疎かになる恐れがないか、心配である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 大学改革と機能強化については、おしきせでなく、独自裁量に任せた潤沢な資金がなければすまない。決められた方向性にそって機能強化がすすむならば大学機関は崩壊する(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 とにかく、雑務が膨大で、機能強化などの話には到底至らない。毎回、書いているが、なぜこんなにもつまらない雑務でがんじがらめの状態を誰も変えようとしなくていいのか？変えられないのか？本当に不思議である。日本の大学教員は超高給取りの事務員となっている。特別なことをしなくても、少しでも時間を作るよう仕組みを変えることが出来れば、日本全体の学術のレベルは少しずつたまた向上し元に戻るのではないか。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 運営側と労使との関係を良好にしないと、大学改革はうまくいかない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 改革改組を掲げて、余計な仕事をさらに増やしている状況が所属大学内で続いている。改革そのものは歓迎するが、増やすだけでなく減らすことも決定してほしい、現場の意見を反映させてほしい。また、これらの検討の間に不必要に多数の人間や部署を介在させず、指令系統を単純化させて欲しい。文部科学省からも不必要となった対応事項や調査・活動はその旨を明確にしてほしい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 214 予算を付与せず改革と機能強化を目指しているのだから、組織は疲弊する一方になっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 215 懐古主義ではないが、高度成長以前の、高等教育機関としての社会における大学のあり方を模索する必要があるのではないかと感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 216 本国の政府が大学をどのように改革したいのか?が不明です。改革を担当する立場としても非常に難しい毎日です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 217 IR部門やリサーチ・アドミニストレータは、名ばかりで実働していない。組織の再編や、人事給与システムの改革は、学園本部が決定し、教員の意見は反映されない。教職員間の適切な役割分担は、教員間に格差が生じている。このようなことに対する大学改革や機能強化が、学長や執行部によって行われていないのが現状であり、第3者の指導がないと達成されない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 残念ながら地方私立大学では、研究を推進する環境は、個々の研究者の努力だけにかかっているように思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 経営者(理事長)が変わると状況が変わる、一貫性が無く対応が難しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 大学改革はもっと推進していくべきと思う。しかし、自浄能力は低く外部からの介入は必要と考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 改革のための様々な委員会や、活動センター等の構築は行われているようであるが、その意義や成果についての説明や報告をみることは無く、効果があったのか否かについて判断できない。全体的に眺めている感じでは旧態依然としている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 222 医学部では、臨床を主に行う教員、教育を主に行う教員、研究を主に行う教員、マネジメントを主に行う教員、教育・研究のテクノロジーを上手にまわす教員に役割分担する時期に日本のアカデミアは来ていると思います。一人で色々な業務を行うのは難しい時代になりました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 学長や執行部のリーダーシップといえば、聞こえは良いが、本学の場合、宗教が関わってくるので完全にフラットに手腕で選ばれている学長や執行部ではない。上位校とは異なり、大学毎で状況が異なることを国は理解するべきである。中堅以下の大学の現状等について、もう少し個別の現状把握が必要であると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 学長裁量経費のような形で研究費の配分があるのは良いことだとは思いますが、もらったら報告書を書いて終わり……というのでは次につながるプロジェクトが育たない。プロジェクトを育てるような仕組みが欲しい。しかし地域の発展に貢献するという大学のミッションが優先されることがわかっていると、最初から「自分はあまり関係ない」と思ってしまふ。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 大学改革と機能強化を本気で行うのであればプロの社長を学長に据えるか、少なくとも執行部に入れる必要があると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 学長権限が強すぎるのはやっぱり良くないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 227 人員削減と、機能強化の両方を求められる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 228 組織改革等はありません。附属病院を有する医科大学なので、病院からの収益が大きく、いまのところ経営は余裕があります。しかし今後若年者減少と東京への一極集中によって地方公立大学は機能弱体化していくと感じます。このことは国としての問題点ですので、個々の大学での改革ではなく、国としての改革が必要です。まずは各省庁が実施したこれまでの政策(大学法人化等)に対する効果を検証することをご提案いたします。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 229 組織の硬直化やマネジメント重視により、独自の研究の発展や改革が困難になってきているように思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 230 学長と執行部は、良く活動をしていらっしゃいます。しかし、同じことの繰り返しを数年続け、成果もでていないのだと思います。都合良く数値を成果があるように見せたプレゼンにはありますが、成果がでないのに同じ方法を同じような人が繰り返している点で、現状を厳しく内省する力量が不足してみえる点で、改革力は乏しいのだらうと拝察します。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 231 高専機構が上部組織として存在し、改革を指導している。基本路線は良くわかるが、末端ではそれぞれの事情があり機能強化の実現を困難にしている。現状でも教育組織として十分機能を果たしていると思うが、将来を見据えた機能強化の面では行き先は明確には示せていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 232 大学改革におけるトップのリーダーシップとガバナンス強化が、上層部の独裁的運営を認める根拠になっている。上層部による独裁的運営を市民的に抑制できるメカニズムも同等に保証するべきである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 233 所属大学が変わったため、前年度と比較は大学比較になってしまうが、研究費や研究時間の確保という意味ではとても研究しやすい環境をいただいていると感じる。ただ、大学全体が研究を推進しようとはしているものの、学部においてくると業務が忙しいせいか、研究を積極的に推進している活動があまり見られていない。また、大学の考え方として外部の活動によって業務をおろそかにしては困るというものがあるため、研究や業績を積むためにも必要だと思われる学会の委員の活動やその他の研究につながる社会活動を行うことがあまり受け入れられていない感じがする。大学が研究機関であるということ、教員は研究者であることが大学全体で浸透していくといいなと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 234 見識の欠けた改革により、良い伝統まで破壊されている例もあるように感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 回答者は理系の大学院教育にしか携わっていないので理系の大学院教育に関するのが下記の意見である。博士課程に進学する学生についてはできるだけ、学費、生活費の補助を拡充すべき。修士課程で卒業して就職する学生にとって、大学院が就職予備校に近い状態となっている。企業のインターシップは完全な就職活動であり、大学院教育にとって必要ではない。企業側はインターシップを取りやめ、学生の大学院教育を充実させることに協力すべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 236 現状では、教員が二足のわらじで組織マネジメントするケースが多いと思われる。組織マネジメントのみに専念する人材が増えないと大学改革は進まないように思われる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 改革疲れを強く感じる。何の為の改革なのか分からないものが多く、改革することが目的化している。IR活動も指標がころころ変わる印象で、適応する間もなく変わっていつているように感じる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 238 各大学が日本全体の発展を視野に入れつつ、自らの改革を進めることが必要と思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 239 前職の大学ではほぼ成功しているが、大きな大学などは危機感が無く改革が遅れている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 240 むしろ改革のやり過ぎで、本務(教育や研究)に多大な支障が生じているのではないのでしょうか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 241 大学と文部科学省からの出向者との良い関係が確立されると長期方針も立てやすいのではないか?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 242 研究機関の改革と機能強化を可能とならしむるための基盤的な経費の充実が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 243 大学においても企業との連携は進んでいると思われる。今後、イノベーションを支援する人材の育成がより重要になると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 244 大学によって求められる機能が違うのは当然であるが、研究一辺倒が非常に多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 245 大学教員の評価を厳正にするべきであり、そうしないと学生が育たない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 246 むしろそういう国の意思を反映する大学は〇〇大学に特定し、他の大学は予算は少なめにしても、もっとのびのびと学問を追求できる場にする必要があるのではないか? 〇〇大学までが〇〇大学化してきた最近の状況は将来のイノベーションのシーズを摘んでいるような気がする。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 247 無駄な競争的資金を大学の自由資金へ還元し、学長が新たな改革や方向性を打ち出せる枠組みの整備が重要だと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 248 多様な財源確保の活動の代償として、大学の自由な研究の雰囲気は損なわれている印象が強く、我々のような専門分野の公的研究機関との違いが無くなってしまっている。言い方を変えれば、大きな財源によって、大学の研究テーマが支配されており、そこから次世代を切り開くような基礎研究の成果が、果たして創出されるのであろうか?と疑問を感じている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 249 学長に権限を与えすぎ思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 250 農学に関しては、大学、試験場、普及所をセットにした組織運営を試行して欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 251 経営改革は上からの自己改革(?)と捉えられており、見直しが進展していないように見受けられる。財源確保の努力は行われているが、共に支出する側の意識改革を政策的に進めることも必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 252 大学は地に足の着いた研究をもっと行うべき。そのための科研費を充実させる必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 253 機能強化に関しては、予算があれば可能なのに…ということが多く感じる。一方で、改革が目的になり、変化に対応する現場に大きな負担がかかっている状況が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 254 少子化の中で大学の数、定員が現行のまま推移する訳がないため、整理が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 255 学長や執行部のリーダーシップの強化が必要だと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 256 研究大学と地域大学を分けたが、日常的な連携の仕込み、仕掛けは異なるはず。同じ土俵で評価してもよいか(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 257 指定国立大学法人並の自由度を一般国立大学にも拡大すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 258 実際のプレイヤー(研究者)と管理側の人間関係は相互不信に偏っているとのおもう。ハッキリいえば、研究の苦手な方が管理者の道を選びがちではないかと思うことがある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 259 リーダーの役割を果たすべき大学と、必死に後追いを模索する大学で状況は大いに異なるが、平均レベルの向上が実現しなければならぬ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 260 学長は学長選考委員会が決定するものの、そのための意向調査と称して選挙を行う大学が多いため若い研究者を入れて教授の月給を少なくするなどの改革はできない。定年が今度70歳にならば予算の関係で、若い研究者を雇用することが困難になり、新しい研究、技術革新を起こす芽がそがれてしまうであろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 261 大学の学内運営や、学内研究での自由度が減じられている。大学の自由が失われている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 262 大型の共同研究・競争的資金(最低1000万円以上)を重点的に支援するような傾向に地方大学も進んでおり、数百万円からの基礎研究や産学共同研究をしたい(するフェーズにある)研究者の支援がおろそかになっているところも増えている。一見すると、ある資源(人材・環境)で資金も多額に入り産学共同も地域連携も回っているように見えるが、それらを支える基礎基盤がゆらいだり研究者・事務スタッフの負担が増えるようなことも起きており、改革や強化の結果として、いい状況とはいえないのではないかとみている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 263 大学に所属しているわけではないが、外から見ていて、もっと、大学は自由に研究をさせるべきだと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 文部科学省,経済産業省,総務省からの出向をやめて、研究機関として自由闊達な運営を行えるようにして欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 265 リソースは限られているため選択と集中が必要。地方大学は基礎教育とその大学の得意分野の研究に集中すれば良いと思う(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 266 国立大学の教員を,研究専門と教育専門のどちらかに専念させるようにさせるべき。または,キャリアパスで行ったり来たりさせるべき。そうでないと,研究者としても教育者としても2流の人材を増やすだけ。すなわち,2流の教育者の授業を受ける日本の学生はかわいそう。アメリカを見習うべし。財務省主計官対策のにわか大学改革(21世紀CEOとか)はやめてほしい。大学の本質は何なのか,原点に回帰してほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 267 グローバル化が叫ばれたころ,日本の大学はいわゆるアカデミーからアメリカ型のビジネススクールのな姿に落ちぶれてしまった。学問や研究は深化するベクトルを持つべきであって,社会や産業の構造変化をただ迎合するのはよろしくないと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 268 当方は大学外の研究者であるが,大学は外部から自由であるべきだと思う。社会の要請を気にするべきではない。それでこそイノベーションの元を生み出すことができる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 269 大学を文科省の支配から解放することがよいのではないかと(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 270 大学については改革のし過ぎで研究や教育に割く時間が少ないのではと懸念する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 271 改革を強いることで大学職員に過大な負担がかかっており本来の研究教育が疎かになっている印象がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 272 交付金の減額で,大学の首をしめるのは止めて欲しい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 273 改革疲れで組織が疲弊している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 274 偉い方(良いポジションにおられる方)は,責任感を持って取り組まれている方が多いと感じる。一方で,年配の方の場合に多いが,その場限り,消化試合の様なやり方を感じる方もおられるのでそこは評価につながるとう嬉しい。成果の出ているところは評価し,優遇があるともっとやりがいがあるのだと感じる。(公的研究機関,その他,女性)
- 275 学長や執行部にリーダーシップは以前より発揮しやすくなっているが,大学改革や機能強化が文科省のみの元でのみ実施されている。もっと民間と連携し易いよう,文科省だけでなく他の省庁とも連携できるような仕組みも必要である。(公的研究機関,その他,女性)
- 276 国立大学は知りませんが,私立大学は生き残りのために必死に改革を模索しています。親方日の丸と,私立大学は分けてとらえる方がいいかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 277 ・日本全体のアカデミアから学長候補を適材適所で容易に選出できるシステムがほしい。・日本全体のアカデミアの優秀人材(教授,准教授)の有効活用法のシステムがほしい。・将来の更なる少子化に向けて,大学の質向上のために再編,経営統合等により数を減らすべき。ただし,多くの失敗事例の解明と対策が必要。・2004年の大学法人化の弊害を改善する政策が必要。経営に寄り過ぎているし,研究者の余分な事務作業,書類が多過ぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 278 今後,本気で改革できる大学とそうでない大学とで格差が生じるのではないかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 279 乏しい予算にメリハリを付けるという美辞麗句の下で,競争的な資金獲得が常態化している現状があります。その結果として,(資金獲得が困難だった)持たざる教育機関はいつまでも浮かび上がれない状況が続きます。どの大学でも学長の裁量でユニークな視点での教育・研究テーマ(担当教員)に予算を付けられる一定の額を渡せないものか? 上述したように県境を跨いだ複数の大学連携の動きは,一つの大学では成し得なかった施策の遂行や目標の提示につながるのではないかと。今後,注視していきたい。願わくば,“大きいことはいいことだ”が将来の解ではないことを肝に銘じてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 280 提案ですが,大学には全分野の技術部門を持っている。社会ニーズの高い技術課題についても把握されている。この状態で,もう一歩思考を進めて,実社会のニーズに対応するには,総合技術の組み立てが必要となる。一方,実社会には総合技術を保持している企業は多くはない。しかし,大学には幅広い技術分野の学部,学科を持っている。つまり,総合技術を学内に保有している。提案は,その総合技術を生かして,或る目標を持った基礎的な開発を行う。それを実用化するのは企業が行う。以上のような,一歩前進した働きが可能とする組織,資金の付与,制度を考えて戴きたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 281 民間との活発な交流を促進。評価委員会に参画しても刺激的意見は,採用されず,翌年委員を外れることも。しっかりとした明日に向けた物語(シナリオ)を作り,その物語をいつも見直して皆で物語を数年後完成させる,少なくとも学長補佐や秘書は民間から採用しなくては。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 282 世俗な実情を理解しないで,きれいな事の改革のみが行われている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 283 技術系学部において、実用統計(現場実践で直ぐに使える)の教育を充実させてください。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 284 昨今の大学教育を受けた学生に対する印象であるが、技術・科学を指向する学生の強烈的な覇気が以前よりは薄らいできているように感じられるが、種々の変化への対応についてはフレキシブル性は出てきていると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 285 大学ごとの特色づくりが必要と考える。地方大学では何かに特化した強みを持つ大学が出てきてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 286 大学間で温度差を感じる。大学側も危機感はあるのだろうが、企業の危機意識と比べると差は歴然。学長やその取り巻きは改革と機能強化、企業との連携について常にリーダーであるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 287 大学の機構改革などの取組みは、最近非常に進んでいると考える。大学の民間企業からの資金調達も積極的であると思う。しかし、これは特に基礎研究分野では研究の質を落とすことに繋がるように思えてならない。まずは、研究資金調達に精力をとられることなく研究を進められる環境が必要ではないかと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 288 授業料の大幅な増額による運営費交付金の削減を図り、削減分利用した返済不要な奨学金によって、向学心あって学業怠らない学生に、大学無償化を実現する。運営費交付金依存度を下げることで経営における資金活用の自由度を上げ、奨学金による無償化で、優秀な学生獲得の経営努力が期待できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 289 大学経営に社会人(会社経営者)を外務監査として参画させる必要あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 290 大学間の情報交換が「粗」である印象が拭えない。もっと開かれた環境整備が必要ではないか？ 大学間共同研究等も視野に入れ団結しないと諸外国に立ち打ち出来ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 291 全国区大学や地方区大学の特色づけ、各大学ごとの独自カラーの創出など、まだまだ金太郎飴型で独自の強みや特徴などいまだにはっきりしていない。また大学の統合も進められているが、経営上の理由での統合ばかりではなく、強みをもっと強化し絶対的な優位性を創出する方向を考えるべき。生半可な統合はかえって害になる。少数精鋭の小さくともきりと光る大学があってもいいはず。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 292 各国大学のグローバル評価において、我が国の大学の評価が芳しくない。全体的な底上げを図るのでなく、強い大学、ポテンシャルのある大学、あるいは学部、研究室を選択的に支援することによってイノベーション技術分野で突出できるような強化支援が国策として実施されることを期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 293 大学の財源確保として、自分たちの儲けを考えている。大学が地域や社会に貢献して、その代償として資金が循環することを認識していない。これは、文科省やJSTも同じかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 294 大学改革は始まりつつあると思うが、インパクトのある改革が必要と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 295 大学トップは大学研究成果の社会実装に理解を持ち、意欲的に産学官連携に取り組む姿勢も見られるようになったが、実際の現場では未だ世俗を離れた神聖な研究を尊しとする風潮も根強く残っていると感じられます。研究評価の仕組みを見直して、社会実装に遠いが必要な基礎研究と、社会実装をゴールに設定した実用研究との双方を評価を整えて欲しいと思います。日本の研究者のポテンシャルの高さは十分に世界と伍して戦えるレベルと思うので、今一度、産学官連携の風通しをよくする大学システムの再構築を目指して欲しいです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 296 一部の大学では精力的な改善が見られる。産業界の人材の活用も見られるが、ほとんどは企業の中での異質の研究開発部門の人材や実務能力に乏しい役員クラスであり、企業の本流の人材の活用も望まれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 297 大学がどのような機能を果たすべき機関なのかが、それぞれ(政府、企業、一般など)の立場で違っているように思うので、大学の機能を定義して、コンセンサスを得ておくことからかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 298 リーダーシップと職権乱用は紙一重なので、強力な外部監視組織によるレビューは必要と思う。集金能力があれば上に上がれるような風潮になっていないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 299 基礎研究と機器開発の切り分けはなかなかないと思いますので、そのようになっていたほうが良いと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 300 いくつかの大学では変革への機運が高まっているように見受けられるが、旧来派の方の抵抗は非常に大きい。やはり、パイを広げる形にしないと難しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 301 大学への寄付を集めるため、財務省は大胆な税制優遇措置を進めるべきだ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 302 企業は金儲けの組織であり、トップダウンは当然。大学は独立した研究者の集合体なので、民間企業並みに学長の権力強化を図っても、研究者がそっぽを向けば何もできない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 303 単なる学力だけでなく、多面的な視点で大学を評価することは良いことだと感じる。それぞれが強みを活かした個性的な大学へと成長していただければイノベーションの機会も増えるのではないかと期待する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 304 産学連携や分野融合における成果を十分に評価するシステムが不十分であり、人事にも上手く反映されていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 305 委員として大学の状況を知ることができたが、会社経営と同じく理念に基づく教育方針、計画の学生への浸透が必要と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 306 教員が内部の庶雑務に追われ、研究に注力できない環境にあると聞いています。本来の機能を発揮するための仕組みづくりが必要ではないでしょうか。最近、総合病院において、定型の受付業務、庶務業務を外部委託して、効率を向上させているケースが見受けられます。大学の研究機能の強化に向けて、支援の仕組みを検討してはいかがでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 307 大学改革や機能強化に関しては、あまり情報がありませんが、〇〇大学のオープンイノベーションは全国の模範となっており、一部の大学のみで精力的に行われている印象を持っています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 308 過日某私立大学を訪問した際、直接教授や准教授を訪問するのではなく「コーディネータ」を通すように指示を受けました。余計な手間がかかるのが少し気になりました。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 309 特にリーダーシップや主張が他国に負ける場面がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 310 米国のように、一流大学、大学院進学≒借金 にならないか、危惧している。志が高い学生が入学できるようにならないか?と日々感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 311 今の人材や環境に合わせて、組織の見直しは常に必要だと思います。見直しの目的をはっきりさせることと、見直した結果の効果確認なども必要だと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 312 研究者がマネジメントを行うことは、人材の無駄遣いと思う。産学連携・予算立案はマネジメントの専門職を要請して、同じレベルでタッグを組む必要があると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 313 〇〇大や〇〇など、ごく一部は頑張っていると思うが、日本全体としてはまだまだ古い体質。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 314 大学改革と機能強化において、イノベーションを強化して産学連携をさらに推し進めるためには、知的財産権や技術情報の管理の側面で、産業界が取り組みやすく、かつ対応しやすい施策が望ましい。特に上記の取り扱いに関しては大学側/産業界側の双方で十分な協議を実施し、対応していくことが望ましい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 315 大学の多くが市場に向き合い、民間企業と一緒に推進していこうとしている姿勢が一層強まってきている。本来そうあるべき姿が見え始めている。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 316 大学幹部によるマネジメント機能を強化する取組みも大事ですが、研究者の自由な発想を育む環境整備にも注力していただきたいと考えます。(民間企業等、その他、男性)
- 317 大学改革も多少落ち着いたように見える。このところ、運営費交付金が下げ止まったことで一息ついただけかも知れないが、大学の機能強化はもちろん必要だが、改革のための原資と人材が決定的に乏しい大学もある。こうした大学をどうしていくのか。地方で核になっている大学もあるだけに、大きな課題だ。(民間企業等、その他、男性)
- 318 ごく一部の大学しかわかりませんが、執行部が「こうしたい」といっても、なかなか右へ倣えとはいかないように感じます。(民間企業等、その他、男性)
- 319 改革/機能強化は、特定の一面で見れば素晴らしいことではあるが、本来の大学の持つ良いところが失われているような気もする。(民間企業等、その他、男性)
- 320 自動車業界では、特に、米国、ドイツなど大学と政府、産業界との密接な連携が見られる。それに比べ、日本の産官学の連携は、個別対応になっている。より大学改革というよりは、産官学のより機能強化を図れる体制作りが必要ではないか。(民間企業等、その他、男性)
- 321 学長や執行部のリーダーシップは全く発揮されていないと感じます。どの大学や機関もリーダーとなりえる人材がおらないと考えます。(民間企業等、その他、男性)
- 322 少しづつは変化の兆しを感じられるが、理想とする姿からは程遠い印象である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 323 リーダーシップを文科省が阻害し、リーダーシップが独裁に変わる傾向にある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 324 競争資金に偏り過ぎた研究開発費を改め、安定した若手研究員の雇用確保につながるような資金体系にしないと、優れた理科系資質を持つ若者たちが研究者を目指さない状況がさらに強まっていき、結果日本の研究開発力を衰退させると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 325 大学の幹部に官僚が多数入り込んでいる。従来の教員の問題意識の低さや事務能力を補う意味としては、若干仕方がない部分もあるが、有り体に言えば、あまった高年齢官僚の処遇に使っているとしか思えない例が非常に多い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 326 全ての大学が一様に研究するということは今後難しくなってきたと思います。企業がすでに行ってきた集中と選択を遅ればせながら大学にも適用するべきだと思います。(民間企業等、その他、男性)

パート 6

社会との関係深化と推進機能の強化の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	71	102	337	563	421	186	48	1,657	4.5	3.2	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-	-0.04	0.00	-0.02	-	-0.06		
大学等	57	86	265	469	361	169	45	1,395	4.6	3.3	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-	-0.01	-0.01	-0.02	-	-0.03		
公的研究機関	14	16	72	94	60	17	3	262	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	-	-0.19	0.01	-0.05	-	-0.23		
イノベーション俯瞰グループ	84	44	173	181	76	14	1	489	3.4	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.4	-	0.03	0.01	-0.04	-	0.00		
大企業	38	4	48	52	28	1	0	133	3.6	2.6	3.7	4.8	3.5	3.5	3.6	-	0.05	-0.05	0.13	-	0.13		
中小企業・大学発ベンチャー	28	16	29	47	8	0	1	101	3.0	2.2	3.6	4.5	3.1	2.9	3.0	-	-0.12	0.16	-0.09	-	-0.05		
中小企業	17	7	15	26	5	0	0	53	3.1	2.4	3.6	4.6	3.1	3.0	3.1	-	-0.11	0.19	-0.11	-	-0.03		
大学発ベンチャー	11	9	14	21	3	0	1	48	2.9	2.0	3.5	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-0.13	0.12	-0.08	-	-0.10		
橋渡し等	18	24	96	82	40	13	0	255	3.4	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	3.4	-	0.09	-0.03	-0.12	-	-0.05		
男性	136	128	459	665	448	181	44	1,925	4.2	3.0	4.3	5.7	4.3	4.3	4.2	-	0.00	0.01	-0.03	-	-0.02		
女性	19	18	51	79	49	19	5	221	4.1	2.9	4.2	5.5	4.1	4.1	4.1	-	-0.15	-0.07	0.06	-	-0.16		
社長・役員、学長等クラス	41	24	102	122	49	13	1	311	3.5	2.5	3.7	4.8	3.4	3.5	3.5	-	0.08	0.00	0.03	-	0.11		
部長、教授クラス	60	56	225	322	196	79	14	892	4.1	2.9	4.2	5.6	4.1	4.1	4.1	-	0.00	0.05	-0.04	-	0.00		
主任研究員、准教授クラス	31	43	127	205	181	74	23	653	4.6	3.3	4.5	6.0	4.7	4.6	4.6	-	-0.01	-0.10	0.01	-	-0.10		
研究員、助教クラス	13	20	43	79	59	34	10	245	4.6	3.5	4.7	6.3	4.7	4.6	4.6	-	-0.13	0.16	-0.12	-	-0.08		
その他	10	3	13	16	12	0	1	45	3.8	2.6	3.7	4.7	3.0	3.4	3.8	-	0.43	-0.03	0.43	-	0.82		
任期あり	46	43	171	232	126	54	9	635	4.0	2.8	4.1	5.5	4.2	4.1	4.0	-	0.02	-0.10	-0.08	-	-0.16		
任期なし	109	103	339	512	371	146	40	1,511	4.3	3.0	4.3	5.8	4.3	4.3	4.3	-	-0.04	0.05	0.00	-	0.01		
業務内容別	1	4	31	45	33	9	0	122	4.2	3.0	4.2	5.5	4.1	4.1	4.2	-	-0.05	0.06	0.07	-	0.08		
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
マネジメント実務	65	88	278	474	347	156	44	1,387	4.5	3.3	4.5	6.0	4.6	4.5	4.5	-	-0.05	0.00	-0.02	-	-0.08		
現場研究者	5	10	28	44	41	21	4	148	4.6	3.4	4.8	6.2	4.7	4.7	4.6	-	0.08	-0.01	-0.10	-	-0.04		
大規模Pの研究責任者	38	52	175	326	260	126	36	975	4.7	3.4	4.6	6.1	4.6	4.7	4.7	-	0.03	-0.02	0.05	-	0.07		
国立大学等	5	8	20	25	14	10	3	80	4.2	2.8	4.3	5.9	4.3	4.2	4.2	-	-0.10	0.07	-0.07	-	-0.10		
私立大学	14	26	70	118	87	33	6	340	4.3	3.3	4.5	5.9	4.6	4.5	4.3	-	-0.13	0.02	-0.18	-	-0.29		
大学グループ	8	10	42	65	74	37	9	237	5.0	3.3	4.8	6.3	4.7	4.8	5.0	-	0.13	0.01	0.13	-	0.27		
第1グループ	16	17	53	106	93	36	11	316	4.7	3.5	4.7	6.1	4.7	4.7	4.7	-	0.00	-0.03	0.01	-	-0.02		
第2グループ	12	27	73	125	76	32	12	345	4.3	3.1	4.3	5.7	4.4	4.2	4.3	-	-0.13	0.10	-0.05	-	-0.09		
第3グループ	19	29	90	160	106	56	10	451	4.4	3.4	4.5	6.0	4.6	4.6	4.4	-	0.01	-0.05	-0.09	-	-0.13		
第4グループ	7	11	36	62	54	29	5	197	4.7	3.5	4.6	6.1	4.7	4.5	4.6	4.7	-	-0.12	0.10	0.06	-	0.04	
理学部局分野	18	21	66	131	106	60	22	406	4.9	3.5	4.9	6.4	5.0	4.9	4.9	-	-0.01	-0.04	-0.03	-	-0.09		
工学	6	14	29	61	46	19	4	173	4.5	3.4	4.5	5.9	4.5	4.4	4.5	-	-0.06	0.06	-0.04	-	-0.03		
農学	20	27	88	136	85	26	7	369	4.1	3.0	4.2	5.5	4.2	4.2	4.1	-	-0.02	-0.02	-0.05	-	-0.09		
保健	59	33	141	146	65	14	1	400	3.4	2.5	3.7	4.9	3.4	3.4	3.5	3.4	-	0.02	0.07	-0.05	-	0.04	
産学官連携活動あり(過去3年間)	25	11	32	35	11	0	0	89	3.0	2.3	3.3	4.4	3.2	3.2	3.0	-	0.08	-0.26	0.05	-	-0.14		
なし	32	13	63	67	27	2	0	172	3.3	2.4	3.6	4.7	3.2	3.2	3.3	-	0.09	0.05	0.03	-	0.17		
産学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	49	16	56	60	19	5	1	157	3.3	2.4	3.5	4.7	3.4	3.4	3.3	-	-0.07	0.01	-0.07	-	-0.13		
なし・分らない	155	146	510	744	497	200	49	2,146	4.2	3.0	4.3	5.7	4.3	4.2	4.2	-	-0.02	0.00	-0.02	-	-0.03		
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	5	3	オープンキャンパス,出張授業,公開シンポジウムなど。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	2	1	研究スタイルのみならず,研究成果の評価尺度が異なる人たちの間での連携は,やはり難しい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	以前よりは進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	人文社会,理工,医薬保健の学域を超えた第4の学域を作ろうとする計画が進んでいる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	5	6	1	学部を超えた勉強会などが積極的に行われていると感じる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	3	4	1	持続可能な開発目標(SDGs)により,認識が高まっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	大学内の研修など取り組みはあるが,意識の変化につながっているかどうかわからない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1	部局改組に伴い,取り組みが始まっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	最近私の大学で教員向けのこういった研修が頻繁に行われるようになりました。勉強させてもらいに行っています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	情報公開が進んできている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	新聞記事等から判断。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	最近では社会技術の重要性が認識され始めているが,Society5.0を考える上でもまだまだ取り組みは不十分だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	研究不正,不正支出など認識高まったのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	以前と比較すると取組は進んでいると思います。ただ,研究者によって認識の格差はまだ大きいように思います。(民間企業等,その他,男性)
15	3	3	0	社会に対しての発信力が弱い(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	依然として不十分であると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	3	0	人文系と理系の連携は以前から容易なものとは思われていないが,社会リテラシーの認識が進んできたので,個人個人の意欲次第ではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	社会科学的な視点の欠如を感じる研究が散見されるので,やはりそのような素養を人材育成の中で早いうちから行う必要があると思っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0	分野によっては行われていると感じるが,不十分な分野も多い・個人的に,現在,大学院副専攻の「○○(カリキュラム名)○○プログラム」の運営に関わり,その中で理系大学院生の社会リテラシーの向上を図ってはいるが,質的にも量的にも不十分だと自覚している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	そのような連携は行われていないように感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	1	1	0	自分の研究成果を評価する専門外人材の不足(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	分かりやすさの重要性ばかりが強調され,一方で,基礎的で地道な研究に対する嫌悪感が広がっている懸念がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	研究者は,研究以外の面への目配りが足りないかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	人文系・社会科学系の教員の意識が,専門に偏っており,連携に向かっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
25	5	4	-1	大学の研究成果を社会に還元する仕組みが不十分。(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1	取組は増加しているものの,自分の専門領域での自身への関心しかない研究者は,取組自体に参加しないか,しても極めて義務的であり,十分な意識向上が得られない一定層の存在を改善する必要がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	ごもつともな質問ですが,現実には理系の研究者は自分の狭い領域の研究で手一杯で,慮る時間はないと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	ねばならない事項であるが,まだ現実的な取り組みが遅れているように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	この点については,状況はあまり良くなっていないと感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	6	5	-1	試みているが,パターン化してしまい,更なる発展がない状況。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	1	-1	古典的な人文・社会科学者の弊害が大きすぎる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	自然科学と社会科学は本質的に異なった学問分野であり,連携によるメリットよりもデメリットの方が大きい。人文社会科学の教員はあまりにも旧態然としており,収容所での再教育が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	タコつぼ型の研究が多い印象で,社会的なインパクトやグローバルな発展性のある学際的な研究体制の構築は不十分である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	研究業務の一環で行うべきものなのかどうか,前提として議論の余地がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	言われているほど社会リテラシー向上は進んでいないように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	4	2	-2	工学や理学系の研究者は社会的インパクトには感知せず,自分の研究に専念すれば良い,という考え方が未だに強いと感じる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
37	4	2	-2	具体的に何をすべきかわからない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	5	3	-2	研究者と社会を繋ぐFDをもっと行うべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

39	3	1	-2	定職について、結婚をして、子供を育てて、社会の一部になっていくという当たり前の経験を、若手経験者にさせなければ、十分な取り組みと言えない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	2	-2	そのような取り組みはあまりなされていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	6	4	-2	社会リテラシーを向上する取り組みが、必要かつ重要なものであるとの認識はあり、取り組みを活性化しようとする姿勢も感じられますが、今ひとつ成果(結果)に結び付いていないように感じます。このように感じるきっかけとなったのは、外国への留学経験を得たことです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						第3 四分点	中央値	第4 四分点	指数	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	157	188	484	502	260	103	34	1,571	3.6	2.4	3.8	5.1	3.7	3.7	3.7	3.6	-0.07	0.00	-0.05	-	-0.11	
大学等	131	145	393	424	233	95	31	1,321	3.7	2.5	3.9	5.2	3.8	3.8	3.7	-	-0.06	0.01	-0.03	-	-0.08	
公的研究機関	26	43	91	78	27	8	3	250	3.0	2.1	3.3	4.6	3.3	3.1	3.0	-	-0.13	-0.04	-0.11	-	-0.27	
イノベーション俯瞰グループ	94	64	200	157	45	12	1	479	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	3.0	2.9	-	0.03	-0.02	-0.01	-	0.00	
大企業	38	9	49	56	17	2	0	133	3.3	2.4	3.4	4.5	3.1	3.3	3.3	-	0.14	-0.09	0.14	-	0.19	
中小企業・大学発ベンチャー	32	15	43	34	5	0	0	97	2.6	2.1	3.1	4.2	2.9	2.7	2.8	2.6	-	-0.22	0.11	-0.22	-	-0.33
中小企業	20	9	24	15	2	0	0	50	2.4	2.2	3.1	4.2	3.1	2.6	2.8	2.4	-	-0.45	0.20	-0.41	-	-0.66
大学発ベンチャー	12	6	19	19	3	0	0	47	2.8	2.1	3.1	4.3	2.8	2.8	2.8	-	-0.04	0.05	-0.02	-	-0.01	
橋渡し等	24	40	108	67	23	10	1	249	2.9	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	-	0.08	-0.03	0.00	-	0.05	
男性	218	228	606	602	274	101	32	1,843	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	3.5	-	-0.04	0.00	-0.03	-	-0.08	
女性	33	24	78	57	31	14	3	207	3.4	2.4	3.5	4.9	3.5	3.5	3.4	-	-0.03	0.04	-0.07	-	-0.06	
社長・役員、学長等クラス	40	44	124	103	33	8	0	312	3.0	2.1	3.2	4.4	3.1	3.1	3.0	-	-0.01	-0.13	0.00	-	-0.14	
部長、教授クラス	90	104	285	290	123	49	11	862	3.4	2.3	3.6	4.8	3.5	3.4	3.4	-	-0.04	0.03	-0.01	-	-0.02	
主任研究員、准教授クラス	78	69	186	190	102	42	17	606	3.7	2.5	3.9	5.2	3.8	3.8	3.7	-	-0.01	-0.03	-0.05	-	-0.09	
研究員、助教クラス	31	30	69	65	40	16	7	227	3.7	2.4	3.9	5.4	3.8	3.7	3.7	-	-0.09	0.19	-0.17	-	-0.07	
その他	12	5	20	11	7	0	0	43	2.9	2.1	2.9	3.9	2.6	2.5	2.6	2.9	-	-0.05	0.05	0.33	-	0.34
任期あり	71	79	222	194	82	30	3	610	3.2	2.3	3.6	4.8	3.4	3.5	3.4	3.2	-	0.05	-0.09	-0.15	-	-0.19
任期なし	180	173	462	465	223	85	32	1,440	3.6	2.4	3.7	4.9	3.6	3.5	3.6	3.6	-	-0.08	0.04	0.01	-	-0.03
学長・機関長等	2	13	39	44	22	3	0	121	3.4	2.3	3.6	4.8	3.4	3.3	3.4	3.4	-	-0.13	0.05	0.02	-	-0.06
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	144	157	401	416	210	92	32	1,308	3.7	2.4	3.8	5.1	3.8	3.7	3.7	3.7	-	-0.05	0.00	-0.05	-	-0.10
大規模Pの研究責任者	11	18	44	42	28	8	2	142	3.6	2.4	3.9	5.1	3.8	3.6	3.6	3.6	-	-0.21	0.04	-0.05	-	-0.22
国立大学等	88	99	272	300	167	63	24	925	3.8	2.5	3.9	5.2	3.8	3.8	3.8	3.8	-	-0.03	-0.03	0.01	-	-0.05
私立大学	10	9	27	22	7	8	2	75	3.6	2.5	3.8	5.0	3.5	3.6	3.8	3.6	-	0.10	0.15	-0.22	-	-0.03
私立大学	33	37	94	102	59	24	5	321	3.7	2.5	3.9	5.3	3.9	3.7	3.8	3.7	-	-0.19	0.11	-0.12	-	-0.19
第1グループ	28	13	62	69	44	20	9	217	4.2	2.7	4.1	5.5	4.0	4.0	4.2	-	-0.01	0.07	0.19	-	0.25	
第2グループ	33	30	89	92	58	22	8	299	3.8	2.6	4.0	5.3	4.0	4.0	3.9	3.8	-	0.01	-0.11	-0.02	-	-0.11
第3グループ	30	46	107	107	44	18	5	327	3.4	2.3	3.7	4.8	3.5	3.3	3.5	3.4	-	-0.17	0.14	-0.12	-	-0.14
第4グループ	37	51	120	141	80	33	8	433	3.8	2.5	4.0	5.3	3.9	3.9	3.8	3.8	-	-0.05	-0.05	-0.07	-	-0.17
理学	34	19	46	58	32	11	4	170	3.8	2.6	3.9	5.3	3.8	3.8	3.9	3.8	-	-0.03	0.06	-0.07	-	-0.04
工学	35	40	97	123	72	38	19	389	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.1	4.2	4.1	-	-0.03	0.02	-0.01	-	-0.02
農学	12	19	55	49	28	14	2	167	3.6	2.5	3.8	4.9	3.8	3.8	3.6	3.6	-	0.00	-0.13	-0.02	-	-0.14
保健	39	44	120	112	50	21	3	350	3.4	2.3	3.6	4.8	3.5	3.4	3.4	3.4	-	-0.07	0.01	-0.04	-	-0.11
産学官連携活動あり(過去3年間)	62	52	159	133	40	12	1	397	3.0	2.2	3.2	4.4	2.9	3.0	3.0	3.0	-	0.07	0.01	-0.01	-	0.08
なし	32	12	41	24	5	0	0	82	2.5	2.0	2.9	4.0	2.9	2.7	2.6	2.5	-	-0.16	-0.19	-0.02	-	-0.37
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	32	20	70	65	15	2	0	172	2.9	2.1	3.1	4.3	2.9	3.0	2.9	2.9	-	0.15	-0.13	0.05	-	0.07
なし・分からない	55	23	62	47	15	4	0	151	2.9	2.2	3.2	4.4	3.1	2.9	3.0	2.9	-	-0.21	0.15	-0.13	-	-0.19
全回答者(属性無回答を含む)	251	252	684	659	305	115	35	2,050	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	3.5	3.5	-	-0.04	0.00	-0.04	-	-0.07

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	2	4	2	倫理に関してはうさくらいになっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	研究倫理に関する講演会が年1回以上開催されるようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	APRINなどの活動もあり環境は良い方向に向かってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	大学全体での取り組みは進んでいる印象を受ける(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	公的資金申請の中の記述欄が大きくなっていて,よいことかと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	理系の目から見れば文系の方々には理系の成果にもっと理解と興味を持っていただきたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	以前よりは進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	AIの進展にともなって,ELSIの重要性は一応認識されるようになってきてはいるが,まだ組織的に連携が進んでいる状況ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	以前と比べると両者のコラボが増えているように思います。個人的にも自然科学者や医学者とコラボする機会が増えていきます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	3	4	1	修士,博士課程への人文系単位の導入(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	部局や研究地区で整備されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	部局改組に伴い,取り組みが始まっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	様々な大型研究プロジェクトにより人文・社会科学の連携が強化されてきた印象である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	研究管理団体などで種々の取組みがなされていると認識している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	アカデミアでの社会実装に向けての前向きな取り組みが一定程度顕在化してきたと感じられるので,評価を上方修正した。(民間企業等,その他,男性)
16	2	2	0	なかなか,そのようなプラットフォームが無い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	1	0	文・社会科学分野の教員・研究者は役に立っているとは言い難い(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	なかなか難しい課題と感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0	まだまだ不十分。(大学,その他,男性)
20	1	1	0	不必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	余り皆さん興味ないので,地域行政が頑張らないと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	3	-1	文理融合の研究が不十分。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	・ある程度連携が実施されている。これまで人文社会科学系にもきちんと予算とポストを配分してきたことは,人文社会科学の振興に資するものではあったが,反面,アメリカのように人文・社会科学系の研究者の中から,理工医学系の研究と連携しよう(予算の一部をもらおう)という動機は生まれなかったという面はある。アメリカで連携が進んだのは,人文社会科学が兵糧攻めにあったためだと言えなくもないのが皮肉。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	1	-1	建設的な議論ができていところはまれで,それぞれに学者村社会の構造があり,げんなりすることが多いです。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1	自然科学に比べ,人文・社会科学が退潮している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1	研究者と社会を繋ぐFDをもっと行うべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	多忙化して,むしろ減っている。表面的な融合などは進められているが,内部的には硬直化しているという肌感覚。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	情報共有を広い階層で進める努力が必要です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	文理間の連携はほぼ皆無な状況(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1	何故必要なのか,の理解がそもそも十分でないのではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	連携したりしようとしていたりしているが,実際に動いているもの,実を結んでいるものは少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
32	3	2	-1	新聞記事等から判断。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	まわりに,実例が見受けられません(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	1	-1	現代技術の危機的発展に対する意識の乏しさが心配(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	1	-1	大学の先生方はあまりにも知識がない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	3	1	-2	もっと増やすべきだが,人文,社会科学分野が金にならないからと縮小傾向にあるのは国の未来をにう人材育成の面で大変危険(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	183	176	520	501	248	74	26	1,545	3.5	2.4	3.7	4.9	3.7	3.5	3.5	3.5	-	-0.13	0.01	-0.06	-	-0.18
大学等	158	141	432	414	220	64	23	1,294	3.5	2.4	3.7	5.0	3.7	3.6	3.6	3.5	-	-0.11	-0.01	-0.04	-	-0.17
公的研究機関	25	35	88	87	28	10	3	251	3.2	2.3	3.5	4.7	3.5	3.2	3.3	3.2	-	-0.21	0.10	-0.15	-	-0.26
イノベーション俯瞰グループ	71	77	202	163	48	11	1	502	2.9	2.1	3.0	4.4	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.01	-0.01	-0.03	-	-0.06
大企業	27	9	63	48	19	5	0	144	3.3	2.3	3.3	4.6	3.2	3.2	3.3	3.3	-	0.08	-0.01	0.06	-	0.12
中小企業・大学発ベンチャー	22	24	43	32	5	3	0	107	2.5	1.9	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	2.5	-	-0.10	-0.02	-0.07	-	-0.19
中小企業	13	13	24	15	4	1	0	57	2.5	1.9	2.8	4.0	2.7	2.5	2.5	2.5	-	-0.24	0.05	-0.07	-	-0.25
大学発ベンチャー	9	11	19	17	1	2	0	50	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	-	0.02	-0.08	-0.07	-	-0.13
橋渡し等	22	44	96	83	24	3	1	251	2.8	2.0	3.0	4.4	2.9	2.9	2.9	2.8	-	-0.03	-0.01	-0.05	-	-0.09
男性	221	227	647	601	263	77	25	1,840	3.3	2.3	3.5	4.8	3.5	3.4	3.4	3.3	-	-0.08	0.00	-0.05	-	-0.13
女性	33	26	75	63	33	8	2	207	3.3	2.2	3.3	4.8	3.5	3.2	3.3	3.3	-	-0.29	0.08	0.01	-	-0.20
社長・役員、学長等クラス	36	45	116	115	32	8	0	316	3.0	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	3.0	3.0	-	-0.03	-0.04	0.00	-	-0.08
部長、教授クラス	82	108	317	279	126	35	5	870	3.3	2.3	3.5	4.8	3.4	3.4	3.3	3.3	-	-0.08	-0.01	-0.09	-	-0.18
主任研究員、准教授クラス	92	62	196	195	93	30	16	592	3.6	2.4	3.7	4.9	3.7	3.6	3.6	3.6	-	-0.11	-0.01	0.02	-	-0.10
研究員、助教クラス	37	31	76	58	38	12	6	221	3.5	2.3	3.7	5.3	3.7	3.5	3.6	3.5	-	-0.20	0.17	-0.15	-	-0.18
その他	7	7	17	17	7	0	0	48	3.0	2.1	3.0	4.2	2.4	2.9	2.7	3.0	-	0.48	-0.14	0.26	-	0.59
雇用形態	72	85	214	195	88	23	4	609	3.2	2.2	3.4	4.8	3.4	3.3	3.3	3.2	-	-0.09	-0.05	-0.07	-	-0.21
任期なし	182	168	508	469	208	62	23	1,438	3.4	2.3	3.5	4.8	3.5	3.4	3.4	3.4	-	-0.10	0.03	-0.04	-	-0.11
学長・機関長等	4	11	38	44	21	5	0	119	3.5	2.5	3.6	4.7	3.5	3.3	3.4	3.5	-	-0.13	0.08	0.09	-	0.03
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	165	148	439	417	195	63	25	1,287	3.5	2.4	3.6	4.9	3.7	3.5	3.5	3.5	-	-0.13	0.00	-0.06	-	-0.19
大規模Pの研究責任者	14	17	43	40	32	6	1	139	3.6	2.6	3.9	5.1	3.9	3.7	3.7	3.6	-	-0.13	0.02	-0.18	-	-0.30
国立大学等	111	98	287	288	163	48	18	902	3.6	2.4	3.7	5.0	3.8	3.7	3.6	3.6	-	-0.10	-0.06	0.01	-	-0.15
公立大学	11	8	32	20	9	5	0	74	3.2	2.2	3.3	4.8	3.2	3.2	3.3	3.2	-	0.01	0.13	-0.13	-	0.02
私立大学	36	35	113	106	48	11	5	318	3.4	2.4	3.6	4.9	3.6	3.4	3.5	3.4	-	-0.21	0.09	-0.13	-	-0.24
第1グループ	32	18	63	71	45	10	6	213	3.8	2.5	3.9	5.2	3.9	3.9	3.8	3.8	-	-0.08	-0.10	0.09	-	-0.10
第2グループ	42	29	92	92	53	16	8	290	3.7	2.5	3.8	5.2	3.9	3.8	3.7	3.7	-	-0.12	-0.06	-0.03	-	-0.21
第3グループ	38	43	108	109	42	14	3	319	3.3	2.3	3.5	4.7	3.4	3.3	3.3	3.3	-	-0.18	0.06	-0.04	-	-0.17
第4グループ	41	44	156	132	73	20	4	429	3.4	2.4	3.6	4.9	3.6	3.5	3.5	3.4	-	-0.09	0.06	-0.09	-	-0.12
大学部局分野	39	17	59	48	31	6	4	165	3.5	2.4	3.7	5.0	3.6	3.5	3.6	3.5	-	-0.13	0.11	-0.04	-	-0.07
工学	40	42	114	117	75	24	12	384	3.8	2.5	3.9	5.5	3.9	3.9	3.8	3.8	-	-0.03	-0.04	-0.03	-	-0.10
農学	16	21	61	51	20	8	2	163	3.3	2.3	3.3	4.7	3.5	3.3	3.3	3.3	-	-0.18	-0.04	0.00	-	-0.22
保健	45	37	126	122	44	13	2	344	3.3	2.3	3.5	4.7	3.5	3.3	3.3	3.3	-	-0.20	0.01	-0.05	-	-0.23
産学官連携活動あり(過去3年間)	47	57	168	133	43	10	1	412	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	3.0	3.0	3.0	-	0.02	0.03	-0.07	-	-0.01
なし	24	20	34	30	5	1	0	90	2.5	1.9	2.7	3.6	2.7	2.5	2.3	2.5	-	-0.17	-0.22	0.19	-	-0.20
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	20	20	80	58	22	4	0	184	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	3.1	3.0	3.0	-	0.15	-0.10	0.01	-	0.06
なし・分からない	44	30	64	55	8	5	0	162	2.7	2.0	2.9	4.2	2.9	2.6	2.8	2.7	-	-0.30	0.15	-0.07	-	-0.22
全回答者(属性無回答を含む)	254	253	722	664	296	85	27	2,047	3.3	2.3	3.5	4.8	3.5	3.4	3.4	3.3	-	-0.10	0.00	-0.05	-	-0.14

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	3	2	学外からの様々な専門家を集めた双方向の議論が始まっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	4	6	2	学外に開かれた会合やイベントが多く開催されている(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	取り組み自体は増えつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	5	6	1	どちらかというと過剰(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	活発化している印象を受ける。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	最近では広報に力を入れているため改善傾向にある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	本年度,私の部署/研究については,積極的な活動に努めた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	複数研究機関が連携するダイバーシティへの取り組みが行われている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	公的資金の公募テーマが将来展望を踏まえたものになってきているように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	ややすすみつつある(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	ステークホルダーとの意見交換は始めている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	URAの活躍により,以前よりもメディアやそれを通した国民とのやり取りが増えた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	サイエンスカフェや市民向けの講座等が少しずつ増えていると思う。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	著しく劣っているわけでは無い事が分ってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	取り組みは増えているが,実効はこれからと思う(民間企業等,その他,男性)
16	2	2	0	大学コンソーシアムへの理解が,学内外共に低い状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	産業界との対話や協働は増えているが,コミュニティへは弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	この取り組みは日本学術会議が行うのが良いのだが,シンポジウム開催には厳しい規約を設けており,社会的責任を果たしているのか疑問である.学術会議改革が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	市民参加型会議に対する認識や技能(参加に必要な議論の進め方など)が育成されていない中では,なかなか議論が前に進まないことも多いと感じている.ファシリテートする人材の育成が必要と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	・市民参加型のシンポジウム等の取り組みはあるが非常に多いわけではない・熟議系の取り組みは近年少しずつ広がっているが,まだ市民の側に「科学は分からない」「自分たちとは関わりがない」という意識が強く,遠慮(とその裏返しの不信心)の壁を破るのに苦労する。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0	本当に必要なのか?(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
22	1	1	0	双方向,市民参加型会議を見たことがない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	2	0	マスコミがレベルの高い記事を書けない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	時間の無駄である.そのようなことに時間を費やすなら,余計な雑用を減らして,研究に取り組む時間を確保してほしい.そのようなことをする以前に,研究時間が全くないのですよ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	6	6	0	やりすぎ(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	2	0	新聞,SNS,本,雑誌以外に方法はないでしょうか.TVやラジオでこういう場を作れないでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	研究成果とそれから得られる実学的成果の結びつきが十分ではない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0	取り組みがないわけではないが,中身は薄いのでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	どうしても国の方針に従って官主導・予算先行になりがち。(民間企業等,その他,男性)
30	2	2	0	有効に機能している例を聞いたことがない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	取り組みを提案しても行政側の動きが遅い印象を受ける。(大学,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1	政府が官邸・経産省主導体制になり対話・協働の取り組みが減っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	東電福島第一原発の事故は大きいのしかかっていて,現実には起きている問題と切り離してこの種の議論をするには時間がかかると思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	充分に行われていないのは確かであるが,各研究の無意味な意義について,市民の理解を得るのは難しいとも思える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	1	-1	取り組みが行われているかの情報があまり入ってこない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	3	2	-1	アウトリーチから社会実装の時代になってきているのに,大学変革が追いついていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	意見を述べる機会が見受けられない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1	色々なシンポジウムやパネルディスカッションなど,対話が可能な会が開催されているが,結果,結論が蓄積されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

39	3	2	-1	取組が及ぼすいい面があるのか,理解が広く共有されているか? そこからである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	会議は積極的に行われているが,うみ出すものは少なく,自己目的化している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	そのような機会や場は増えているように見うけられるが,一方でかなり偏っており,本質の議論や対話になっていないのではないかと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
42	2	1	-1	円卓会議が開かれたと聴かない.開いて欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	形式的イベントが増えていると認識(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	草の根的(ラジオ,地方創成)では,起こりつつあるが,どうしても,ローカル色が濃く,規模感がない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	会議は行われているように思えるが,全体像,ロードマップに対する取り組みが見えない。(民間企業等,その他,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2019				2020				16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6					回答者 合計(人)	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017					
大学・公的研究機関グループ	1	6	40	53	18	5	0	122	3.6	2.5	3.7	4.7	3.8	3.6	3.5	3.6	3.6	-0.16	-0.10	0.09	-	-0.17		
大学等	1	5	29	46	17	5	0	102	3.8	2.7	3.8	4.8	3.9	3.8	3.7	3.8	3.8	-0.12	-0.14	0.10	-	-0.16		
公的研究機関	0	1	11	7	1	0	0	20	2.8	2.2	2.8	3.6	3.1	2.6	2.6	2.8	2.8	-0.42	-0.04	0.21	-	-0.25		
イノベーション俯瞰グループ	27	78	213	162	75	16	2	546	3.1	2.2	3.4	4.7	3.4	3.2	3.2	3.1	3.2	-0.19	0.02	-0.13	-	-0.31		
大企業	6	15	69	46	29	5	1	165	3.3	2.4	3.4	5.1	3.6	3.5	3.5	3.3	3.5	-0.12	-0.02	-0.14	-	-0.27		
中小企業・大学発ベンチャー	10	24	51	26	11	6	1	119	2.8	1.8	3.1	4.6	3.2	2.9	3.0	2.8	2.9	-0.27	0.11	-0.22	-	-0.38		
中小企業	6	11	28	14	7	4	0	64	2.9	1.9	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	2.9	3.3	-0.13	-0.13	-0.28	-	-0.54		
大学発ベンチャー	4	13	23	12	4	2	1	55	2.6	1.7	3.0	4.4	2.9	2.5	2.8	2.6	2.6	-0.39	0.29	-0.17	-	-0.27		
橋渡し等	11	39	93	90	35	5	0	262	3.0	2.2	3.5	4.6	3.3	3.1	3.1	3.0	3.0	-0.21	-0.01	-0.08	-	-0.29		
男性	25	77	236	207	88	18	2	628	3.2	2.3	3.4	4.7	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	-0.20	0.01	-0.09	-	-0.28		
女性	3	7	17	8	5	3	0	40	3.0	2.0	3.1	4.7	3.2	3.3	3.1	3.0	3.0	0.06	-0.16	-0.12	-	-0.22		
社長・役員、学長等クラス	9	39	126	106	37	10	1	319	3.1	2.2	3.4	4.6	3.4	3.2	3.2	3.1	3.1	-0.18	0.00	-0.09	-	-0.27		
部長、教授クラス	8	37	92	75	39	7	0	250	3.1	2.2	3.5	4.9	3.6	3.3	3.3	3.1	3.1	-0.27	-0.05	-0.19	-	-0.50		
主任研究員、准教授クラス	2	3	17	14	9	1	1	45	3.6	2.2	3.4	4.9	3.2	3.4	3.4	3.6	3.6	0.22	-0.07	0.23	-	0.38		
研究員、助教クラス	2	0	5	3	2	0	0	10	3.4	2.8	4.0	5.2	4.3	3.1	4.0	3.4	3.4	-1.17	0.89	-0.60	-	-0.89		
その他	7	5	13	17	6	3	0	44	3.5	2.3	3.2	4.8	3.2	3.1	3.3	3.5	3.5	-0.11	0.25	0.19	-	0.33		
任期あり	8	30	113	113	39	9	0	304	3.2	2.4	3.6	4.9	3.6	3.3	3.5	3.2	3.2	-0.25	0.16	-0.24	-	-0.33		
任期なし	20	54	140	102	54	12	2	364	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.14	-0.12	0.02	-	-0.24		
学長・機関長等	1	6	40	53	18	5	0	122	3.6	2.5	3.7	4.7	3.8	3.6	3.5	3.6	3.6	-0.16	-0.10	0.09	-	-0.17		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模Pの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	20	59	171	128	64	15	2	439	3.1	2.2	3.4	4.8	3.4	3.2	3.3	3.1	3.1	-0.20	0.06	-0.13	-	-0.27		
なし	7	19	42	34	11	1	0	107	2.7	1.9	3.1	4.5	3.1	3.0	2.8	2.7	2.7	-0.13	-0.21	-0.06	-	-0.40		
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	7	24	74	57	33	9	0	197	3.3	2.2	3.3	4.8	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	-0.08	-0.01	0.03	-	-0.06		
なし・分からない	14	31	89	48	18	4	2	192	2.8	2.0	3.2	4.7	3.3	2.9	3.1	2.8	2.8	-0.34	0.12	-0.31	-	-0.53		
全回答者(属性無回答を含む)	28	84	253	215	93	21	2	668	3.2	2.2	3.4	4.7	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	-0.18	0.00	-0.09	-	-0.28		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	1	4	3	ノーベル賞受賞者の増加。過去の栄光かもしれませんが。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	近年の社会的な期待の増大に伴い,大学側の姿勢も変わってきたように思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	ある程度進んでいると思うが,原発事故に見られるような自然災害発生と対策への警告を無視するなどの体質が根強く残っている。社会の課題である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	企業の状況がわからない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	むしろ,ローカルなニーズのみに対応することは,あり得ないのではないかと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	真似,移入ビジネスが多い。○○○○的ビジネス開発が理想では。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	まだまだ不十分であるが,ポジティブな動きが出てきていると言える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	民間を中心にスタートアップ支援など種々の取組みが活発化している印象。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	最近活発化の傾向を感じるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	ニーズはよく感じていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
11	2	2	0	学会でのロードマップ作成が活用されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0	食料関連では十分ではない。食料自給率が40%以下のわが国はもっと国際的な視野を広げて研究開発を行うべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	1	0	グローバルなニーズを把握する手段が限定されていると感じられる。現地に出かけるための支援が必要と考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	3	0	・SDGsへの貢献は各大学で推進されているが十分とは言えない。「将来のニーズ」はどこかで早く具現化する(グローバルに一斉に具現化することはない)。残念ながら日本の社会構造は文化的・民族的に均質性が高く,この具現化する機会をとらえることは難しい。積極的に海外の大学・研究機関との協力を進めていく必要があるだろう(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	3	0	熊本地震後,地域産業創出に努めている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0	特に原子力の分野ではグローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出の視点が欠けている。原子力だけ別枠にすると再び,福島事故のような事故を起こす可能性があり,内閣府は原子力にも主導的な役割を果たすべきである。(公的研究機関,その他,女性)
17	1	1	0	高齢化に対応するユニバーサルデザインやジェントロジーは非常に少ない(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
18	3	2	-1	グローバルなニーズやビジネスの視点が希薄と思われます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
19	4	3	-1	○○○○をはじめとして産業構造が変わってきている。トップ企業に進出する国内企業の増加がみられないため(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	4	3	-1	「想定外」が増えてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1	まだまだ国際化は不十分。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	3	-1	後退しているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	エネルギーに関しては,海外に比べて遅れているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	拡大しては,充分ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	グローバルなニーズの先取りという視点は,少し減退している感じがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	世界をけん引できるような研究が,少なくなっているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	長期的には特に自然災害への対応が不足していくように思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	本当に,グローバルの感覚があるのか?エネルギー一つを例にとっても,何時まで日本は,石炭火力に頼るのか?正直,未来が見えない。(民間企業等,その他,男性)
29	5	3	-2	世界的な社会情勢が急速な変化をしている中で,その社会状況に対するグローバルニーズが変化している,エネルギー,資源,食料,自然災害というようなカテゴリーではない分野があると考え。(大学,その他,男性)

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

	2018	2019	差	
1	1	3	2	インフラシステム輸出戦略,新輸出大国コンソーシアムといった取組が行われている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	近年の社会的な期待の増大に伴い,大学側の姿勢も変わってきたように思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	3	4	1	他国に比べれば 官民連携は進んでいると思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	4	5	1	最近,海外への技術輸出の取組みが積極的になってきたように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1	最近活発化の傾向を感じるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	護送船団方式がバブル崩壊を低調であったように感じますが,現在は,形を変えて復活してきているように感じます。(民間企業等,その他,男性)
7	2	2	0	海外展開は本来,国際貢献として位置づけられるべきだが,日本の製品や技術を海外に売り込むとの意図が露骨に見え隠れしている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	研究から産業化への連携が極めて弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	3	0	農水関係では,地味ではあるが,行われている。もっと広報すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	2	0	大型案件では,官民一体型の売り込みもあるようであるが,小さな案件では,難しいことも多く,大きな課題と考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	3	0	・戦略が不十分であると感じる・取り組みに力を入れていることが分かるが,「何が強みなのか」の目利きが必要.DRAMや液晶パネル事業の救済や原発事業の海外売り込みなどは,報道時点で多くの人が首を傾げていた(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	3	0	JETROくらいしか思い浮かばない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	6	6	0	引き続き,この取り組みを続けていただきたいです。海外との信頼関係の醸成には時間がかかります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	3	3	0	官の関与は減少しているが,企業が海外戦略に積極的になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	4	3	-1	十分とはいえない(大学,社長・学長等クラス,男性)
16	3	2	-1	強化すべきと考えている(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	4	3	-1	不十分と考える(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
18	2	1	-1	我が国の強みがいったい何か?の討論すら最近は行われていないと思いますし,強みの抽出方法すら明確でないのではないかと。と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	1	-1	親方日の丸では。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	1	-1	特にマーケットとして大きな建設分野では民間独自に展開せざるを得ない状況にある。官側の意識は希薄に見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	6	5	-1	取組は行われているが,中国等他国と比べると日本には強みとなる分野も少なく,海外展開のスピードも不十分に感じられるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	4	2	-2	以前は新幹線や原発など聞いたが,最近あまり聞かない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	4	1	-3	最近,国際間の緊張が大きくなり,科学技術分野の官民協力体制が弱まっているように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	各年の指数				16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019						2020			
大学・公的研究機関グループ	4	5	41	44	23	6	0	119	3.7	2.6	3.8	4.9	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.11	-0.04	0.08	-	-0.08	
大学等	3	3	31	40	21	5	0	100	3.9	2.8	3.9	5.0	4.0	3.9	3.8	3.9	3.9	3.9	-0.06	-0.11	0.09	-	-0.08	
公的研究機関	1	2	10	4	2	1	0	19	2.9	2.1	2.9	4.2	3.0	2.6	2.8	2.9	2.9	2.9	-0.37	0.12	0.20	-	-0.05	
イノベーション俯瞰グループ	92	60	186	163	57	13	2	481	3.1	2.3	3.3	4.6	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.07	-0.09	-0.07	-	-0.23	
大企業	28	8	62	47	21	5	0	143	3.3	2.4	3.4	4.6	3.6	3.5	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.11	-0.19	0.07	-	-0.22	
中小企業・大学発ベンチャー	33	13	36	33	9	3	2	96	3.1	2.2	3.3	4.6	3.1	3.0	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.10	0.15	-0.04	-	0.01	
中小企業	22	7	18	16	3	3	1	48	3.2	2.3	3.4	4.7	3.4	3.3	3.4	3.2	3.2	3.2	-0.06	0.03	-0.19	-	-0.23	
大学発ベンチャー	11	6	18	17	6	0	1	48	3.1	2.1	3.1	4.5	2.9	2.8	3.0	3.1	3.1	3.1	-0.13	0.23	0.11	-	0.20	
橋渡し等	31	39	88	83	27	5	0	242	2.9	2.2	3.3	4.5	3.3	3.2	3.1	2.9	2.9	2.9	-0.03	-0.14	-0.16	-	-0.32	
男性	89	60	212	196	75	19	2	564	3.2	2.3	3.4	4.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.10	-0.09	-0.03	-	-0.22	
女性	7	5	15	11	5	0	0	36	2.9	2.1	3.5	4.7	2.6	3.1	3.1	2.9	2.9	2.9	0.51	0.01	-0.20	-	0.32	
社長・役員、学長等クラス	37	28	120	95	38	9	1	291	3.2	2.4	3.4	4.6	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.09	0.00	-0.04	-	-0.13	
部長、教授クラス	33	30	77	84	25	8	1	225	3.2	2.3	3.5	4.7	3.5	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.10	-0.12	-0.14	-	-0.35	
主任研究員、准教授クラス	14	4	10	10	8	1	0	33	3.5	2.2	3.4	4.9	3.2	3.6	3.3	3.5	3.5	3.5	0.45	-0.36	0.23	-	0.32	
研究員、助教クラス	3	0	3	4	2	0	0	9	3.8	2.7	3.9	5.3	5.0	3.3	3.8	3.8	3.8	3.8	-1.67	0.47	-0.02	-	-1.22	
その他	9	3	17	14	7	1	0	42	3.3	2.2	3.0	4.2	3.6	3.4	3.0	3.3	3.3	3.3	-0.20	-0.42	0.37	-	-0.25	
任用あり	30	25	109	104	37	7	0	282	3.2	2.5	3.5	4.7	3.5	3.3	3.4	3.2	3.2	3.2	-0.21	0.04	-0.14	-	-0.32	
任用なし	66	40	118	103	43	12	2	318	3.2	2.2	3.3	4.6	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	0.04	-0.18	0.05	-	-0.09	
学長・機関長等	4	5	41	44	23	6	0	119	3.7	2.6	3.8	4.9	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.11	-0.04	0.08	-	-0.08	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模Pの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	68	47	150	132	49	11	2	391	3.1	2.3	3.4	4.6	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	0.03	-0.10	-0.07	-	-0.14	
なし	24	13	36	31	8	2	0	90	2.9	2.1	3.1	4.3	3.6	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.55	-0.08	-0.03	-	-0.66	
大学・公的研究機関等	30	10	76	61	17	9	1	174	3.3	2.3	3.3	4.5	3.3	3.4	3.2	3.3	3.3	3.3	0.07	-0.17	0.13	-	0.04	
あり(過去3年間)	49	27	55	52	21	1	1	157	2.9	2.3	3.5	4.7	3.4	3.1	3.3	2.9	2.9	2.9	-0.28	0.17	-0.34	-	-0.45	
なし(分からない)	96	65	227	207	80	19	2	600	3.2	2.3	3.4	4.6	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.07	-0.08	-0.04	-	-0.19	
全回答者(属性無回答を含む)																								

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2018	2019	差	
1	3	5	2	地震工学・地震学の分野では過去60年間に継続してきた途上国との人的ネットワークが構築されている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
2	2	4	2	モザンビークで活躍している〇〇〇氏は活躍.きちんと物語を作って活動している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
3	3	4	1	アセアン諸国を中心に教員の意識付けが進んできた印象を受ける(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
4	2	3	1	近年の社会的な期待の増大に伴い, 大学側の姿勢も変わってきたように思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	3	1	前回の調査時点よりは広がっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
6	1	2	1	さくらサイエンスなどの取組で, 若い学生が大学に来る仕組みができたことは評価できる. 一方, 渡航回数による制限(初渡航で無いと採択されないこと)があり, 次のステップを支える仕組み(なるべく使いやすい仕組み)の整備が不可欠と思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
7	2	3	1	国・社会全体として, インクルーシブ・イノベーション実現のための意識が以前よりは少し増加したように思うため。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
8	2	3	1	取組が見えてきたため, 昨年より評価を上げた。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
9	2	3	1	アジア系の有能な研究者が増えている気がします. この背景には海外の留学生の受け入れシステムが機能しているのだと感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
10	2	3	1	JICAにおいて様々な活動が行われていることを知ったため(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
11	2	3	1	学会等での取り組みは増えてきていると思う(民間企業等, その他, 男性)
12	3	3	0	資金力に物を言わせて海外進出する中国の状況が目立つ今こそ, 人材育成により力を入れる姿勢を見せるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
13	4	4	0	アジア出身の研究者が増えてきておりその担い手となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
14	3	3	0	議論は行われているが実施例が多いとは認識していない・海外からの学生・大学院生の受け入れをもっと積極化する必要がある. 卒業後に日本に残って高度人材として活躍してくれてもよし, 残らずに母国に戻って人的ネットワークの礎となってもよし. 英米の大学が人的ネットワーク作りを果たしている役割を担うチャンスは今しかない(10年後は中国の大学に移る可能性が高い)(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
15	1	1	0	国内人材ですら, 年齢, 性別, 障害などのインクルージョンは進んでいない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
16	3	2	-1	SATREPS以外の支援形態も考えるべきではないだろうか。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
17	3	2	-1	国費留学生を受け入れるための財源が減ってきている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
18	4	3	-1	必ずしも相手にされていない面も見られる. 我が国の大学では積極的に戦略的な動きが欠けている. 諸外国に比べて専門人材が少ない。(大学, その他, 男性)
19	4	3	-1	他国に比べると伸びていない, 希薄になっているのではないかと感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
20	2	1	-1	途上国の研究者を味方につけるという意識が低い。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
21	2	1	-1	JICA・JETRO等にて進められていると思いますが, 将来の両国の関係を見据えて持続的に進められているように見えな い。(民間企業等, その他, 男性)
22	4	3	-1	やりにくい環境に世界情勢が動いてきている気がする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
23	5	3	-2	SATREPSなどの公的資金の拡充が望まれる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2019年度調査														各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3四 分点	各年の指数				指数の変化								
		1	2	3	4	5	6					2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
大学・公的研究機関グループ	3	14	44	39	21	2	0	120	3.2	3.6	4.7	3.7	3.4	3.2	3.2	-	-0.27	-0.20	-0.03	-	-0.50			
大学等	3	9	35	35	19	2	0	100	3.4	3.7	4.7	3.8	3.6	3.4	3.4	-	-0.16	-0.18	-0.02	-	-0.36			
公的研究機関	0	5	9	4	2	0	0	20	2.3	2.4	3.8	3.5	2.6	2.1	2.3	-	-0.84	-0.51	0.18	-	-1.17			
イノベーション俯瞰グループ	92	74	164	156	73	13	1	481	3.1	3.4	4.8	3.5	3.4	3.2	3.1	-	-0.05	-0.20	-0.11	-	-0.37			
大企業	29	7	51	52	26	6	0	142	3.6	3.6	4.8	3.6	3.8	3.5	3.6	-	0.14	-0.27	0.12	-	-0.01			
中小企業・大学発ベンチャー	31	24	28	33	11	1	1	98	2.8	3.4	4.7	3.3	3.2	3.1	2.8	-	-0.16	-0.08	-0.32	-	-0.55			
中小企業	19	11	18	15	6	1	0	51	2.7	3.3	4.8	3.1	3.0	3.1	2.7	-	-0.09	0.11	-0.40	-	-0.38			
大学発ベンチャー	12	13	10	18	5	0	1	47	2.8	3.6	4.5	3.5	3.3	3.0	2.8	-	-0.22	-0.24	-0.23	-	-0.69			
橋渡し等	32	43	85	71	36	6	0	241	3.0	3.2	4.8	3.5	3.3	3.1	3.0	-	-0.15	-0.20	-0.15	-	-0.50			
男性	89	82	194	184	89	14	1	564	3.2	3.4	4.7	3.5	3.4	3.2	3.2	-	-0.12	-0.19	-0.08	-	-0.38			
女性	6	6	14	11	5	1	0	27	3.0	3.6	5.1	3.5	3.8	3.4	3.0	-	0.28	-0.41	-0.45	-	-0.58			
社長・役員、学長等クラス	48	41	97	94	43	5	0	280	3.1	3.6	4.7	3.6	3.4	3.3	3.1	-	-0.18	-0.17	-0.17	-	-0.53			
部長、教授クラス	26	37	85	74	27	8	1	232	3.0	3.2	4.7	3.4	3.3	3.1	3.0	-	-0.12	-0.14	-0.12	-	-0.38			
主任研究員、准教授クラス	9	2	12	13	10	1	0	38	3.8	3.8	5.0	3.4	4.0	3.5	3.8	-	0.64	-0.59	0.33	-	0.38			
研究員、助教クラス	2	1	3	5	1	0	0	10	3.2	4.0	5.1	4.0	4.3	3.6	3.2	-	0.29	-0.65	-0.44	-	-0.80			
その他	10	7	11	9	13	1	0	41	3.5	3.1	4.8	3.6	3.7	3.2	3.5	-	0.11	-0.47	0.29	-	-0.07			
任期あり	39	38	93	89	46	7	0	273	3.2	3.5	4.8	3.7	3.5	3.3	3.2	-	-0.15	-0.21	-0.10	-	-0.46			
任期なし	56	50	115	106	48	8	1	328	3.1	3.4	4.7	3.4	3.4	3.2	3.1	-	-0.05	-0.19	-0.09	-	-0.33			
学長・機関長等	3	14	44	39	21	2	0	120	3.2	3.6	4.7	3.7	3.4	3.2	3.2	-	-0.27	-0.20	-0.03	-	-0.50			
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
産学官連携活動あり(過去3年間)	65	54	131	130	67	11	1	394	3.3	3.5	4.8	3.6	3.5	3.3	3.3	-	-0.01	-0.22	-0.08	-	-0.30			
なし	27	20	33	26	6	2	0	87	2.6	2.9	4.4	3.2	2.9	2.8	2.6	-	-0.24	-0.13	-0.24	-	-0.60			
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	35	17	52	65	30	5	0	169	3.5	3.7	4.8	3.6	3.6	3.4	3.5	-	0.02	-0.20	0.01	-	-0.17			
なし・分からない	46	29	56	50	22	2	1	160	2.9	3.2	4.6	3.3	3.2	3.1	2.9	-	-0.04	-0.11	-0.17	-	-0.31			
全回答者(属性無回答を含む)	95	88	208	195	94	15	1	601	3.1	3.4	4.7	3.5	3.4	3.2	3.1	-	-0.09	-0.20	-0.10	-	-0.39			

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

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

2018	2019	差	
1	2	3	1 以前よりは進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1 助言を活かした政策的発言。アカデミアや弁護士・会計士などの外部評価委員会に責任を任せすぎる。委員はプロではない。科学的助言組織は判断する立場の人たちの逃げ道。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1 統合イノベーション会議などの審議会で議論が以前よりもされているように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	2	0 提言は重要だが,基礎研究振興とのバランスを欠いているのではないか?(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	2	0 検討がなされ答申が出されることで,良しとして,実際の施策立案に繋がっていないように思われる。少なくとも効率が悪い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	1	0 日本学術会議の提言は軽視されていないか。政治家はもっと活用すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	1	0 助言する側と助言を受ける側の意思疎通が十分に行われていないと思う。政治家に,もう少し内容理解のための工夫が必要と思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	4	0 各種審議会・学会の議事内容や答申がネットワークで閲覧できるようになり,多くの民間企業や大学などでも活用されるようになってきている。(大学,その他,男性)
9	2	2	0 ・基礎研究が必要だと歴代のノーベル賞学者がいつも言っているのに,国は継続して社会実装に結びつく研究を重点的にサポートしている。多くの会議体によりアドバイザリ機能が果たされている。メンバーが固定的という問題がある。・各種審議会での議論は真摯に行われているが,「老後資金2000万円」問題によって,審議会の答申は政府のやりたいことをそのまま書くもので,そうではないものは無かったことになるのだ,という認識が国民に広がってしまったことにより,提言の重みが著しく減少してしまった。このダメージを回復するにはかなりの年月がかかる可能性が高い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	2	0 自然災害に限った懸念であるが,科学的助言をする研究者の世代交代が進まず,緩やかに提言の質が落ちていることを懸念する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	1	0 気候変動などの対応は省庁を超えた対策が必要であるので,学術会議などはもっとオールジャパン体制での取り組みをする必要がある。(公的研究機関,その他,女性)
12	1	1	0 民間での経験を十分にもつ有識者を集めて議論してほしい。実体験のない委員は理屈だけになる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0 取り組みは積極的に行われていると思いますが,国民への説明・フィードバックは十分ではないと思います。(民間企業等,その他,男性)
14	3	3	0 助言者メンバーが固定しており,流動性を持たせるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	3	2	-1 自然災害に対する迅速な対応や体制ができていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
16	3	2	-1 災害に対する無力感を感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1 結局科学技術顧問も制度化されずイエスマンの御用学者の重用が逆に悪目立ちするようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1 助言側と受入側の十分なマッチングが図れていない面が目につく。(大学,その他,男性)
19	3	2	-1 財務省論理で科学技術を語られている限り,政府は科学技術の我が国の国力向上への重要性を理解できないように思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1 科学的助言が政策に活かされていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	3	-1 不十分と考える(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
22	4	3	-1 機能していると思うが,学会等は更に研究の知見を基に政府に対する提言をどんどん発信すべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1 専門家としてのアカデミア人材からの発言力が弱くなってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1 全体的な分野/領域に対して機能しているとはいえない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
25	4	3	-1 仕組みや体制はあっても,十分に機能しているか不安。体裁だけではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1 最近では,政治に付度した助言のようには見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1 委員に有名なだけで無意味な方々が選択されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1 一部に偏ってきていないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	3	1	-2 今の政府は科学者や政権外の意見を聞くきはないように見えるので,何を助言しても無駄と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	1	-2 AI,統計学を活用できても,行政の動きが遅いのは,昨今の自然災害でのSNSでの評価の通り。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	6	11	45	32	29	0	0	117	3.4	2.5	3.7	5.1	3.8	3.6	3.5	3.4	-	-0.13	-0.15	-0.14	-	-0.42	
大学等	5	7	34	30	27	0	0	98	3.6	2.6	3.9	5.2	3.9	3.9	3.7	3.6	-	0.00	-0.21	-0.11	-	-0.32	
公的研究機関	1	4	11	2	2	0	0	19	2.2	1.6	2.4	3.2	3.1	2.3	2.1	2.2	-	-0.74	-0.18	0.08	-	-0.85	
イノベーション俯瞰グループ	140	60	135	150	69	17	2	433	3.3	2.4	3.6	4.9	3.8	3.6	3.5	3.3	-	-0.21	-0.13	-0.14	-	-0.48	
大企業	50	4	42	46	19	9	1	121	3.8	2.7	3.9	5.1	4.1	4.0	3.8	3.8	-	-0.12	-0.16	-0.01	-	-0.29	
中小企業・大学発ベンチャー	47	17	26	28	9	1	1	82	2.9	2.1	3.3	4.7	3.3	3.1	3.1	2.9	-	-0.28	0.09	-0.27	-	-0.46	
中小企業	32	6	13	13	5	1	0	38	3.1	2.4	3.6	5.0	3.3	3.3	3.5	3.1	-	0.03	0.17	-0.43	-	-0.23	
大学発ベンチャー	15	11	13	15	4	0	1	44	2.7	1.9	3.1	4.4	3.4	2.9	2.9	2.7	-	-0.49	-0.02	-0.15	-	-0.65	
橋渡し等	43	39	67	76	41	7	0	230	3.2	2.2	3.6	4.9	3.8	3.6	3.4	3.2	-	-0.25	-0.19	-0.14	-	-0.59	
男性	136	63	170	171	94	17	2	517	3.4	2.4	3.7	5.0	3.8	3.6	3.5	3.4	-	-0.20	-0.13	-0.11	-	-0.44	
女性	10	8	10	11	4	0	0	33	2.7	2.1	3.2	5.0	3.6	3.6	3.4	2.7	-	-0.02	-0.21	-0.69	-	-0.92	
社長・役員、学長等クラス	65	31	92	87	49	4	0	263	3.3	2.4	3.5	4.8	3.7	3.5	3.4	3.3	-	-0.20	-0.14	-0.10	-	-0.45	
部長、教授クラス	47	32	67	71	30	10	1	211	3.3	2.4	3.8	5.2	3.8	3.6	3.6	3.3	-	-0.15	-0.06	-0.32	-	-0.54	
主任研究員、准教授クラス	17	3	10	6	9	1	1	30	3.9	2.7	4.0	5.5	4.4	4.3	3.9	3.9	-	-0.14	-0.36	-0.07	-	-0.58	
研究員、助教クラス	2	0	3	4	3	0	0	10	4.0	2.9	4.4	5.6	5.0	4.3	4.0	4.0	-	-0.67	-0.33	0.00	-	-1.00	
その他	15	5	8	14	7	2	0	36	3.6	2.0	3.0	4.5	3.6	3.3	3.0	3.6	-	-0.37	-0.21	0.57	-	-0.01	
任用あり	50	29	97	81	49	6	0	262	3.3	2.4	3.5	4.9	3.9	3.6	3.4	3.3	-	-0.29	-0.21	-0.15	-	-0.65	
任用なし	96	42	83	101	49	11	2	288	3.4	2.3	3.7	5.0	3.7	3.6	3.5	3.4	-	-0.12	-0.06	-0.14	-	-0.32	
業務内容別	6	11	45	32	29	0	0	117	3.4	2.5	3.7	5.1	3.8	3.6	3.5	3.4	-	-0.13	-0.15	-0.14	-	-0.42	
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模Pの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	103	50	113	116	59	16	2	356	3.3	2.4	3.7	5.0	3.9	3.7	3.5	3.3	-	-0.18	-0.14	-0.19	-	-0.52	
なし	37	10	22	34	10	1	0	77	3.2	2.1	3.3	4.6	3.5	3.2	3.1	3.2	-	-0.30	-0.08	0.13	-	-0.25	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)なし・分からない	55	15	46	49	31	8	0	149	3.6	2.5	3.7	5.0	3.9	3.9	3.6	3.6	-	0.02	-0.35	0.03	-	-0.30	
全回答者(属性無回答を含む)	68	16	41	61	14	4	2	138	3.3	2.6	3.9	5.1	3.8	3.5	3.8	3.3	-	-0.34	0.30	-0.43	-	-0.47	
	146	71	180	182	98	17	2	550	3.3	2.4	3.6	5.0	3.8	3.6	3.5	3.3	-	-0.19	-0.13	-0.14	-	-0.47	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

2018	2019	差	
1	2	4	2 温暖化対策やデジタル化等横断的な取組の必要性が高まっている中で、総合科学技術・イノベーション会議が省庁横断組織として機能している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 イノベーション会議は機能し始めているのではないかと感じる。但し、国家の予算制度が単年度制であるため、科学技術の研究計画とは合わないことの調整が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1 近年の社会的な期待の増大に伴い、大学側の姿勢も変わってきたように思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1 各省庁の司令塔となり、国の大型プロジェクト予算に反映している(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
5	2	3	1 全体的には行われていると思われるが、旧帝大等の強い研究力を有する大学に多くの研究資金が配分され、地方大学等には十分な研究資金が配分されていない状況が見受けられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1 レポートは出てくるが、生かされていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	1	0 総合科学技術・イノベーション会議は、奇をてらった動きを奨励する感じが強いと思う。もう少し、地に足のついた議論から、提案をする必要があると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	2	0 総合的な計画性が何えない。最近では、大きな動きをもたらす提言・動きが何えない。(大学,その他,男性)
9	1	1	0 いつも目先に追われている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	2	0 メンバーが固定しすぎ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	4	3	-1 議論ははされていても、実際の成果に反映されていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	1	-1 CSTIメンバーは産業界に偏りすぎている。現メンバーに今後のわが国の科学研究の舵取りを任せて良いのか、10年20年後に誰が責任を取るのだろうか？(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1 ・司令塔機能を果たしていると考える(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
14	3	2	-1 科学技術を生業とした常勤議員がいないのは片手落ちだろう。ただし、フェアに科学技術を語る人材を見つけるのは難しいと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	1	-1 方向性が間違っていると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	1	-1 2,3年前までは十分に取り組んでいたと見受けられたが、最近は司令塔もはっきりせず、取り組みが十分とは言えない状況である。技術の目利きを非常勤で活用できるような仕組みが必要なのでは？(公的研究機関,その他,女性)
17	2	1	-1 以前講演依頼をして講演したが、その役割について実感が出来なかった。大企業の出身者など民間委員を構成するより、もっと巷の意見を聴ける組織を作ったらと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	2	-1 資源確保や資金配分の取組みは最近進んでいないと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	4	3	-1 これといった新しい取り組みがみられない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	5	4	-1 一つ一つの施策が適切かはよく把握しづらい。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
21	5	4	-1 常勤議員の減少(1人しかいない)など体制が弱くなり、動きが鈍くなっている。体制強化が必要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	5	4	-1 リーダシップが弱くなってきているように見える(民間企業等,その他,男性)
23	2	1	-1 会議の参加者がイノベーションとほど遠い。強いて言えば談合体質。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	4	3	-1 計画と現実のギャップが気になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1 会議の委員が利益代表的活動をしている例を聞く(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1 CISTIの存在感がやや薄れている印象を受けるため、下方修正した。(民間企業等,その他,男性)
27	4	2	-2 必要な資源の確保や資金配分ができていないことから、我が国の研究力低下につながっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	1	-2 現在の科学技術イノベーション会議が何をやってるのかすらわからなくなっています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	3	1	-2 先日のワークショップを見る限り十分に行っているとは思えない。(民間企業等,その他,男性)

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

- 1 5G時代に対応する社会変革が遅れている印象をもつ。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 2 科学技術=science&technologyとすると,これらの推進は,(人文社会科学を含めて)大学等の主目的であり,文化の醸成とも言えるものである。また,イノベーションには,(いわゆる「学術的」でないものも含めて)基礎研究が不可欠であり,これなくしてはイノベーションは興り得ない。そして,これらに推進に最も重要な資源は,資金ではなく人であろう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 3 SDGsにおける国際的な(特にアジア・アフリカ圏での)イニシアチブを日本が取れるように,複数の大学のコンソーシアムとしてSDGs推進の国際交流を展開する枠組みがさらに必要と思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 4 イノベーションと声高に叫んでも,やはり研究予算の確保(人的補助)や金銭的なサポートが十分ではない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 5 大学間のネットワークの強化が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
-
- 6 世界に通用する研究,基礎的な分野の研究,地域課題を解決するための研究というように,もう少し細分化した科学技術イノベーションを政策を考える必要があると思われます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 7 初等中等教育における人材育成の方針から見直し,長期的な展望をもって,大学に適切な人材を送る事がまず先決である。そのうえで,将来の変革を予測して必要とされる人材育成に見合った教育機関やシステムを構築する事が必要。この際に,地域社会との連携は必須である。経済的な発展よりも,国民の幸福と安寧,安心安全な社会の構築を目指す,科学研究の推進が望まれる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 8 最近の気候変動の影響等による自然災害は各地に深刻な被害を及ぼす状況となっている。科学技術に対する理解活動は不可欠であるが,とくにハザードマップの住民理解等は最優先の課題と考えている。科学者に社会に向けての説明をさせることで,自らの研究の位置づけもまた明らかとなる。ビジネスの視点ばかりでなく,社会のなかの科学技術,未来のための科学技術の視点から若手研究者に最大限の支援をするべきと考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 9 一般市民目線での議論が弱いと感じる。SDGsを踏まえた将来社会についての市民との対話は重要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 10 若い人の理系離れが深刻である。工学系の大学で教官をやっているが,学生が最も不得意なのが,数学と理科である。全く自然科学を理解する気がないのである。この問題は大変深刻で,技術立国日本なんて全く考えられない状況と成っている。教育として自然科学は必修とし,全員理系として学ぶくらいの教育改革が必要であると感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 11 日本の科学技術を海外に展開して,日本の産業を活性化させるには,いくつかのパイプラインを選定してピンポイントで推進する方がよいと思う。パイプラインを多くして多様性を持たせることも必要であるが,確実に成功へ導かせる必要があり,資金なども集中投下できる。中国がアフリカなどの新興国や途上国をターゲットにしている様に,迅速に海外展開ができる体制を強化することが求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 12 人文社会学系の知見をどのように科学技術政策にコミットさせるかは重要な課題である。文理融合研究を大学内でインキュベーションさせる仕組みづくりも課題である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 13 革新的な,パラダイム破壊型のイノベーションは,計画的に出るものではない。様々なタイプの研究者や大学の先生の自由な時間(研究に集中できる時間)を増やすべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 14 総合科学技術・イノベーション会議の存在自体が,研究者にとって遠すぎる。内容も存在も意義もわからない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 15 科学技術に対する信頼が揺らいでいる中,研究者として不適切な人材が30歳以降になっても他の道を選べる仕組みも必要であろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 16 総合科学技術・イノベーション会議は形の上では少しずつ進歩し,成果を挙げているように見える。企画は良いが,終了したプログラムの評価を真剣に行い,次の企画へ反映すべきであろう。1度走り出すと,批判的な議論を行いにくい,議論を尽くすべきであろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 17 総合科学技術・イノベーション会議の活動内容を含めて一層の知名度向上を願いたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 18 報道機関関係者の科学技術リテラシー向上が重要ではないかと思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 19 一緒にやる場を作らないといけないか(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 20 明確な司令塔を持つのは国際的には日中韓くらいであって,通常はSTI政策ではボトムアップが重要と考えられている。そもそも司令塔機能を重視することがナンセンス。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 21 教授たちが年を重ねて社会の変化についていけない。教員のファカルティディヴェロップメントを推進すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
-
- 22 重要ではあるが,それ以外のロードが多すぎて後回しにせざるを得ない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 官主導の時代ではないと思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議,科学技術に係わる各種市民参画型会議が回答者が居住している地域で行われたことがあるだろうか?(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 日本の強みを広く捉えてイノベーションに生かすためには,オープンで双方向のコミュニケーションが必要だろう.学会や産業界の権威だけでなく,市井の声を広く集める仕組みが伴わなければ,欧米への追従や補完を目的とした戦略となり,イノベーションが社会に受け入れられないばかりか,産業をも弱体化させると考える.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 科学技術の発展が,どこまで人間の暮らし易さに寄与できるか,もしかすると暮らしへの介入が行き過ぎでは無いのか,といった議論のできる場が必要と思う。「この道は,本当に正しいのか」という議論もできる環境が,不可欠と思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 社会との連携は重要である.国が長期的戦略的観点から研究・開発の方向を設定することが必須である.各種の評価委員を勤めてきて,文科省が国の長期戦略無しに,世界的研究賞を受賞した材料に巨額の研究費を支援している雰囲気があると感じる.科学技術イノベーションで社会貢献するとの視点から外れている.ある科学技術が,地球の抱えている,人口,食料,エネルギー,環境,医療健康などの課題解決に真に繋がるか否かの判断無しに,偏った推進機能を実行しているように感じるが多い.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 大衆が正しい科学的な情報に基づいた適切な判断が必要な化石燃料の枯渇や環境問題などについて,より一層の努力が必要だと思う.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 首都圏と地方など多様性を重視した科学技術イノベーションの取組み強化が我が国の競争力強化に寄与すると考えます.(大学,その他,男性)
- 30 総合科学技術・イノベーション会議は,創設期は大きなインパクトを与えたが,近年研究力の向上への導きにつながる動きがよく見えない.本来の役割を明確にして,研究力の向上につながり,研究者が意欲高く活動する動機にもなることが求められる.(大学,その他,男性)
- 31 ・CSTIでさえも,俯瞰性が十分でなかった, かもしれません.それくらいイノベーションは多岐にわたります.戦略的な取り組みをさらに強化すべきと思います.・アドバイザリの会議体はシニア層のメンバーが多く,十分に業績を有する中堅の研究者等の登用が望ましいのではないかと思います(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 研究者自身による広報活動は増え,メディア側の報道意欲も極めて高い.後は省庁がこれに加わり,市民対話型で政策決定を行う流れができれば,本ページで示されている目的は達成されるだろうと考えられる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 33 本来協力関係の成立するものではないほどに価値感の相違がある2つのグループの所属者に跨がった理解を求めても仕方が無い. マネタイズのために双方に関わる動機が継続する人間を用意すべき.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 34 イノベーションがイノベーションであると理解するためには,相応の知性が必要です.社会の知性を育む取り組みや大学の知性を社会に広める試みは尊いですが,やり方を誤ると大学における知的活動を貶めることとなります.学府,省庁,市井の各々における確かなメディア人材の育成が必要と感じます.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 世間一般に置ける科学リテラシーの向上が必要と思う(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 研究者が積極的に役割を果たしてこなかった面がある.今後,人材育成が重要になるであろう.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 これも,市民革命を経していない,日本人の特徴であろう.マインド自体がない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 研究の意義や重要性,面白さが社会に伝わっていない.また,自然科学の研究者も人文系の学問について知っておくべきこと(倫理,法律,人権,知財など)がいろいろあるが,そういった研修はいっさいなく,人文系の学問に対する敬意も足りない.メディアも,研究者や研究についてステレオタイプな報道がまだまだ多く,研究者のあり方やキャリアパスなども時代とともに変わっていることをもっと報道すべき.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 39 組織レベルの取組みは十分ではないかもしれませんが,研究者それぞれが社会との関係と出口を考え始めている気がします(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 研究が社会へ貢献する視点を強調するあまり,研究モラルが軽視される傾向が強まっているように思う.研究モラルについての教育(イーラーニングなど)は強化されている一方,外的要因として予算配分や教員評価などにおいて成果重視の傾向が強まっている.そのような状況では,研究費獲得を優先せざるを得ないと考える教員も出てくるだろう.多様な視点からの意見は大切であるが,学問の発展に関しての長期的視野は必要であり,学問が社会に還元するものとはいったい何であるかという根本的な議論はなされていないように思う.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 まったく不十分であると思う.科学技術イノベーションが万能であるという幻想は捨てるべき.社会問題の解決に必要な社会構造と機能を科学技術を担う者をもっと理解すべき.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 科学技術における倫理的な側面がないがしろにされている現状を憂います.生命に係る技術,AIなども,間違った使い方をされれば,社会の根本的な仕組みを揺るがすことになる可能性があり,人間の叡智が試されます.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 連携の基盤は,科学の基本的な素養だと思う.最先端の科学は間違っともあるが,風雪に耐えた科学技術は堅固なものである.連携には最低限の知識,考え方の共通化がある(科学者側のコミュニケーション能力も).(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 社会との関係は需要に大きく左右されるので,一朝一夕にわかるものではない.多様性の喪失がどういう結果につながるかは数十年後にわかるかと思えます.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 45 広報・渉外の専門人材は大学本部にはいるものの、部局単位には存在せず、個別の研究者の活動が十分に外に出て行くような状況にはない。研究者を社会との関係を進化させるには、こうした人材の大幅な増強が不可欠だと思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 日本が世界にさきがけて科学技術イノベーションを起こすことのできる国際的な一流国であるという錯覚から目覚めるところから出発しなくてはならない。日本の大学の最大の弱点は、大学がボトムアップ組織であるにもかかわらず、現場の多様性が保障されていない点にある。事実その評価軸すらない。残念ではあるが、このような日本の大学の状況では、そもそも世界規模で進む多様な社会課題解決に対応でき得る組織ではない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 極めて有益なものであれば社会との関係深化は自然と行われるが、倫理性が問われる遺伝子治療などに関しては、十分な説明と啓蒙を行うべきと考える(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 48 科学者からの情報発信を増やす。メディアの科学レベルを上げる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 ライフサイエンスの実用化に関しては、倫理的な側面や法的問題を解決しなければならないことも多く、その専門家が十分に配置されていないように感じる。文系学部への縮小傾向などの影響かもしれないが、学際的な取り組みが少ないように感じる(名目としては学際的な活動を推進しているように見えるが具体が無い)。また行政と連携した取り組み支援なども必要なのではないかと考えている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 50 アウトリーチ活動の時間が欲しいと思うことがある(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 科学技術指標2019は、「100万人当たりの博士号取得者数では主要国の中では日本のみ減少傾向」と昨年度と同様の指摘をしており、また、「研究者に占める博士号保持者の割合が低く、米国と比較すると高度研究人材の活用度が低い」としている。若者の科学離れや専門人材の活用不足と取れる数字であり、科学技術が社会との関係を深化させているとは言えない証左である。一方、602に関する各論ではあるが、AIの利活用では、産学官の各セクターで自然科学系と人文社会科学系の連携が必要との一致した認識も出てきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化について、取り組みは10年以上前からなされてきたが、効果が出ているとは言いがたい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 人文社会系の強みを活かした自然科学系との分野融合型の機能強化をもっと加速する必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 54 世界や日本で、温暖化や災害の影響が現実のものとして可視化できるようになってきていて、また、現実的に毎年起きていることが生々しすぎるので、科学と社会という視点から俯瞰的な論を語るのが困難になってきている。二元論的になってはいけなことはよくわかっているつもりですが、(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 55 ステークホルダー協議会が例年開催され、様々な立場の方々から大学に対する意見や期待が寄せられており、参考になることが多い。市民に近い場所にキャンパスを持つことの必要性を感じる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 以前に比べると、取組は増えてはいるが、それが結実するまでには時間を要する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 57 このテーマに専門に取り組む職が増えればよいだろうと思うが、一方で人に任せることがあまり積極的に行われていないためこのような立場の人材は有効活用されていないとも感じる。研究者の提案を待つのではなかなか推進しないと思うが、現状研究者の提案から始まる場合が多く、そして研究者の負担が大きすぎるのが問題なのだろう。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 58 社会との関係深化は、産業界との関係深化だけではない。より市民を巻き込んだ活動が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 報道やweb広報機能の拡充、SNSの活用が重要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 国民の視点から、科学技術イノベーションの社会的推進に関する合意は成されていると考える。科学技術イノベーションの推進機能の強化については、やはり財政措置が重要である。先端研究を支える人材や設備、若手研究者の確保なくしては、将来の推進どころか科学技術イノベーションの土壌そのものが日本から失われる。日本では法人税の減税が進められ企業内部留保の著しい増加が生じている。企業は社会的プラットフォームを活用しその上に存続し、高等教育を受けた人材の供給を受けて成り立っている。このような観点から、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化に果たす企業の財政的役割は大きいと考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 研究に失敗はつきものであること、ねつ造と過誤(追研究で実は間違っていたことが判明すること)は異なることを広報する必要があるかと思います。また、過誤をもって研究者人生をたたれる現状の報道状況は科学の発展によろしくありません。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 このような取り組みを行うことができる時間的余裕がなくなっているのが現状である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 科学技術の社会実装に際しての法制度は比較的スムーズに進んでいるように感じるが、分野によっては対応に時間がかかっているところもある。日本の制度として適切に整備を進めてほしい一方で、海外の動向など広く状況を調査しながら、国内での研究成果を社会に還元するタイミングを逃さぬよう、連携が整うことを期待している。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 64 部分的には必要であると考えますが、大学全体にそうした機能を求めることは、将来への研究基盤と人材の損失につながっていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 科学技術イノベーションの国際社会への展開は非常に重要であるが、現在のわが国においては、人口の高齢化や若者の大都市圏によって、特に地方における地域社会の崩壊が大きな問題となっている。これをどのように阻止し、地域社会で暮らす人に喜びと希望が持てる日本社会を確立するかは、科学技術イノベーションの成果にかかっているといっても過言ではない。この点について、国は産学官が一体となった取り組みを推進すべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 66 人文社会科学分野のイノベーションへの貢献をより高めていく必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 民間資金を生かす,投資ファンドの設置が必要だと考えています。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 基礎研究を推進する予算や体制が不十分である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 社会の活力,時間的余裕,知的好奇心の向上など,課題が山積であり,年々悪くなる方向にある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 ネット時代に対応した発信がまだ模索段階(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 科学技術イノベーションと社会との関係を深めるためには,科学技術に対する社会の関心を高める必要がある。そのためには幼少期から科学技術の重要性を伝える教育が重要であろう。科学技術の知識に長けた質の高い小・中学校教員を養成し,基礎教育を強化することが必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 科学リテラシーと社会リテラシーを兼ね備えた多様な人材の養成が必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 科学技術イノベーションで一番大事なものは,実は大学でも企業でもなく,社会,特に子供を持つ一般家庭の科学技術への関心だと思う。それが50年前の日本に比べると,はるかに低くなってしまったことが,予算よりも少子化よりも日本の科学技術にとってダメージが大きい。なぜならば,子供が興味を持つ機会をすらなければ,科学技術の担い手が育たないからだ。そうした意味で,科学技術と社会の関係深化は非常に重要で,TVや新聞,インターネットなどの力は大きい。積極的に大学と連携し,世間の関心を常に科学技術に向けさせる努力が必要であろう。もちろん我々大学側も,サイエンスカフェや出張講義などの努力も可能な限り続けるべきであろう。そうすれば原発事故の風評被害などももう少し低減できるはずである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 目に見えた活動が感じられない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究成果や実際に使われている技術について,科学を専門としない人でもわかるように,説明展開できるサイエンスコーディネーターのような方の育成が重要かと思えます。メディアで活躍されておられる方もそれなりにお見えになりますが,研究現場での,失敗談や発見,発明の肝になったことは何だったのかも含めて披露できる人が必要だと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 日本人の科学技術に対する理解は明らかに向上しており,その点は非常に良いと思われる。しかしそれ故に,研究者に余り明るい像を描けない現状では,これからの若者はさらに研究者/研究活動から離れる一方である。この不一致が招く今後の日本の衰退をイメージして頂きたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 大学教員(個人レベル)がやるべき仕事量が増加しすぎて,「科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化」に関わる時間はありません。(30年前の地方国立大学は,全体としてサボりすぎとは思いますが,)従来の大学での教育・研究活動に加え,研究資金の確保が最重要課題になっています。研究資金の確保のためには,所謂,学術界のビッグネームに寄り添うのが手っ取り早くて,研究成果も出しやすいというのが,大学教員の一般的な常識です。このプロセスで若手人材からの「イノベーション」は生まれませんか?(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 いつでも閲覧可能で意見を集約できるWEBサイトが必要と思われる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 現在一般的にいわれているステークホルダーが短視眼的に感じられる。もちろん,多様なステークホルダー(研究者,国民,メディア等)を意識することは重要であるが,最も重要なステークホルダーは未来社会(将来)ではないか。その観点がほとんどの議論に含まれていない。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 80 研究と社会の間を取り持つコーディネータ人材の養成が必要。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 81 執行部の強い思いとは裏腹に,「科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化」を進める人材が不足している。科学技術イノベーションを生み出す現場(大学等)と,社会との間を繋ぐ人材である。一時,定年退職後の技術者が就くコーディネーターという職が増えたものの,現場と社会の双方の意識を理解,共有しながら橋渡しができる人材は多くない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 科学技術を社会にひろめ,研究育成の理解を求める努力が必要です。医学系の大学院にもっと文系の人間を採用すべきと考えます。これまでに複数名の文系出身者を大学院に採用しましたが,卒後に研究の必要性を社会に広める活動をしています。社会の多くは文系ですので,文系の立場で科学研究理解を広めてくれます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 社会(メディア,市民)の科学技術に対するリテラシーが低いように思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 世間一般には偽科学的なものがはびこっている。先日もワクチンを接種しない人の報道を見た。ネットの偽情報も原因だが,メディアが正しい科学情報を伝えるよう専門家を採用して欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 特にそういった取り組みがなされているという実感はありません。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 86 イノベーションに対する地域社会(企業)との間に温度差があり,大学の立ち位置は難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 政府や内閣府主導の御用委員会の出す提言では日本の科学技術イノベーション社会の維持・形成は無理だと思う。日本は,資源のない国である。科学技術立国は,選択と集中によって精度が向上するのではなく,すそ野を幅広く形成した上に積み上げるのでなければ,将来はない。ノーベル賞受賞研究者がどれほど嗅いても,財務省はまともに聞く耳を持たず,世界的な統計データを自分たちの政策立案に都合の良いように取り上げ解釈するという現状を変えない限り,科学技術イノベーション社会の形成は世界に取り残される傾向が加速するだけだと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 88 科学技術イノベーションのための政策が建てられていないといっている状況である。欧米や中国のそれらに比して極めて弱い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 科学的助言について,より広範囲に意見を聴取し,特定のバイアスによる偏りを極力減らし,国の将来に最も資する形で取り入れていただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 日本学術会議の提言が社会に十分に知られていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 本学・全学の取り組みとして推進する場合だけでなく,部署・組織毎にもっとコンパクトで具体的な取り組みを複数立ち上げる取り組みの方が,成果の期待も大きく,実現の可能性も大きいと思う。(逆に,大学全体として改革・改善・推進しようとする,鈍重でわずかな範囲の活動になってしまう気がする)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 92 研究者が出口を意識しないので,工学系と人文・社会科学系の連携は困難だと思われる。意識が違いすぎる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 93 社会との関係深化と推進機能の強化の状況を国民にわかるように報道,アピールしてほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 94 構成メンバーが入れ替わっていけば,社会との関連性は自然にかわっていく。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 95 この部分の橋渡しを担う,即ち地域未来に関するプロデューサー的役割を担う人材が圧倒的に不足していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 96 研究成果の社会的インパクトを評価するものとしては,短期的なインパクトと長期的なインパクトの両方の評価法が重要であり,特に長期的なインパクト(即効的なものではなく,時間がかかるもの)の評価法が重要である。また,長期的なインパクトも産業界の方と話をするとそれが数年後である場合が多く,より長い十年,数十年後に大きな影響を与えるものを評価する仕組みの構築が望まれる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 97 そもそも人文・社会科学系の教員は,授業期間が終わると大学に来ない。なにかやろうにも,そもそも居ない。これはどこでも共通らしい。成果発表も乏しい。そのくせ,左翼的集会開催して,***法反対みたいなことをやっている。抜本改革が必要かと思う。人数も多い文系の改革は,極めて重要である。日本の学術界の大きな問題かと思う。その上で,本当の連携をすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 98 社会との連携というなのもと,改革が多すぎる。教員が疲弊する。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 遺伝学用語の改訂に関して,「遺伝単」を発刊した日本遺伝学会をはじめ,生物科学学会連合や日本医学会による各種シンポジウムが開催されており,市民も参加できる討論会が開かれているのは,社会リテラシーの向上と情報や意識の共有にとってよい方向だと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 本学では,COC+の採択を発端に,大交流会が1年に一度行われているが,その中から研究・教育に関して社会との関係深化が進んでいるところまでは進んでいない。大学の義務の一環として,今後さらに公開型のシンポジウムや教育行事を推し進めるべきであると考え。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 こういう話題は総論としては大事と思うが,各論としては何がなにやらさっぱり分からない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 大学との連携を望んでいる企業は多くある。大学の敷居を低くすることが共同研究などにつながる。交流の場を多く作ることが産学連携につながる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 設問を作られた方々は,大学の現状をあまりにもご存じないのではないかと。年間20万程度の予算で,研究スタッフも事務支援スタッフもない状況で,毎日講義や定例の会議があり,それに加えて,大学改革関連業務,発達障害の学生の対応,父兄の対応に追われており,そもそも研究時間がない。私の場合は,ようやく時間ができるのが午前0時。そこから3時間論文を書いてなんとか年間5報,700万-1000万の外部資金を確保し,研究グループを動かしている。問6-01~03のような取り組みに関与できるのは相当な暇人と思われる。まず何よりも,生産性の高い教員を余計な業務から解放し,研究に専念できるようにすべきである。問6-01~03のような課題はそのあとの話である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 人文・社会科学及び自然科学の連携は困難である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 105 地域大学は地域社会について,もっと真剣に学ぶべきである。世界に向けた研究は必要ではあるが,全ての研究者が世界レベルの研究に従事できる環境は既になくなっていく。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 とにかく,実用化研究は迫害されています。「科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況」は本当なのでしょう。それでも,イノベーションに「実用化研究は含まれない」ということでしょうか?それならそういうふうには言ってほしいです。実用化研究はイノベーションではないと表明してもらえれば,気は楽になります。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 このような取り組みをすればするほど,一般の方にとっては,研究が海のものとも山のものともつかぬ怪しい活動に感じられているのではないかと。昨今のはやぶさなどの宇宙開発のように,少しの成果を大げさに取り上げ,飽きられていることを自覚できていない。三流の茶番のようには見えません。また,一般にわかりやすく説明しようとしすぎて紛らわしくなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 分野によって社会に発信しやすいテーマとそうでないテーマが存在する。個々の研究者の中にも研究活動や研究の現状を伝えるための啓もう活動を行っているものも多々いるが,一般の人々がそれを知りたいと思うかどうかはまた別問題でもある。研究活動は社会貢献することも大きな目的の一つであるので社会との関係深化は重要な課題であるが,上述したようにそれはテーマによるという側面も強く,難しい問題である。例えば,下世話な話ではあるがマスコミがゴシップネタや政治家の揚げ足取りに終始せず,そういった知的好奇心を誘発するような情報発信に力を入れるようになればまた状況は違ってくるのかもしれない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 109 科学技術と市民との関わり合いを充実させるには、いわゆるニセ科学を払拭していかないとならない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 効率,利益を追求するあまり,人の足を引っ張る,虚偽の行動をする,自分勝手なふるまいをする,うわべだけの対応で終わるなど,モラルや建設的な人間関係の構築を忘れている感がある.真に人間同士が協調して,よりよい社会を構築し,持続可能な発展を遂げることができるよう,科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化を進めていくべきではないかと感じる.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 科学者は社会リテラシーを持つべきであるし,倫理的・法制度的・社会的課題を解決するために様々な研究分野がお互いを尊重し,ひとつの課題解決に取り組むべきであるが,そのような体制を取るスキームがあまりない.マッチングするための何らかの取り組みが必要であると感じている.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 112 現状では,科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能を進めている組織に関する情報が全くありません.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 「市民」という立場のステークホルダーが想定される会議が増えているが,科学技術を「市民」の立場で議論するためには,十分な蓄積が必要であり,誰でも良いわけではない.「市民」の立場で議論するという姿勢があれば,専門家であっても議論の質を高めるために貢献できるはずである.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 114 市民公開講座など行われているが,あまり効果的ではないのかと考える.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 115 市民参画型会議には,いろいろな取り組みがあると思われるが,参加する市民の人数も候補者も少なく,人選には苦労をしているような印象を持っています.研究の成果発表などを,地域関連の催し物の場を借りて行うなど,多様な取り組みと,その際の成果をあまり問わないことを求めます.数値ではかれる成果・効果がないと予算が立てられないものと思いますが,思わぬ出会いと発展は,広く様々な人々が集まる場所での発表などがよいように思う.面白い民間の商業イベントで大学の研究成果が発表されてもいろいろのイベント開催能力のある運営組織を期待したいし,そういうところから市民の研究に対する理解が広がるのではないかと思うときがあります.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 116 組織内での社会的リテラシーの啓発については熱心であると思われるが,対外的な活動についてはよくわからない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 科学技術でイノベーションを起こしたと研究者が考えた時に,不特定多数の国内と海外の企業に簡単に発信する方法はないでしょうか.また,企業の考える値打ちと研究者の考える値打ちは必ず異なります.現状では,どちらかが歩み寄らないと協業が実現しません.そのどちらの値打ちも理解できる人材が誰に該当するか,私には思い浮かびませんが,その人が両者をつなぐ,またつなぐ場を国が提供することはできないでしょうか.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 FDや研修をすれば思い通りの方向へ進むというものではない.世界大学ランキングの順位に一喜一憂するのは時間の無駄である.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 子供を使ったプロパガンダが未だに有効だと考えられているのは,社会の科学リテラシーがまだまだ成熟していないことを示すものであり,まずはこのレベルからは脱却しなければならぬ.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 ○○○などをもっと活用して,幼少期から科学技術をもっと身近に感じられるように,また科学技術を発展させることの大切さ,面白さ,などを広く伝えてほしい.日本人は,勤勉な人の割合が高く,機会と環境に恵まれれば,もっと国の発展や維持に貢献できる人はたくさんいると思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 121 研究内容が高度化・細分化するにしたがって,社会とのつながりが取りづらくなってきています.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 122 高齢化や人口減少により従来とは大きく異なる,社会的なインパクトのあるイノベーションの達成には,普段学際的な議論や研究体制の構築が必要と感じる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 各研究科による個別の取り組みならばあるのかもしれません,当該学部としての活動はないように思います.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 124 イノベーションを深化させるには実行する者(イノベーター)の教育に加え,早急にイノベーションに対する障壁をさげる努力が社会に必要となる.失敗を許容する環境を樹立しなくてはいけないと思う.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 短期間での社会実装としての課題とともに,長期間の視点でのオリジナルを生み出す取り組みが必要.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 126 社会と科学技術の関係進化は上記設問に関するような大仰なことを企画しなくても草の根交流で可能な部分がある.回答者の経験では町内会の忘年会で所属研究機関について話すことが契機となり,町内会の人たちが研究所の見学に来てくれた.そのような草の根交流を多くの研究者が行えば科学技術への一般社会からの理解が深まるとともに,研究者にとって,社会における自らの研究活動の位置づけを考えるよい機会となる.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 127 個人的には,研究成果のプレスリリースやSNSでの紹介を以前より積極的に行うように心がけている.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 128 科学技術イノベーションを推進するには,国民全体の理解が高まる必要があり,それには時間はかかるが小中高の教育が大切であると言える.小中高の教育に携わる人材の質は,現状では問題が大きく,「大学入試改革」のような小手先の政策ではなく,根本的にどのような教育が小中高で必要かを1から議論する必要があるのではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 129 ナショナルセンターが中心になって専門部署をおくというように思います.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 130 農学においてもSociety 5.0の実現など社会との関係強化がみられてきている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 131 科学技術イノベーションの地域政策に関して、県レベルでの連携が絶対的に不足している。この点は〇〇〇の地域センターがハブになって行くべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 132 自身の研究がどのような社会の役に立つのか、立てたいのか、を常に考える研究者を作り出すような教育システムが必要。社会を知らないとなかなか難しいので、大学でそのような体験ができる機会を増やす。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 133 科学技術の進展＝イノベーションではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 134 技術の進歩と社会・制度に若干のズレを生じ始めているように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 135 企業の内部留保を研究開発に向ける為、大学等への研究開発投資の税控除額の大幅拡大などの制度改革が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 136 ・科学技術基本計画に関し、前の期のレビューや反省を実質的に行わずに策定するのは、極めてナンセンス。・研究開発現場とのつながりが希薄なまま科学技術基本計画の議論が進行することに、危機を感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 137 我が国のもっとも苦手とする領域は人材の流動性が極めて悪いところにある。特にAI技術は深刻な乗り遅れ感がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 138 技術革新を起こし大企業に成長した〇〇〇〇〇〇〇,〇〇〇〇などを起こしたビルゲイツ,スティーブジョブスなどは皆若かった。若い研究者が活躍できるような社会を創造しないと科学技術イノベーションはできない。このような状況では我が国はほとんど置いてきぼりになってしまうであろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 139 科学と社会の連携には大学における分離融合型の学部・学科の創設や、他省庁参加型事業の創出など、これまでの枠組みを持ち込まない取り組み等による意識改革が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 140 「ムーンショット型研究開発制度」の議論等を見ていると、多様な議論に基づいた政策形成にはまだほど遠い印象がある。結局、従来の政策形成と大して変わっていない印象。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 科学イノベーションは、計画して起きるものではない。科学イノベーションが起きやすい「場」が何なのかを研究してほしい。科学研究費の「選択と集中」がイノベーションを起こすのでない、イノベーションまでの過程を計画書に書いている時点で、それはイノベーションではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 研究者にも多様性があるが、一律に社会との関わりを強制すべきではない。人には向き不向きがあり、不向きなことを強制すると成果をあげられなくなり、全体的にはマイナスになる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 科学技術イノベーションの社会との関係深化については、若手の研究者にとっては、それほど興味がない話題に思えます。それらを指揮するのは、マネジメント側の先生や研究所所長クラスの方々だと思います。若手の方々にも責任を負わせたり(人選を含める)と当該活動を行なった場合の評価方法等の整備を行なっても良いと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 144 専門性の強化と、学際性の強化をあわせて進めるべき。異分野対話の場を設けること、研究者アウトリーチをもっと評価対象にすべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 145 ImPACT を例にとると全く努力がなされていないと判断せざるを得ない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 146 総合科学技術・イノベーション会議はもっと広く多様な意見を導入できる組織とする方が良い。人材がいないとの意見もあるが、企業で本当に研究に従事してきた研究者(現在は研究者ではなく管理者が多く参画)を上手く参画できるようにすることによりイノベーションが出易くなると考えられる。(公的研究機関,その他,女性)
- 147 民間との対話でもお互いに本音では会話しづらい。本音で話をするところに対しては大学のみならず、避ける傾向もある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 148 一番の問題は科学技術の社会実装。社会実装をするためにはリスクをとってトライアンドエラーを事業として行える環境を充実させること。その最も重要な仕組みは、研究開発型ベンチャーへのベンチャーキャピタル資金が不十分。米国は7兆円規模に対して、日本はたったの1600億円、そのなかで研究開発型ベンチャー企業に回る資金は3割も無いのではないかと、これではイノベーションが起ころうもない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 149 科学技術と社会との関係を、より強く認識させる工夫と、初等教育からの導入も必要だろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 150 ノーベル賞発表の時期となり、日本からも〇〇さんの化学賞受賞がメディアを賑わせている。ノーベル賞につながる高等教育・基礎研究の場が予算やポストの慢性的な不足で窒息しそうなることをなげ、関係者は声高に叫ばないのだろうか？ ”科学技術イノベーションの社会との関係深化”が上滑りしているとしか思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 151 科学技術イノベーションは多様な技術の種の実用化を進めるものづくり企業をどれだけ多く起業させるかが鍵である。そして、試行錯誤の中で実用化が見え出すのは5年10年かかって生き延びている企業であり、ユニークな技術につながる可能性が高い。イノベーションを生み出すには数十年に亘るそういった多様な企業の経験知財の蓄積が必要であり、そういったものづくりのプロセス土壌が相乗効果を生み出すことになると思います。目先の成功などありえないので50年先を見据えたイノベーションを生み出す政策に添った体質改善が必要ではないでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 152 燃料用エタノールをガソリンに3%混ぜて地球温暖化対策にと実証試験をはじめ、エタノールも国産化を図ったが、〇〇〇〇の激しい抵抗があった。エネルギー特別会計支出だから仕方ないけど、既得権益に関する規制緩和はイノベーションツールとしては重要な施策だと思う。自立的な地域エネルギーの確保、地産地消の推進、引きこもり、高齢化対策、地域で解決しなくてはならない課題も多い。農業経験なしで農地を個人として確保したいといえ、その規制も2,000m²以上保有すると、そもそも無理、でも耕作放棄地は増えている。柔軟な発想が規制当局にも欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 153 実情を理解しない表層的な取り組みが多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 154 学が一側面だけを見ているために国として正しい針路を定めるのが弱い。学や研究機関は個別課題にこたえるだけでなく全体像を見えるようにする研究もするべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 155 顕在化している分野への推進機能の強化は大きくは問題ないと思うが、誰も気が付いていないテーマ等、埋もれて見えない、あるいは見ようとしていない分野の探索や研究が心配。発掘のためのある意味で捨て金、本流ではない、100人中95名が見向きもしない分野も掘り起こすような仕組みや制度の強化も考えてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 156 グローバルという視点で見ると、以前は日本が指導的な役割を果たす立場であったが、現在では新興国の技術水準が上がり、日本との差異はなくなっていると思われる。一方で、国の海外への取り組みは積極的であると思う。この取り組みを成功させるためには、日本の科学技術水準を向上させる必要があり、司令塔機能はそれが整っていないと機能しないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 157 産学官連携が盛んだが、全て日本連合志向のムラ体制。世界のイノベーション・エコシステムとの接点が無い。世界に発信して、参加を呼び掛ける姿勢が無い。技術の流出を過度に意識して、海外からの投資を活発にする策が無い。アカデミアも、日本政府の研究資金頼りで、ヒューマンフロンティアなど、海外の研究資金獲得の動きが無い。世界のイノベーション・エコシステムから孤立している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 158 政府機関において、科学・科学技術に理解力のある人材を、何らかの形で確保することが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 159 科学技術イノベーションが本当に「社会的ニーズ」を反映しているかの検証が不足している感が拭えない。ここでも広く外部の意見を取り入れる施策が欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 160 研究者や関係者はもっと倫理研究をしっかり行うべき。科学の進歩はこれから益々人間疎外を招き、倫理なき科学技術の発展はより危険なものになる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 161 日本の将来を担う科学技術をもっと推進させて誰一人取り残さない社会実装が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 162 大学の研究シーズは単一では社会実装に遠いケースが多く、大学の各学部を横断的に、また他大学との関連する研究をマッチングさせ共同研究を促すような仕組みがあると面白いと考えます。その先に、大学の研究シーズと、民間企業サイドがリスクをとれるレベルまでのギャップを埋めるトランスリレーショナルリサーチの機能を、民間サイドはベンチャー支援という形で用意しているので、大学側でもアントレプレナーシップ教育の次なるステップとして上述の大学関係者(研究者)内のマッチングなど仕組みを準備すると、よりスムーズに産学官連携が進むと思われまます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 163 評価制度が旧態依然であり改善が望まれる。市場の最前線の状況をベースにした仕組みを導入すべきであると考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 164 研究開発の内容は、それを専門にしている人でないと、理解が難しいことが多いので、まずは、平易な理解し易い内容で発信していくことが大事ではないでしょうか？ 興味を持ってもらうだけでも、難しいことかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 165 華々しいイノベーションはもちろん重要だが、基礎的な研究開発とのバランスには常に注意を払うべき。基礎のないところにイノベーションはあり得ない。近年は基礎開発が著しくおろそかにされ、学生の質も低下しているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 166 科学技術はなかなか表に出ないので、わかりにくいかもしれません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 167 ○○○○になって多数の審議会等が設置され、仲間内だけでのメンバーでお手盛りの案を乱造しているが、いくつ本当の成果が得られているかを政府と独立の機関で検証すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 168 まずメディアの質が著しく低下しているように感じる。旧来の記者クラブ制度で蔓延ったなれ合い等を排除するためには致し方ないこととは思うが、科学技術一筋のジャーナリスト(特に大手マスコミ所属)が皆無と言って良いと思う。故に、科学的知識の浅い安易で平易な表現による誤認などが多発しているように思う。本来有るべきは、深い理解に裏打ちされたことかみ砕いた表現であり、そのようなツールが無い状態では、如何にめざましい成果が得られても社会貢献への理解が促されず、ともすると科学者の自己満足との誹りを受けるけっかとなるように思う。これは、大学側の発表にも同様の問題があると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 169 イノベーションの創出に有効な取り組みの一つとして「分野や文化の異なる人々と交流すること」が挙げられており、自然科学と社会・人文科学の交流が進められるような施策が今後重要になってくると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 170 科学技術イノベーションの推進には人文系学問との融合が大事であると思われるので、人文系学問の人材育成にも力をいれていくことも必要と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 171 総合科学技術・イノベーション会議はライフサイエンス分野を含めて基本計画等を更に積極的に推進すべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 172 費用配分が事業に直結するような研究に偏っていることはないでしょうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 173 学校教育からで、科学技術による負の面、環境破壊の話がクローズアップし、科学技術により、人々が時間に対して自由度が生まれ(電気の発明、車、飛行機、パソコン、携帯、建設技術、トンネル掘削などなど)、創造的な取組ができるようになり、本当は豊かになっている。科学技術によるプラスの面を教える必要がある。宇宙時代、宇宙植民地化時代において、日本は、地球の一部にこのままでは取り残されそうである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 174 今後はより社会問題,国民の問題や関心に結びつくイノベーションが求められてくるが,そのベースはネットワークであり一部の大手IT企業やシリコンバレーに代表されるベンチャーが長けていると感じる.大きな枠組みで推進するには組織の枠が邪魔をし,急激な変化に対しての対応が遅れイノベーションが起きにくくなっているのではないかと感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 175 取り組み自体は行われていることを認識していますが,民間企業の立場からはまだ十分に効果が出ているとは認識できておりません.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 176 グローバルニーズ,国家プロジェクトとの関連が遠く,遅く,日本が主導権を持つテーマ(プロジェクト)がまだまだ周知も出来ていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 177 日本と自然災害,変動する気候は,ますます深刻で密接な関係にある.最重要課題であるこの分野とイノベーションの関係はどうなっているのか?まったく視えてない.批判されながらも準備した堤防や試作ダムが,たくさん命を救った.一方で,停電事故の仮設工事では,連続する台風には対応できるものではないし,不動産がイノベーションっぽくあおって乱立させたタワーマンション地区は,水没してしまい価値がゼロになった.災害時でのAIなどができる役割は皆無(或いは役割が視えない)で,人力に頼るしかない.では,予防でいえば,SNSなどで,(メディアを信用せず),政府や行政の対応を常にみている形である.結局はイノベーションが発達しても,状況の打開は,人の判断力や意図,人的投入によるもので,我々はその現実を向き合い反省しながら次に進むしかないようである.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 178 我が国は基礎科学と応用科学および産業界をつなぐ機能が弱い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 179 伝統的なアカデミアは,例えば〇〇〇のソーシャルイノベーションのような,社会のニーズに対応した研究組織の意義を理解できていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 180 科学技術イノベーションにおいて,わかりやすい分野(自動運転技術など)は認知度も高く,社会との関係は進化していると考えられる.しかしながら,社会基盤を支える基幹産業分野等では,社会との関係深化は必ずしも十分とは言えない.当該分野に関わる研究者そのものの減少は大きな課題といえる.基礎・基盤研究にもしっかりと焦点を当て,産学,大学間の連携や研究予算の配分を施策も必要と考える.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 本来は,科学技術はイノベーションを支える要素の一つであり,理系と文系の区分も意味がない.多様な意見で推進するべきだが,サイエンスしか分かりませんでは,科学技術に未来はない.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 民間企業の人間と大学関係者(特に助教や学生)のコミュニケーションを増やして社会リテラシー向上を図った方が良いと思います.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 我が国の民度は高く,優秀な人材の割合が多いことは特筆できることだと思います.この特徴を活かして,自分の専門分野や担当分野を超えて関心を持ち,発言する雰囲気が更に醸成されることを願っています.(民間企業等,その他,男性)
- 184 先にも書いたように,科学技術に寄りかかったイノベーションを期待することは一種のばくちに過ぎない.人文社会科学とも組み合わせながら,急激な科学技術の発展や社会の変化に対応して,変化のダイナミズムを作っていくことこそが,喫緊に求められている社会的イノベーションだ.(民間企業等,その他,男性)
- 185 日本の強みを生かしたこの先2050年像が見えてこない.真の産学官連携を考えないと未来は無い.クリーンエネルギーというが,現実には,石炭火力?とてもグローバルで考えているとは思えない.(民間企業等,その他,男性)
- 186 国も中間組織も下流に丸投げの状態では,科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化は望めないと思います.(民間企業等,その他,男性)
- 187 天下りと談合でイノベーションは起きない.また,若ければ良い意見が出るわけではなく,若い考え持つ経験豊富な方を選ぶべきである.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 188 リチウム・イオン・バッテリー発明者である〇〇博士へのノーベル賞授賞は,このような画期的な発明であっても,受容・普及までに長い時間がかかることを示してくれた.短期的視野での「選択と集中」の過ちもまた,浮かび上がってきたことを,為政者達が理解することを望んでいる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

(裏白紙)

深掘調査

(裏白紙)

【2019年度深掘調査】研究活動に集中するための有効な方策

研究活動に集中するための有効な方策について、最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

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

※「充実」には、業務のアウトソース化も含まれます。

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	1580	1540	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	287	131	2.2
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	294	225	2.6
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	112	132	1.1
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	134	177	1.4
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	14	68	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	43	83	0.5
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	265	302	2.6
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	249	242	2.3
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	102	141	1.1
		⑩ その他	66	39	0.5
		⑪ 現状で問題ない	14	0	0.1
大学等		回答者合計(人)	1580	1540	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	287	131	2.2
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	294	225	2.6
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	112	132	1.1
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	134	177	1.4
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	14	68	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	43	83	0.5
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	265	302	2.6
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	249	242	2.3
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	102	141	1.1
		⑩ その他	66	39	0.5
		⑪ 現状で問題ない	14	0	0.1
性別	男性	回答者合計(人)	1402	1366	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	253	116	2.2
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	272	198	2.6
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	101	121	1.2

		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	113	163	1.4
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	11	56	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	39	78	0.6
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	235	267	2.6
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	218	211	2.3
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	93	124	1.1
		⑩ その他	55	32	0.5
		⑪ 現状で問題ない	12	0	0.1
女性		回答者合計(人)	178	174	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	34	15	2.3
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	22	27	2.0
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	11	11	0.9
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	21	14	1.6
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	3	12	0.5
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	4	5	0.4
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	30	35	2.7
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	31	31	2.6
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	9	17	1.0
		⑩ その他	11	7	0.8
		⑪ 現状で問題ない	2	0	0.1
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	170	167	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	23	9	1.6
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	29	31	2.6
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	14	28	1.6
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	11	6	0.8
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	5	12	0.6
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	19	21	1.7
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	14	20	1.4
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	25	19	2.0
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	21	20	1.8
		⑩ その他	7	1	0.4
			⑪ 現状で問題ない	2	0
部課長、教授クラス		回答者合計(人)	648	630	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	109	53	2.1
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	135	81	2.7
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	48	53	1.1
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	43	71	1.2
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	6	41	0.4
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	17	35	0.5
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	121	116	2.8
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	108	97	2.4
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	34	63	1.0
		⑩ その他	22	20	0.5
		⑪ 現状で問題ない	5	0	0.1

主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	530	519		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	107	47	2.5	
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	88	77	2.4	
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	33	38	1.0	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	57	60	1.6	
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	2	10	0.1	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	4	20	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	91	127	2.9	
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	87	88	2.5	
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	31	41	1.0	
	⑩ その他	26	11	0.6	
	⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	218	210		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	47	21	2.6	
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	37	34	2.5	
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	15	10	0.9	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	23	40	2.0	
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	1	5	0.2	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	2	6	0.2	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	39	37	2.6	
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	29	34	2.1	
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	12	16	0.9	
	⑩ その他	10	7	0.6	
	⑪ 現状で問題ない	3	0	0.1	
その他	回答者合計(人)	14	14		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	1	1	1.1	
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	5	2	4.3	
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	2	3	2.5	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	0	0	0.0	
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	0	0	0.0	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	1	1.1	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	0	2	0.7	
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	0	4	1.4	
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	4	1	3.2	
	⑩ その他	1	0	0.7	
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	468	459	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	83	36	2.2
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	89	69	2.6
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	40	45	1.3
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	41	54	1.5
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	4	25	0.4
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	19	38	0.8
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	75	83	2.5

		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	58	64	1.9
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	33	38	1.1
		⑩ その他	22	7	0.5
		⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1
任期なし		回答者合計(人)	1112	1081	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	204	95	2.3
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	205	156	2.5
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	72	87	1.0
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	93	123	1.4
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	10	43	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	24	45	0.4
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	190	219	2.7
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	191	178	2.5
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	69	103	1.1
		⑩ その他	44	32	0.5
		⑪ 現状で問題ない	10	0	0.1
業務内容別	学長・機関長等	回答者合計(人)	103	100	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	16	4	1.7
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	11	18	1.9
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	11	16	1.8
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	7	2	0.8
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	2	7	0.5
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	11	16	1.8
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	10	12	1.6
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	12	13	1.8
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	17	11	2.2
		⑩ その他	4	1	0.4
		⑪ 現状で問題ない	2	0	0.2
マネジメント実務		回答者合計(人)	128	127	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	11	11	1.3
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	31	19	3.2
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	14	17	1.8
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	4	4	0.5
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	1	7	0.4
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	16	20	2.0
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	6	13	1.0
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	20	18	2.3
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	21	14	2.2
		⑩ その他	4	4	0.5
		⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0
現場研究者		回答者合計(人)	1231	1198	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	240	108	2.4
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	228	175	2.6
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	77	90	1.0

	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	115	157	1.6
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	8	46	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	12	35	0.2
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	225	254	2.9
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	201	196	2.4
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	61	106	0.9
	⑩ その他	53	31	0.6
	⑪ 現状で問題ない	11	0	0.1
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	118	115	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	20	8	2.0
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	24	13	2.6
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	10	9	1.2
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	8	14	1.3
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	3	8	0.6
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	4	12	0.8
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	24	23	3.0
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	16	15	2.0
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	3	10	0.7
	⑩ その他	5	3	0.6
	⑪ 現状で問題ない	1	0	0.1
大学種別	国立大学等	1105	1073	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	177	87	2.0
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	196	156	2.5
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	76	90	1.1
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	111	135	1.6
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	11	48	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	28	68	0.6
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	190	202	2.6
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	177	173	2.4
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	74	89	1.1
	⑩ その他	56	25	0.6
	⑪ 現状で問題ない	9	0	0.1
	公立大学	94	93	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	22	7	2.7
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	16	17	2.6
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	5	8	1.0
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	9	15	1.8
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	0	7	0.4
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	5	3	0.7
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	13	16	2.2
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	18	15	2.7
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	4	1	0.5
	⑩ その他	1	4	0.3
	⑪ 現状で問題ない	1	0	0.1

私立大学	回答者合計(人)	381	374		
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	88	37	2.8	
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	82	52	2.8	
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	31	34	1.3	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	14	27	0.7	
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	3	13	0.2	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	10	12	0.4	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	62	84	2.7	
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	54	54	2.1	
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	24	51	1.3	
	⑩ その他	9	10	0.4	
	⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1	
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	247	237	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	42	18	2.1	
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	32	28	1.9	
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	22	16	1.2	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	27	43	2.0	
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	2	15	0.4	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	2	12	0.3	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	53	52	3.2	
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	47	31	2.5	
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	5	14	0.5	
	⑩ その他	11	8	0.6	
	⑪ 現状で問題ない	4	0	0.2	
	第2グループ	回答者合計(人)	350	345	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	59	32	2.1	
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	69	45	2.6	
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	25	29	1.1	
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	33	39	1.5	
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	4	17	0.4	
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	5	17	0.4	
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	65	71	2.9	
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	47	64	2.3	
⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	23	22	1.0		
⑩ その他	20	9	0.7		
⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0		
第3グループ	回答者合計(人)	388	380		
① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	79	28	2.4		
② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	87	66	3.1		
③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	20	35	1.0		
④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	29	46	1.3		
⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	3	10	0.2		
⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	14	15	0.6		
⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	57	83	2.5		

		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	60	56	2.3
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	24	35	1.1
		⑩ その他	13	6	0.4
		⑪ 現状で問題ない	2	0	0.1
	第4グループ	回答者合計(人)	536	522	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	102	53	2.4
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	104	79	2.7
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	41	44	1.2
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	37	42	1.1
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	4	23	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	21	33	0.7
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	77	88	2.3
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	84	82	2.3
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	42	64	1.4
		⑩ その他	18	14	0.5
		⑪ 現状で問題ない	6	0	0.1
大学部局分野	理学	回答者合計(人)	204	195	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	36	18	2.2
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	33	22	2.2
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	8	13	0.7
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	22	30	1.8
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	1	9	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	1	1	0.1
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	31	43	2.6
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	49	36	3.3
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	11	18	1.0
		⑩ その他	10	5	0.6
		⑪ 現状で問題ない	2	0	0.1
	工学	回答者合計(人)	424	409	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	91	37	2.6
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	76	59	2.5
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	26	38	1.1
		④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	31	43	1.2
		⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	5	15	0.3
		⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	2	14	0.2
		⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	81	81	2.9
		⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	67	75	2.5
		⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	20	34	0.9
		⑩ その他	21	13	0.6
		⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1
	農学	回答者合計(人)	179	177	
		① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	28	14	2.0
		② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	35	20	2.5
		③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	9	10	0.8

	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	23	31	2.2
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	1	1	0.1
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	4	4	0.3
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	30	53	3.2
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	35	29	2.8
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	9	10	0.8
	⑩ その他	5	5	0.4
	⑪ 現状で問題ない	0	0	0.0
保健	回答者合計(人)	389	384	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	82	39	2.6
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	83	69	3.0
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	32	25	1.1
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	34	46	1.5
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	1	20	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	5	14	0.3
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	73	74	2.8
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	43	50	1.7
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	17	40	1.0
	⑩ その他	15	7	0.5
	⑪ 現状で問題ない	4	0	0.1
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	1580	1540	
	① 獲得した公募型資金の研究に専念できるよう、教育業務を代替してくれる教育スタッフの確保	287	131	2.2
	② 組織内の役割分担(教育専任教員と研究専任教員による分業等)の実施	294	225	2.6
	③ 公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員の雇用・充実	112	132	1.1
	④ 機器や薬品等の維持管理を行う技能者の雇用・充実	134	177	1.4
	⑤ 国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員の雇用・充実	14	68	0.3
	⑥ 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の雇用・充実	43	83	0.5
	⑦ 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実(研究室専属の秘書等)	265	302	2.6
	⑧ 部局レベルのマネジメント(学部・学科運営、入試問題作成、予算・設備管理等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	249	242	2.3
	⑨ 大学レベルのマネジメント(教育、研究、財務、産学官連携等)を専門に行う体制及び人材の雇用・充実	102	141	1.1
	⑩ その他	66	39	0.5
	⑪ 現状で問題ない	14	0	0.1

深掘質問_Q1-1. 研究活動に集中するための有効な方策(その他の内容)

- 1 研究者の雇用・充実(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 2 挙げられている項目すべて. さらに言えば, 出口志向でない, 自由に思索ができる研究資金が必要.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 3 公募型研究費の各種規制撤廃による事務負担の大幅削減.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 4 研究に専念する人を期限無しで雇用出来る予算(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 5 基礎研究のパーマナント研究ポストおよび基盤的研究費をどんどん増やさないと,日本の基礎研究は立ち行かなくなると思います.パーマナント研究ポスト増がカギです.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 6 様々な手続きや報告の省略または簡略化(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 7 研究について熱意がある学生の確保(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 8 問題の多い学生のケアに多くのリソースを取られるので, 問題学生を研究室に配属しない仕組みができれば, 研究力を大幅に向上できると思います.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)

- 9 若手研究者が自ら獲得した公募型資金の研究に専念できるよう,シニア研究者からの独立を促す.(大講座制の廃止)(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 10 会議の数を減らすこと(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 11 画一的な評価方法の撤廃.KPIのみを求める評価方法の撤廃.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 12 併任など教員への過度の負担を減ずる.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 13 サバティカルを取得して海外に行く.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 14 大学教員の定員削減から増員への転換(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 15 博士研究員の充実や助教など若手研究者の雇用拡大(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 16 研究活動の事務手続き,実験技術指導を補助してくれる人材の確保(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 17 任期後のポストの確保(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 18 研究者レベルでマネジメントができる人材(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 19 一人一人の負担軽減のためのポスト拡充(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)

- 20 競争的資金申請に腐心しなくても良いだけの運営費交付金(研究資金)の充実.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 21 技官の充実.実験装置の維持管理が困難になってきている.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 22 1. 業績評価のための個人調書作成を廃する, 2. 競争的資金の割合を削減する(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 23 研究・教育成果の評価指標を, 獲得予算やインパクトファクター偏重のものではなく, もっと多様なものにする.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 24 競争的資金を減らし基盤校費を格段に増やすこと(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 25 ポスドクの雇用(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 26 大学発ベンチャーへの技術移転と兼業規則の緩和(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 27 大学での勤務時間の多くは,事務書類の作成に割かれています.つまり,研究よりも事務仕事を優先している状況です.同じような書類を何枚も書き,1枚でも間違えると,手続きが進まない.この現状を変える気概のある,大学事務スタッフが雇用されてほしい.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 28 最低限の安定した研究費(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 29 無能な事務職員の解雇(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 30 複雑化⇒なんとか確保・充実 という考えではなく,学内業務を簡素化(場合によっては昔に戻す)することが重要.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 31 長期国債(名目は研究国債,教育国債など)による国内の科学技術関係予算全体の増額(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 32 業務を減らす(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 手続きの補助を行う人材を雇用するのではなく, 制度として手続きの簡素化が必要(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 教育,研究,入試など様々な面で「改革」が多く,研究者の負担に繋がっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 35 運営費交付金を増やすこと。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 公的資金や民間共同研究における書類の簡略化(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 自身の雇用の安定性の確保等(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 38 教員数を増やすこと.あるいは管理運営業務の削減。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 過剰な領収書や関連資料の提出を求めない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 研究を実際に遂行するための人員(ポスドク,スタッフなど)の確保(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 41 学部教育(学部・学科運営,学部の入試問題作成等)と大学院教育(研究科運営,大学院入試問題作成等)の教員を分けること.⑧とも関連する。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 競争的資金に関係した書類を減らす。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 書類,雑務を減らす(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 44 研究者への安定した役職と給料の付与による生活担保を実現し,研究に安心して取り組める環境の実現(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 45 まずは安定もしくは希望が持てるポストを与えるべき.今のままでは人材の使い捨て状態でまともな結果は得られない.日本の科学力の低下の原因がどこにあるかしっかり見るべき。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 46 教員の人数を増やし,教育業務を分散させる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 47 個人の講義負担が多すぎることが研究活動に時間が割けない最大の原因。「お手伝いの人員」ではなく,常勤教員を増やせる大学基盤予算の増加が不可欠。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 研究補助員の雇用(人件費)への財源支援(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 49 雇用の安定化(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 50 大学を含め研究機関の事務職の総合的な能力,すなわち企画・マネジメント能力の向上③から⑨の全てとも言えるが,事務処理の能力が総じて低く信頼性に乏しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 1～9まで全て足りない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 十分な額の基礎的な運営資金の配分(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 インターネット会議システムなど,出張を減らす方策の充実(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 54 選択肢にあるマネジメントの人材雇用を選ぶと本来の学部教育を行う人材の雇用が減り本末転倒になる.後者の雇用を増やさないといけない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 ①に近いですが,教育業務の一部と,試験監督も含めた入試業務全てを代替できるスタッフ(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 学内外の全ての活動に関わる申請・報告などの手続きを廃止,簡素化する。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 部局内の十分な教職員数の確保(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 マネジメントの平等化(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 研究活動を妨げる最大の課題は家族や周囲の人間からの理解である.それはつまりそれらに割くお金か時間であるため,研究者に研究活動に応じたサラリーをある程度で良いので還元する仕組みをさらに一般化して頂きたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 教育・研究以外の会議や雑用を担当してくれる人材の確保(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 過剰な物品管理業務の軽減(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 研究室の独立研究環境の改善(個室をもつ)(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 NISTEPの質問項目に,ほとんど寄付に関する資金獲得についての質問がなかった。(地方)大学への寄付を促進する策を整備してほしい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 64 教員一人,年間100万円程度の,安定的な研究運営資金(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 65 研究専任教員の数の拡充(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 十分な研究を行うためのスペースの確保(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 適切な能力のある職員が雇用されなければ意味がない。AIの活用。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 68 教育と研究の分離ではなく,両方を行える人数確保のため増員が有効(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 大学に措置される経常経費を十分に確保し,小規模の研究は常に進められる体制をとらなければいけないと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 労働基準の緩和(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 人員の全体的な増員(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 研究補助業務を行うスタッフの増員(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 73 研究補助業務を行うスタッフの増員(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 74 本当の意味での教職協働の充実(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 75 場当たり的に増えゆく一連の各種の書類仕事の削減あるいは一元化(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 資金さえあれば,選択肢のことはほぼ解決する.とにかく資金が足りない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 lab managerのような人材の雇用(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 78 7 研究室のマネジメント補助を行う体制及び人材の雇用・充実は必須だが,研究室とは独立して雇用されるべきである(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 79 大学への十分な資金提供(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 国のルールとしての教育管理稼働の軽減(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 大学予算の増額による事務職員の拡充及び教員業務の低減(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 中期目標実施や文科省プロジェクトに振り回されており,実質的な研究の時間が取れない.新しい人事制度導入に伴い評価体制も同様である.できるだけ大学に干渉しないようにして欲しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 教員の増員(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 「①獲得した公募型資金の研究に専念できるよう,教育業務を代替してくれる」は,なかなか難しく,教育業務のない先に研究室運営がないスタイルの大学にいます(研究所として,大学院生だけを実務的研究の中で教育するスタイルの大学があることももちろん承知しています).そうすると,「教育」は余人をもって代えられないので「⑨マネジメントを軽減するための人材」に近くなりますが,学科・学部での運営を専門的に行うことも不可能.研究補助(特に研究費の執行のための馬鹿馬鹿しいほど煩雑な業務),研究室のマネジメント補助,教育補助(レポートの回収・採点等)といった,全般補助業務の拡充が有効と,現状個人的状況では考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 85 物品購入や出張にかかる書類が多過ぎ,また手続きが煩雑過ぎる.最近,事務職員が行っていた業務が教員に回ってくるようになった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 研究員の雇用拡大.大型研究費が取れないと研究員が雇用できず,実用化研究ではうまく研究費が取れないので,とても困っている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 教員数および事務職員数の充実。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員,公募型資金にかかる手続き(事前・事後・経理)を行う事務職員,国際共同研究等の手続きを行う高度な語学能力を有する事務職員,産学官連携活動にかかる手続きを行う専門職員の削減.こういった複雑な業務をできる能力を備えた人材がこのような研究支援業務に従事することを期待することが間違っている.能力が低い人間が紛れて,結局,足手まといになっている.これまで,様々な研究機関でこういったグループの人員を増やしてきたが,結局のところうまくいっていない.結局下書きを全て研究者が書いたり,やりとりの複雑化による時間の浪費,省庁よりも厳格なルールや様式を作り仕事を増やし複雑化させている.研究時間の阻害になっている.研究者が自分の持つプロジェクトの難易度に合わせて,適切な能力を持った者を,直接雇用できる権限などを拡充した方がよいと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 教員,技術職員の確保(退職された方の補充が無いことが原因と考えています.単純に予算確保のため人員削減がなされている。)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 運営費交付金の割合の増加。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 予算の増加.使い方は一切任せたほうがいい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 サバティカル制度等の一定期間研究活動に専念できる環境整備方策(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

-
- 93 元気で頑張る学生を入学させる仕組みをつくること.やる気のない学生達の指導,教育に労力を消費してしまう.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 94 教職員数の充実(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 95 安定した研究資金の確保(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 96 教育にかかる時間は,確かに多いが教育そのものというよりは,学生のマネジメントであるため,教育補助員が必要である.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 97 スタッフ数の充実をお願いしたい.助教の数を増やしてほしい.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 98 学会について,運営や学術大会開催や学術雑誌発行などの業務が多々ある.これらの補助があると有難い.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 99 会議や外部評価が多すぎる.1~9の方策では解決しません.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 100 ともかく会議を減らすこと(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
-
- 101 国レベルも含め,会議数を減らす. 少なくとも,最低限必要な会議についても,ビデオ会議などの活用を図り,移動の時間を極力減らす.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
-
- 102 とにかくじっくりものを考える時間が欲しい.1~10いずれの方策も有効であろうが,どれも研究者のニーズからするとちょっとずれている印象.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 103 無駄な事務手続きや会議の廃止(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 104 公募型資金を前提にしていること自体が間違い.基盤経費の拡充が前提.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 105 学内外の諸委員会・会議の簡素化(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
-

【2019年度深掘調査】外部資金を獲得できなかった期間

あなたのこれまでの研究経験において、外部資金を獲得できなかった期間がありますか。

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者 合計(人)	
		①ある	②ない	③外部資金を獲得した ことがない・わからない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	934	648	23	1,605	
	大学等	749	594	6	1,349	
	公的研究機関	185	54	17	256	
性別	男性	810	577	21	1,408	
	女性	124	71	2	197	
職位	社長・役員、学長等クラス	13	11	0	24	
	部課長、教授クラス	368	317	9	694	
	主任研究員、准教授クラス	394	235	8	637	
	研究員、助教クラス	156	84	6	246	
	その他	3	1	0	4	
雇用形態	任期あり	225	138	6	369	
	任期なし	709	510	17	1,236	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	857	572	23	1,452
		大規模PJの研究責任者	77	76	0	153
	大学種別	国立大学等	471	467	3	941
		公立大学	44	32	1	77
		私立大学	234	95	2	331
	大学グループ	第1グループ	109	131	1	241
		第2グループ	169	152	1	322
		第3グループ	193	141	0	334
		第4グループ	256	154	4	414
	大学部局分野	理学	126	77	1	204
		工学	228	194	2	424
		農学	99	79	1	179
		保健	226	161	2	389
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額 (年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	124	56	10
1～10万円未満			26	15	0	41
10～30万円未満			140	85	3	228
30～50万円未満			165	107	1	273
50～100万円未満			156	125	2	283
100～200万円未満			154	112	2	268
200万円以上			138	129	4	271
分からない			31	19	1	51
外部資金の額 (年あたり)		外部資金は獲得していない	168	10	19	197
		100万円未満	137	25	0	162
		100～250万円未満	238	99	0	337
		250～500万円未満	135	101	0	236
		500～750万円未満	57	66	2	125
		750～1000万円未満	39	60	0	99
		1000万円以上	160	287	2	449
現在獲得している 外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	585	539	2	1,126	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	53	85	0	138	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	15	24	1	40	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	3	0	4	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	13	21	0	34	
	JSTの上記以外の事業	94	111	0	205	
	NEDOの事業	16	40	0	56	
	その他の公的事業	133	130	3	266	
公益法人・民間からの資金	361	379	0	740		
全回答者(属性無回答を含む)		934	648	23	1,605	

【2019年度深掘調査】外部資金を獲得できなかった場合の心配事項

あなたが外部資金を獲得できなかった場合、研究教育活動について何を心配することになるでしょうか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること
- ② 自らの雇用の継続が難しくなること
- ③ 研究活動が停滞すること
- ④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと
- ⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること
- ⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと
- ⑦ その他
- ⑧ 特に心配はない
- ⑨ わからない

⑤と⑥の()内は公的研究機関の回答者の場合

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	1605	1518	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	350	129	2.6
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	31	29	0.3
		③ 研究活動が停滞すること	740	407	5.9
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	111	323	1.7
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	182	374	2.3
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	125	243	1.5
		⑦ その他	7	13	0.1
		⑧ 特に心配はない	50	0	0.3
		⑨ わからない	9	0	0.1
大学等		回答者合計(人)	1349	1293	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	252	98	2.2
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	26	22	0.3
		③ 研究活動が停滞すること	641	341	6.0
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	101	283	1.8
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	164	306	2.3
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	125	234	1.8
		⑦ その他	5	9	0.1
		⑧ 特に心配はない	31	0	0.2
		⑨ わからない	4	0	0.0
公的研究機関		回答者合計(人)	256	225	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	98	31	4.4
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	5	7	0.3
		③ 研究活動が停滞すること	99	66	5.2
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	10	40	1.2
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	18	68	2.0
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	0	9	0.2
		⑦ その他	2	4	0.2
		⑧ 特に心配はない	19	0	0.7

		⑨ わからない	5	0	0.2
性別	男性	回答者合計(人)	1408	1334	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	311	113	2.6
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	25	26	0.3
		③ 研究活動が停滞すること	655	344	5.9
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	93	286	1.7
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	159	345	2.4
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	109	211	1.5
		⑦ その他	6	9	0.1
		⑧ 特に心配はない	42	0	0.3
		⑨ わからない	8	0	0.1
	女性	回答者合計(人)	197	184	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	39	16	2.4
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	6	3	0.4
		③ 研究活動が停滞すること	85	63	5.9
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	18	37	1.9
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	23	29	1.9
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	16	32	1.6
		⑦ その他	1	4	0.2
		⑧ 特に心配はない	8	0	0.4
⑨ わからない		1	0	0.1	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	24	21	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	9	3	4.4
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	0	0	0.0
		③ 研究活動が停滞すること	8	9	5.2
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	1	3	1.0
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	2	4	1.7
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	1	2	0.8
		⑦ その他	0	0	0.0
		⑧ 特に心配はない	2	0	0.8
		⑨ わからない	1	0	0.4
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	694	658	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	210	59	3.5
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	8	9	0.2
		③ 研究活動が停滞すること	289	198	5.6
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	33	117	1.3
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	78	156	2.2
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	49	115	1.5
		⑦ その他	2	4	0.1
		⑧ 特に心配はない	21	0	0.3
		⑨ わからない	4	0	0.1
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	637	599	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	116	48	2.2
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	12	15	0.3

		③ 研究活動が停滞すること	299	149	5.9
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	51	140	1.9
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	76	150	2.4
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	54	90	1.6
		⑦ その他	5	7	0.1
		⑧ 特に心配はない	21	0	0.3
		⑨ わからない	3	0	0.0
研究員、助教クラス		回答者合計(人)	246	236	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	15	17	1.0
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	11	5	0.5
		③ 研究活動が停滞すること	141	50	6.7
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	25	62	2.3
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	26	64	2.4
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	21	36	1.6
		⑦ その他	0	2	0.0
		⑧ 特に心配はない	6	0	0.2
		⑨ わからない	1	0	0.0
その他		回答者合計(人)	4	4	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	0	2	2.5
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	0	0	0.0
		③ 研究活動が停滞すること	3	1	8.8
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	1	1	3.8
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	0	0	0.0
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	0	0	0.0
		⑦ その他	0	0	0.0
		⑧ 特に心配はない	0	0	0.0
		⑨ わからない	0	0	0.0
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	369	347	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	65	32	2.2
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	18	14	0.7
		③ 研究活動が停滞すること	200	84	6.6
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	25	90	1.9
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	33	81	2.0
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	14	43	1.0
		⑦ その他	1	3	0.1
		⑧ 特に心配はない	9	0	0.2
		⑨ わからない	4	0	0.1
任期なし		回答者合計(人)	1236	1171	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	285	97	2.7
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	13	15	0.2
		③ 研究活動が停滞すること	540	323	5.7
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	86	233	1.6
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	149	293	2.4
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	111	200	1.7

		⑦ その他	6	10	0.1		
		⑧ 特に心配はない	41	0	0.3		
		⑨ わからない	5	0	0.0		
現場研究者		回答者合計(人)	1452	1369			
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	273	120	2.3		
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	29	26	0.3		
		③ 研究活動が停滞すること	697	355	6.0		
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	104	305	1.8		
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	170	334	2.3		
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	115	216	1.5		
		⑦ その他	7	13	0.1		
		⑧ 特に心配はない	49	0	0.3		
		⑨ わからない	8	0	0.1		
大規模PJの研究責任者		回答者合計(人)	153	149			
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	77	9	5.3		
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	2	3	0.2		
		③ 研究活動が停滞すること	43	52	4.5		
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	7	18	1.0		
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	12	40	2.1		
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	10	27	1.5		
		⑦ その他	0	0	0.0		
		⑧ 特に心配はない	1	0	0.1		
		⑨ わからない	1	0	0.1		
大学種別	国立大学等		回答者合計(人)	941	915		
			① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	193	71	2.4	
			② 自らの雇用の継続が難しくなること	18	17	0.3	
			③ 研究活動が停滞すること	437	227	5.9	
			④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	69	195	1.8	
			⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	109	221	2.3	
			⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	100	179	2.0	
			⑦ その他	3	5	0.1	
			⑧ 特に心配はない	8	0	0.1	
			⑨ わからない	4	0	0.0	
		公立大学		回答者合計(人)	77	76	
			① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	16	9	2.7	
			② 自らの雇用の継続が難しくなること	1	0	0.1	
			③ 研究活動が停滞すること	38	21	6.3	
			④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	3	22	1.8	
			⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	14	9	2.4	
			⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	4	13	1.4	
			⑦ その他	0	2	0.1	
			⑧ 特に心配はない	1	0	0.1	
	⑨ わからない	0	0	0.0			
	私立大学		回答者合計(人)	331	302		

		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	43	18	1.6
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	7	5	0.3
		③ 研究活動が停滞すること	166	93	6.4
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	29	66	1.9
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	41	76	2.4
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	21	42	1.3
		⑦ その他	2	2	0.1
		⑧ 特に心配はない	22	0	0.7
		⑨ わからない	0	0	0.0
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	241	233	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	67	22	3.2
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	8	6	0.5
		③ 研究活動が停滞すること	105	58	5.6
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	13	49	1.6
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	22	56	2.1
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	22	41	1.8
		⑦ その他	1	1	0.1
		⑧ 特に心配はない	1	0	0.0
		⑨ わからない	2	0	0.1
	第2グループ	回答者合計(人)	322	318	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	58	29	2.3
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	6	6	0.3
		③ 研究活動が停滞すること	161	74	6.1
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	20	71	1.7
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	42	75	2.5
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	32	62	2.0
		⑦ その他	1	1	0.0
		⑧ 特に心配はない	1	0	0.0
		⑨ わからない	1	0	0.0
	第3グループ	回答者合計(人)	334	324	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	55	21	2.0
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	4	5	0.2
		③ 研究活動が停滞すること	162	86	6.1
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと	28	59	1.7
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	46	86	2.7
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	33	65	2.0
		⑦ その他	1	2	0.1
		⑧ 特に心配はない	5	0	0.1
		⑨ わからない	0	0	0.0
	第4グループ	回答者合計(人)	414	381	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	60	23	1.7
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	7	3	0.2
③ 研究活動が停滞すること		197	111	6.1	
④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと		35	95	2.0	

		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	53	81	2.3
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	37	63	1.7
		⑦ その他	1	5	0.1
		⑧ 特に心配はない	23	0	0.6
		⑨ わからない	1	0	0.0
大学部局 分野	理学	回答者合計(人)	204	199	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	32	13	1.9
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	4	2	0.2
		③ 研究活動が停滞すること	95	48	5.8
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)が行えないこと	18	46	2.0
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	32	49	2.8
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	20	40	2.0
		⑦ その他	1	1	0.1
		⑧ 特に心配はない	1	0	0.0
		⑨ わからない	1	0	0.0
	工学	回答者合計(人)	424	398	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	55	29	1.6
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	5	6	0.2
		③ 研究活動が停滞すること	181	100	5.4
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)が行えないこと	49	100	2.3
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	64	94	2.6
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	52	65	2.0
		⑦ その他	0	4	0.0
		⑧ 特に心配はない	16	0	0.4
		⑨ わからない	2	0	0.0
	農学	回答者合計(人)	179	170	
		① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	24	8	1.6
		② 自らの雇用の継続が難しくなること	4	0	0.2
		③ 研究活動が停滞すること	89	48	6.3
		④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)が行えないこと	5	24	0.9
		⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	21	37	2.2
		⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	28	52	3.0
		⑦ その他	2	1	0.1
⑧ 特に心配はない		6	0	0.3	
⑨ わからない		0	0	0.0	
保健	回答者合計(人)	389	376		
	① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	72	39	2.4	
	② 自らの雇用の継続が難しくなること	12	9	0.4	
	③ 研究活動が停滞すること	228	97	7.1	
	④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)が行えないこと	19	89	1.6	
	⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること	36	90	2.1	
	⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと	14	49	1.0	
	⑦ その他	1	3	0.1	
	⑧ 特に心配はない	7	0	0.2	

		⑨ わからない	0	0	0.0
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)		1605	1518	
	① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること		350	129	2.6
	② 自らの雇用の継続が難しくなること		31	29	0.3
	③ 研究活動が停滞すること		740	407	5.9
	④ 研究成果の発表(学会発表・論文投稿)を行えないこと		111	323	1.7
	⑤ 研究室(研究グループ)の試料・設備・装置の維持が困難になること		182	374	2.3
	⑥ 学生(受入学生)の教育・指導が行えないこと		125	243	1.5
	⑦ その他		7	13	0.1
	⑧ 特に心配はない		50	0	0.3
	⑨ わからない		9	0	0.1

深掘質問_Q2-2. 外部資金を獲得できなかった場合の心配事項(その他の内容)

- 1 学生の研究(調査・学会発表)に必要な調査費が確保できない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 2 任期後のポストがとれない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 3 研究費が限られているため,資金不足になる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 自らの裁量で行う研究テーマを縮小せざるを得なくなる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 5 1～6まで全て(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 特に心配はない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 7 学会参加の費用負担(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 8 選択肢全てのことがか心配である。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 学会活動などに支障が出る(国際会議などに参加できなくなる. 論文の投稿ができなくなる. など)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 学生の学会出張旅費を出せなくなる。若者の成長の機会を奪う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 11 サンプルング,調査などの費用の捻出が難しくなる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 周囲からのプレッシャー(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 実際にはPIではないので,自身が研究費を獲得できなくても研究に支障はないが,なるべく出張を抑えたり意識してしまうところはある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 14 キャリア形成の遅延。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 自由な発想に基づく研究を個人の裁量で実施できなくなる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 内部の評価(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 研究員としての評価(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 現所属もしくは転職した場合の実績評価(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 19 自分自身が興味のある研究テーマに取り組めない(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

【2019年度深掘調査】外部資金を獲得できなかった場合の対応

あなたが外部資金を獲得できなかった場合、どのようにしますか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 共同研究者に協力を仰ぐ
- ② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う
- ③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める
- ④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない
- ⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う
- ⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する
- ⑦ 自費を投入する
- ⑧ その他
- ⑨ わからない

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	1605	1529	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	222	321	2.4
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	797	331	6.0
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	40	90	0.5
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	14	37	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	386	404	3.7
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	65	160	0.9
		⑦ 自費を投入する	46	147	0.7
		⑧ その他	16	39	0.2
		⑨ わからない	19	0	0.1
大学等		回答者合計(人)	1349	1293	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	193	292	2.5
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	707	286	6.3
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	38	89	0.6
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	10	31	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	307	340	3.5
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	25	82	0.5
		⑦ 自費を投入する	44	142	0.9
		⑧ その他	12	31	0.2
		⑨ わからない	13	0	0.1
公的研究機関		回答者合計(人)	256	236	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	29	29	1.7
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	90	45	4.4
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	2	1	0.1
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	4	6	0.3
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	79	64	4.3
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	40	78	3.1
		⑦ 自費を投入する	2	5	0.2
		⑧ その他	4	8	0.3
		⑨ わからない	6	0	0.2

性別	男性	回答者合計(人)	1408	1341	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	195	275	2.4
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	680	301	5.9
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	38	89	0.6
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	12	34	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	349	351	3.7
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	58	136	0.9
		⑦ 自費を投入する	43	120	0.7
		⑧ その他	16	35	0.2
		⑨ わからない	17	0	0.1
	女性	回答者合計(人)	197	188	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	27	46	2.5
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	117	30	6.7
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	2	1	0.1
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	2	3	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	37	53	3.2
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	7	24	1.0
		⑦ 自費を投入する	3	27	0.8
		⑧ その他	0	4	0.1
⑨ わからない		2	0	0.1	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	24	20	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	6	2	2.9
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	11	3	5.2
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	0	2	0.4
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	0	0	0.0
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	4	8	3.3
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	0	2	0.4
		⑦ 自費を投入する	0	3	0.6
		⑧ その他	2	0	0.8
		⑨ わからない	1	0	0.4
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	694	662	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	87	122	2.1
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	355	140	6.1
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	26	42	0.7
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	4	19	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	159	184	3.6
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	32	76	1.0
		⑦ 自費を投入する	13	60	0.6
		⑧ その他	8	19	0.3
		⑨ わからない	10	0	0.1
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	637	607	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	88	134	2.4
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	307	139	5.9
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	12	32	0.4

		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	6	11	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	166	155	3.8
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	27	58	0.9
		⑦ 自費を投入する	19	61	0.8
		⑧ その他	6	17	0.2
		⑨ わからない	6	0	0.1
	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	246	237	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	41	62	2.9
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	122	49	6.0
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	2	14	0.4
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	4	7	0.3
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	56	56	3.4
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	6	24	0.7
		⑦ 自費を投入する	14	22	1.0
		⑧ その他	0	3	0.1
		⑨ わからない	1	0	0.0
	その他	回答者合計(人)	4	3	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	0	1	1.3
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	2	0	5.0
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	0	0	0.0
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	0	0	0.0
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	1	1	3.8
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	0	0	0.0
		⑦ 自費を投入する	0	1	1.3
		⑧ その他	0	0	0.0
		⑨ わからない	1	0	2.5
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	369	350	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	64	84	2.9
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	198	77	6.4
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	9	23	0.6
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	4	15	0.3
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	67	84	3.0
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	9	30	0.7
		⑦ 自費を投入する	9	29	0.6
		⑧ その他	3	8	0.2
		⑨ わからない	6	0	0.2
	任期なし	回答者合計(人)	1236	1179	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	158	237	2.2
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	599	254	5.9
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	31	67	0.5
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	10	22	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	319	320	3.9
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	56	130	1.0
		⑦ 自費を投入する	37	118	0.8

		⑧ その他	13	31	0.2
		⑨ わからない	13	0	0.1
現場研究者		回答者合計(人)	1452	1386	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	200	301	2.4
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	707	300	5.9
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	35	75	0.5
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	14	35	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	364	361	3.8
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	58	140	0.9
		⑦ 自費を投入する	45	142	0.8
		⑧ その他	13	32	0.2
		⑨ わからない	16	0	0.1
大規模PJの研究責任者		回答者合計(人)	153	143	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	22	20	2.1
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	90	31	6.9
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	5	15	0.8
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	0	2	0.1
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	22	43	2.8
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	7	20	1.1
		⑦ 自費を投入する	1	5	0.2
		⑧ その他	3	7	0.4
		⑨ わからない	3	0	0.2
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	941	900	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	147	214	2.7
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	527	189	6.6
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	32	78	0.8
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	7	16	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	154	223	2.8
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	19	60	0.5
		⑦ 自費を投入する	32	92	0.8
		⑧ その他	11	28	0.3
		⑨ わからない	12	0	0.1
公立大学	公立大学	回答者合計(人)	77	75	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	14	14	2.7
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	45	18	7.0
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	1	2	0.3
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	1	1	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	15	26	3.6
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	0	8	0.5
		⑦ 自費を投入する	1	4	0.4
		⑧ その他	0	2	0.1
		⑨ わからない	0	0	0.0
私立大学	私立大学	回答者合計(人)	331	318	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	32	64	1.9

		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	135	79	5.3
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	5	9	0.3
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	2	14	0.3
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	138	91	5.5
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	6	14	0.4
		⑦ 自費を投入する	11	46	1.0
		⑧ その他	1	1	0.0
		⑨ わからない	1	0	0.0
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	241	228	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	47	59	3.2
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	134	53	6.7
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	9	12	0.6
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	2	4	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	35	59	2.7
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	6	23	0.7
		⑦ 自費を投入する	1	12	0.3
		⑧ その他	2	6	0.2
		⑨ わからない	5	0	0.2
	第2グループ	回答者合計(人)	322	305	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	55	74	2.9
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	171	67	6.4
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	9	28	0.7
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	1	9	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	63	71	3.1
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	0	15	0.2
		⑦ 自費を投入する	13	35	0.9
		⑧ その他	7	6	0.3
		⑨ わからない	3	0	0.1
	第3グループ	回答者合計(人)	334	324	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	42	66	2.2
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	169	81	6.3
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	10	23	0.6
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	4	8	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	86	86	3.9
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	5	17	0.4
		⑦ 自費を投入する	14	37	1.0
		⑧ その他	2	6	0.1
		⑨ わからない	2	0	0.1
	第4グループ	回答者合計(人)	414	401	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	44	82	2.1
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	217	78	6.2
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	10	24	0.5
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	2	10	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	113	118	4.2

		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	10	22	0.5
		⑦ 自費を投入する	16	54	1.0
		⑧ その他	0	13	0.2
		⑨ わからない	2	0	0.0
大学部局 分野	理学	回答者合計(人)	204	199	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	37	54	3.1
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	91	38	5.4
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	4	8	0.4
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	4	3	0.3
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	50	48	3.6
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	4	16	0.6
		⑦ 自費を投入する	11	31	1.3
		⑧ その他	1	1	0.1
		⑨ わからない	2	0	0.1
工学	工学	回答者合計(人)	424	402	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	54	76	2.2
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	209	98	6.1
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	10	31	0.6
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	0	9	0.1
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	118	112	4.1
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	8	21	0.4
		⑦ 自費を投入する	19	41	0.9
		⑧ その他	1	14	0.2
		⑨ わからない	5	0	0.1
農学	農学	回答者合計(人)	179	173	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	19	41	2.2
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	103	39	6.8
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	3	6	0.3
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	3	2	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	41	50	3.7
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	3	10	0.4
		⑦ 自費を投入する	5	21	0.9
		⑧ その他	2	4	0.2
		⑨ わからない	0	0	0.0
保健	保健	回答者合計(人)	389	375	
		① 共同研究者に協力を仰ぐ	60	95	2.8
		② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	215	81	6.6
		③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	16	27	0.8
		④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	2	15	0.2
		⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	75	89	3.1
		⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	5	22	0.4
		⑦ 自費を投入する	8	41	0.7
		⑧ その他	5	5	0.2
		⑨ わからない	3	0	0.1

全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	1605	1529	
	① 共同研究者に協力を仰ぐ	222	321	2.4
	② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	797	331	6.0
	③ 寄付金(クラウドファンディング等を含む)を集める	40	90	0.5
	④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	14	37	0.2
	⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	386	404	3.7
	⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	65	160	0.9
	⑦ 自費を投入する	46	147	0.7
	⑧ その他	16	39	0.2
	⑨ わからない	19	0	0.1

深掘質問_Q2-3. 外部資金を獲得できなかった場合の対応(その他の内容)

- 1 研究者を解雇せざるを得なかった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 企業と共同研究を行う(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 3 ②及び⑥の末,⑤,⑦。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 4 多額の資金を必要としない範囲の研究を行う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 5 研究をやめてしまうと思います。こんなに苦しいことがいつまで続くのかと将来に希望がないからです(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 6 ベンチャー会社を起業して資金を集める(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 7 共同研究企業を探す(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 8 寄付金などを蓄えておく(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 9 年度繰り越ししておいた過去の寄付金を使ってしのぐ(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 研究室にあるもので研究する。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 11 企業の下請け研究を行い資金を確保する(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 あまり経費がかからない研究のためどうか自活する方法を模索します。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 外部資金を要さない範囲で工夫して研究活動を行い,次回応募に備える。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 経験がないのでわからない(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 所属する研究機関の競争的資金を申請する(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 16 受託事業(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 17 講座で融通してもらい,①と関連する。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 現時点では,教授の先生と連携しながら研究室の運営を実施している。研究室全体として予算を確保・運営することを常に相談しながら実施している。もちろん賛否はあると思うが,現状で継続して最先端の研究を実施するためには個人の力量だけではリスクが大きすぎると考えられます。また,正規ポストについていない優秀な研究者(PD)が安定して研究に集中できる仕組みをつくるのが大切だと思います。もちろん,全員をパーマメントにすることは難しいと思うが,成果を出し厳密な審査を経て本人が望む場合は継続して雇用できる仕組みを作っていただきたい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 研究者をやめるかもしれない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 コンソーシアムを設立し,民間からの共同研究費獲得のスキームの開発を進めています。研究チーム独自の奨学金財団を組織することも視野に入れていきます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 21 外部資金を獲得しやすい環境へ身を移すことを検討する。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 1~6の全て(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 共同利用研究の制度や施設を利用する。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 経費のかからない計算中心の研究にシフトする。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 そのような時に備えて,寄附金や共同研究が可能な企業との人脈を保っているので,最大2~3年間は維持できる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 企業との共同研究を行う(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 企業との共同研究を増やして,企業からの研究費で食いつなぐ。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 28 民間企業との共同研究を開拓(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 29 寄付金の留保分をまわす(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 30 資金がなくてもできる研究テーマを実施する(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 研究内容を変更する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

-
- 32 最悪の場合に備えて委任経理金を確保している。研究者なら皆そうしているはず。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 33 お金のかからない研究テーマを考える(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 34 借金をする(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 35 手持ちの寄付金を使用する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 36 年度繰越可能な奨学寄付金のストックで対応する。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
-
- 37 論文執筆に専念する。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 38 研究をやめるかもしれない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 39 学内競争的資金への応募(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
-
- 40 研究室の委任経理金を使用する(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
-
- 41 研究規模を縮小し,できる範囲の研究を実施する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 42 運営費交付金でフォローできる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
-
- 43 公募研究の拡大にむけて活動する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 44 民間企業と研究費込みの連携の交渉をする(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 45 所内のイノベーションコーディネータに企業資金獲得について協力要請する(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 46 一般研究費および事業費での対応が中心(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 47 論文執筆に専念する(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 48 論文文化できていない研究成果の論文文化に集中する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 49 再挑戦する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 50 少ない予算でできるテーマを持っているので,その研究を行う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 51 資金のかからない研究を行う(大規模な計算が必要な研究を避け,国際会議や論文掲載費の発生する論文誌を避ける)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 52 グループ内の別プロジェクトに参画し,研究を進める(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 53 雇われているプロジェクトの研究のみ行う(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
-

【2019年度深掘調査】外部資金を獲得できなかった場合に所属機関又は部局に期待すること

あなたが外部資金を獲得できなかった場合、どのようなことを所属機関又は部局に期待しますか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)
- ② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用
- ③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)
- ④ 新たな外部資金の獲得サポート
- ⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置
- ⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置
- ⑦ その他
- ⑧ 所属機関又は部局には期待しない
- ⑨ わからない

⑤の()内は公的研究機関の回答者の場合

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	1605	1366	
	① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	676	281	5.1
	② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	267	187	2.2
	③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	159	328	2.0
	④ 新たな外部資金の獲得サポート	159	290	1.9
	⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	144	241	1.6
	⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	13	15	0.1
	⑦ その他	15	24	0.2
	⑧ 所属機関又は部局には期待しない	146	0	0.9
	⑨ わからない	26	0	0.2
大学等	回答者合計(人)	1349	1145	
	① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	553	223	4.9
	② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	201	136	2.0
	③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	134	271	2.0
	④ 新たな外部資金の獲得サポート	145	243	2.0
	⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	140	235	1.9
	⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	12	14	0.1
	⑦ その他	12	23	0.2
	⑧ 所属機関又は部局には期待しない	133	0	1.0
	⑨ わからない	19	0	0.1
公的研究機関	回答者合計(人)	256	221	
	① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	123	58	5.9
	② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	66	51	3.6
	③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	25	57	2.1
	④ 新たな外部資金の獲得サポート	14	47	1.5
	⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	4	6	0.3
	⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	1	1	0.1
	⑦ その他	3	1	0.1
	⑧ 所属機関又は部局には期待しない	13	0	0.5

		⑨ わからない	7	0	0.3
性別	男性	回答者合計(人)	1408	1198	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	600	243	5.1
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	236	164	2.3
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	134	285	2.0
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	135	257	1.9
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	123	215	1.6
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	12	13	0.1
		⑦ その他	12	21	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	132	0	0.9
		⑨ わからない	24	0	0.2
	女性	回答者合計(人)	197	168	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	76	38	4.8
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	31	23	2.2
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	25	43	2.4
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	24	33	2.1
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	21	26	1.7
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	1	2	0.1
		⑦ その他	3	3	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	14	0	0.7
⑨ わからない		2	0	0.1	
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	24	16	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	5	6	3.3
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	6	0	2.5
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	0	3	0.6
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	5	3	2.7
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	2	3	1.5
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	0	0	0.0
		⑦ その他	0	1	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	5	0	2.1
		⑨ わからない	1	0	0.4
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	694	591	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	289	112	5.0
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	138	104	2.7
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	51	117	1.6
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	68	132	1.9
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	55	108	1.6
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	7	6	0.1
		⑦ その他	7	12	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	67	0	1.0
		⑨ わからない	12	0	0.2
	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	637	538	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	262	123	5.1
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	97	61	2.0

		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	77	144	2.3
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	59	99	1.7
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	61	94	1.7
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	4	8	0.1
		⑦ その他	7	9	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	59	0	0.9
		⑨ わからない	11	0	0.2
研究員、助教クラス		回答者合計(人)	246	217	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	120	40	5.7
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	25	21	1.4
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	31	63	2.5
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	25	54	2.1
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	25	36	1.7
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	2	1	0.1
		⑦ その他	1	2	0.1
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	15	0	0.6
		⑨ わからない	2	0	0.1
その他		回答者合計(人)	4	4	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	0	0	0.0
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	1	1	3.8
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	0	1	1.3
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	2	2	7.5
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	1	0	2.5
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	0	0	0.0
		⑦ その他	0	0	0.0
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	0	0	0.0
		⑨ わからない	0	0	0.0
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	369	320	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	166	59	5.3
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	59	45	2.2
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	43	81	2.3
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	39	72	2.0
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	23	58	1.4
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	2	2	0.1
		⑦ その他	0	3	0.0
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	32	0	0.9
		⑨ わからない	5	0	0.1
	任期なし	回答者合計(人)	1236	1046	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	510	222	5.0
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	208	142	2.3
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	116	247	1.9
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	120	218	1.9
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	121	183	1.7
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	11	13	0.1

		⑦ その他	15	21	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	114	0	0.9
		⑨ わからない	21	0	0.2
現場研究者		回答者合計(人)	1452	1229	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	620	255	5.1
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	216	155	2.0
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	156	305	2.1
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	138	259	1.8
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	136	219	1.7
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	13	15	0.1
		⑦ その他	13	21	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	136	0	0.9
		⑨ わからない	24	0	0.2
大規模PJの研究責任者		回答者合計(人)	153	137	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	56	26	4.5
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	51	32	4.4
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	3	23	0.9
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	21	31	2.4
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	8	22	1.2
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	0	0	0.0
		⑦ その他	2	3	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	10	0	0.7
		⑨ わからない	2	0	0.1
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	941	804	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	395	162	5.1
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	151	107	2.2
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	81	181	1.8
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	86	158	1.8
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	110	167	2.1
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	8	11	0.1
		⑦ その他	7	18	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	92	0	1.0
		⑨ わからない	11	0	0.1
	公立大学	回答者合計(人)	77	69	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	40	15	6.2
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	10	7	1.8
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	5	24	2.2
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	9	11	1.9
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	5	11	1.4
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	0	0	0.0
		⑦ その他	2	1	0.3
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	6	0	0.8
⑨ わからない	0	0	0.0		
私立大学	回答者合計(人)	331	272		

		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	118	46	4.3
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	40	22	1.5
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	48	66	2.4
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	50	74	2.6
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	25	57	1.6
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	4	3	0.2
		⑦ その他	3	4	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	35	0	1.1
		⑨ わからない	8	0	0.2
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	241	213	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	112	40	5.5
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	47	40	2.8
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	13	50	1.6
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	20	44	1.7
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	27	34	1.8
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	1	2	0.1
		⑦ その他	3	3	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	15	0	0.6
		⑨ わからない	3	0	0.1
	第2グループ	回答者合計(人)	322	260	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	108	54	4.2
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	56	31	2.2
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	34	53	1.9
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	36	58	2.0
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	36	55	2.0
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	4	3	0.2
		⑦ その他	2	6	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	40	0	1.2
		⑨ わからない	6	0	0.2
	第3グループ	回答者合計(人)	334	294	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	143	62	5.2
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	43	25	1.7
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	31	66	1.9
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	42	49	2.0
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	35	78	2.2
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	3	6	0.2
		⑦ その他	4	8	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	29	0	0.9
		⑨ わからない	4	0	0.1
	第4グループ	回答者合計(人)	414	347	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	170	62	4.9
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	49	31	1.6
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	52	95	2.4
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	46	86	2.1

		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	41	64	1.8
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	4	3	0.1
		⑦ その他	3	6	0.1
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	44	0	1.1
		⑨ わからない	5	0	0.1
大学部局 分野	理学	回答者合計(人)	204	187	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	110	36	6.3
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	22	19	1.5
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	21	44	2.1
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	10	34	1.3
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	26	43	2.3
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	1	4	0.1
		⑦ その他	2	7	0.3
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	11	0	0.5
		⑨ わからない	1	0	0.0
	工学	回答者合計(人)	424	340	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	132	73	4.0
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	57	28	1.7
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	60	77	2.3
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	54	66	2.1
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	50	84	2.2
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	6	4	0.2
		⑦ その他	6	8	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	52	0	1.2
		⑨ わからない	7	0	0.2
	農学	回答者合計(人)	179	149	
		① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	67	31	4.6
		② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	16	12	1.2
		③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	16	39	2.0
		④ 新たな外部資金の獲得サポート	12	31	1.5
		⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	42	32	3.2
		⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	1	3	0.1
		⑦ その他	3	1	0.2
		⑧ 所属機関又は部局には期待しない	18	0	1.0
⑨ わからない		4	0	0.2	
保健	回答者合計(人)	389	336		
	① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	185	60	5.5	
	② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	64	45	2.2	
	③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)	31	85	1.9	
	④ 新たな外部資金の獲得サポート	49	86	2.4	
	⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置	13	53	1.0	
	⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	4	3	0.1	
	⑦ その他	0	4	0.1	
	⑧ 所属機関又は部局には期待しない	39	0	1.0	

		⑨ わからない	4	0	0.1
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)		1605	1366	
	① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)		676	281	5.1
	② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用		267	187	2.2
	③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学会発表旅費)		159	328	2.0
	④ 新たな外部資金の獲得サポート		159	290	1.9
	⑤ 学生(受入学生)の教育・指導を行うための経費措置		144	241	1.6
	⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置		13	15	0.1
	⑦ その他		15	24	0.2
	⑧ 所属機関又は部局には期待しない		146	0	0.9
	⑨ わからない		26	0	0.2

深掘質問_Q2-4. 外部資金を獲得できなかった場合に所属機関又は部局に期待すること(その他の内容)

- 1 研究機関が対応できる問題ではない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 事務手続の支援(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 3 公的な借金(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 わからないと選択したかったが,理由を書きたかったのでその他にした①～⑥とも結局は大学全体や外部資金予算案がないと選んだところで意味がないと思います(つまりは絵に書いたモチである)(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 期待したいが出来ない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 6 現在は研究費が潤沢であり,維持のためには部局に期待するレベルではなくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 所属機関にお願いできるはずがない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 学生をつけなくてもよいとする。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 9 研究室単位の予算配分では研究室代表の教授に決定権が与えられているのと同義であるため,研究者個人に予算を配分する(同時に個人間での合算も可能にする)システムを作る。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 10 同窓会,後援会(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 11 ③以外は期待できない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 研究者の副業を許して,人材の流動性を高めるべきだと思います。そうすれば雇用主も雇用者もポートフォリオを組めるようになる。制度疲労。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 13 運営交付金の充実(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 学内の競争的資金の増設(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 基盤的研究費の大幅増額化・恒常化(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 費目の撤廃(財布を一つにして用途を自由化)(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 実験装置の維持・管理(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 教育業務,運営業務の軽減(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 将来的にそのような事態に陥る自分や他の研究者を見据えた制度の整備(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 少なくとも研究費を減額しないこと(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 自己責任と捉え,申請書の書き方,研究の方向性などを見直す。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 22 外部資金に頼らなくても最低限の研究環境の構築が必要(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 部局予算は潤沢ではないので交渉はするが期待に依ってこれるとは思えない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 現状,所属機関には何も期待できない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 25 外部資金申請先の紹介(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 26 所属機関又は部局から配分される研究費の充実。単年度決算の廃止。所属機関から配分される研究費を年度を跨いで積み立てられるようにすべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 所属機関や部局には期待しますが,現状期待しても追加措置等は不可能であることが明確です。自費から寄付金として研究費にする方法がありますが,間接経費が取られるので,そこを何とかしてもらいたい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 外部資金を獲得できなくても研究継続可能な研究室運営費が配分されているので所属機関に不満はない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 29 外部資金獲得・研究に少しでも時間を使える様に,学内業務の偏重を是正してもらいたい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 30 所属機関内で必要な資金を獲得することが可能である(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 31 利子付きでも良いのでつなぎ資金の貸し出し。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

32 所属機関内での競争資金制度に応募する(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

33 研究費の次年度繰り越しを可能にしてほしい.最低限の基盤経費は,運営費の中から,各研究者に配分してほしい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の重要性

5年程前と比べて、自身の所属する組織における組織的な産学官連携の重要性は、どのように変化していますか。最も当てはまる項目を回答してください。

	属性	各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)
		①上昇している	②どちらかという 上昇している	③どちらかという 低下している	④低下している	⑤わからない・ 全く変化していない	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	158	95	6	1	18	278
	大学等	135	73	6	1	16	231
	公的研究機関	23	22	0	0	2	47
	イノベーション俯瞰グループ	154	260	48	20	91	573
	大企業	53	84	10	2	22	171
	中小企業・大学発ベンチャー	25	46	20	11	27	129
	中小企業	19	26	11	5	9	70
	大学発ベンチャー	6	20	9	6	18	59
	橋渡し等	76	130	18	7	42	273
	男性	300	326	52	19	101	798
	女性	12	29	2	2	8	53
	社長・役員、学長等クラス	170	137	22	11	42	382
	部課長、教授クラス	104	152	21	7	46	330
	主任研究員、准教授クラス	17	30	5	1	6	59
研究員、助教クラス	3	9	1	0	2	15	
その他	18	27	5	2	13	65	
雇用形態	任期あり	158	152	17	8	30	365
	任期なし	154	203	37	13	79	486
業務内容別	学長・機関長等	83	33	0	1	6	123
	マネジメント実務	75	62	6	0	12	155
	現場研究者	0	0	0	0	0	0
	大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0	0
	国立大学等	107	43	4	0	10	164
	公立大学	10	6	0	1	0	17
大学種別	私立大学	18	24	2	0	6	50
	第1グループ	5	1	0	0	0	6
	第2グループ	22	4	1	0	1	28
	第3グループ	33	17	2	0	2	54
産学官連携活動	第4グループ	64	44	2	1	11	122
	あり(過去3年間)	146	215	33	15	50	459
	なし	8	45	15	5	41	114
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	68	95	18	6	17	204
	なし・分からない	35	80	19	12	60	206
	大学	180	145	12	3	28	368
所属区分別	公的研究機関	29	35	5	0	4	73
	民間企業	100	166	36	16	69	387
	その他	3	9	1	2	8	23
	全回答者(属性無回答を含む)	312	355	54	21	109	851

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の重要性が上昇している理由(大学・公的研究機関の回答者)

(前問で①と②を選択した回答者のみ)どのような理由で重要性が上昇しているでしょうか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため
- ② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)
- ③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため
- ④ 国際競争に対応するため
- ⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため
- ⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため
- ⑦ 共同研究収入等を得るため
- ⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)
- ⑨ 人材獲得のため
- ⑩ その他

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	253	247	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	59	33	3.0
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	68	42	3.5
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	33	40	2.1
		④ 国際競争に対応するため	8	14	0.6
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	2	2	0.1
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	6	11	0.5
		⑦ 共同研究収入等を得るため	65	76	4.1
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	7	21	0.7
		⑨ 人材獲得のため	0	5	0.1
		⑩ その他	5	3	0.3
大学等		回答者合計(人)	208	204	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	43	28	2.7
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	52	33	3.3
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	30	32	2.2
		④ 国際競争に対応するため	5	10	0.5
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	2	2	0.1
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	4	7	0.4
		⑦ 共同研究収入等を得るため	61	65	4.5
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	7	21	0.8
		⑨ 人材獲得のため	0	3	0.1
		⑩ その他	4	3	0.3
公的研究機関		回答者合計(人)	45	43	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	16	5	4.1
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	16	9	4.6
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	3	8	1.6
		④ 国際競争に対応するため	3	4	1.1
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	2	4	0.9
		⑦ 共同研究収入等を得るため	4	11	2.1
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	0	0	0.0

		⑨ 人材獲得のため	0	2	0.2
		⑩ その他	1	0	0.2
イノベーション俯瞰グループ		回答者合計(人)	136	135	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	29	26	3.1
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	25	20	2.6
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	20	16	2.1
		④ 国際競争に対応するため	10	12	1.2
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	2	6	0.4
		⑦ 共同研究収入等を得るため	38	33	4.0
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	6	16	1.0
		⑨ 人材獲得のため	2	3	0.3
		⑩ その他	4	3	0.4
橋渡し等		回答者合計(人)	136	135	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	29	26	3.1
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	25	20	2.6
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	20	16	2.1
		④ 国際競争に対応するため	10	12	1.2
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	2	6	0.4
		⑦ 共同研究収入等を得るため	38	33	4.0
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	6	16	1.0
		⑨ 人材獲得のため	2	3	0.3
		⑩ その他	4	3	0.4
性別	男性	回答者合計(人)	369	363	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	85	55	3.0
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	88	59	3.2
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	48	55	2.0
		④ 国際競争に対応するため	17	24	0.8
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	2	0.1
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	8	16	0.4
		⑦ 共同研究収入等を得るため	100	105	4.1
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	12	34	0.8
		⑨ 人材獲得のため	2	7	0.1
		⑩ その他	8	6	0.3
	女性	回答者合計(人)	20	19	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	3	4	2.5
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	5	3	3.3
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	5	1	2.8
		④ 国際競争に対応するため	1	2	1.0
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	0	0.5
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	0	1	0.3
		⑦ 共同研究収入等を得るため	3	4	2.5
	⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	1	3	1.3	

		⑨ 人材獲得のため	0	1	0.3		
		⑩ その他	1	0	0.5		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	187	184			
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	44	24	3.0		
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	46	30	3.3		
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	24	30	2.1		
		④ 国際競争に対応するため	5	11	0.6		
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	1	0.1		
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	6	8	0.5		
		⑦ 共同研究収入等を得るため	53	53	4.3		
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	5	19	0.8		
		⑨ 人材獲得のため	1	4	0.2		
		⑩ その他	2	4	0.2		
		部課長、教授クラス	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	147	144	
				① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	34	26	3.2
② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	33			22	3.0		
③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	21			23	2.2		
④ 国際競争に対応するため	12			13	1.3		
⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1			1	0.1		
⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	1			9	0.4		
⑦ 共同研究収入等を得るため	34			36	3.5		
⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	5			10	0.7		
⑨ 人材獲得のため	0			2	0.1		
⑩ その他	6			2	0.5		
主任研究員、准教授クラス	主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	22	21			
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	2	5	2.0		
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	6	6	4.1		
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	4	1	2.0		
		④ 国際競争に対応するため	1	1	0.7		
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0		
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	0	0	0.0		
		⑦ 共同研究収入等を得るため	6	5	3.9		
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	2	2	1.4		
		⑨ 人材獲得のため	0	1	0.2		
		⑩ その他	1	0	0.5		
研究員、助教クラス	研究員、助教クラス	回答者合計(人)	7	7			
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	1	1	2.1		
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	3	0	4.3		
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	0	1	0.7		
		④ 国際競争に対応するため	0	0	0.0		
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0		
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	0	0	0.0		
		⑦ 共同研究収入等を得るため	2	3	5.0		
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	0	2	1.4		

		⑨ 人材獲得のため	1	0	1.4	
		⑩ その他	0	0	0.0	
その他	回答者合計(人)		26	26		
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	7	3	3.3	
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	5	4	2.7	
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	4	1	1.7	
		④ 国際競争に対応するため	0	1	0.2	
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0	
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	1	0	0.4	
		⑦ 共同研究収入等を得るため	8	12	5.4	
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	1	4	1.2	
		⑨ 人材獲得のため	0	1	0.2	
		⑩ その他	0	0	0.0	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	215	211		
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	54	27	3.1	
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	51	33	3.1	
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	30	34	2.2	
		④ 国際競争に対応するため	11	15	0.9	
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	1	0.1	
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	6	7	0.4	
		⑦ 共同研究収入等を得るため	53	67	4.0	
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	4	20	0.7	
		⑨ 人材獲得のため	2	3	0.2	
		⑩ その他	3	4	0.2	
	任期なし	回答者合計(人)		174	171	
			① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	34	32	2.9
			② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	42	29	3.2
			③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	23	22	2.0
			④ 国際競争に対応するため	7	11	0.7
			⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	1	0.1
			⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	2	10	0.4
			⑦ 共同研究収入等を得るため	50	42	4.1
			⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	9	17	1.0
			⑨ 人材獲得のため	0	5	0.1
⑩ その他	6	2	0.4			
業務内容別	学長・機関長等	回答者合計(人)	116	113		
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	31	15	3.3	
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	33	19	3.7	
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	15	18	2.1	
		④ 国際競争に対応するため	5	8	0.8	
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	1	0.1	
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	4	3	0.5	
		⑦ 共同研究収入等を得るため	23	35	3.5	
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	3	12	0.8	

		⑨ 人材獲得のため	0	1	0.0
		⑩ その他	1	1	0.1
マネジメント実務		回答者合計(人)	137	134	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	28	18	2.7
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	35	23	3.4
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	18	22	2.1
		④ 国際競争に対応するため	3	6	0.4
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	1	0.1
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	2	8	0.4
		⑦ 共同研究収入等を得るため	42	41	4.6
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	4	9	0.6
		⑨ 人材獲得のため	0	4	0.1
		⑩ その他	4	2	0.4
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	150	147	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	24	23	2.4
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	37	23	3.2
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	22	24	2.3
		④ 国際競争に対応するため	4	5	0.4
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	2	0.1
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	3	4	0.3
		⑦ 共同研究収入等を得るため	52	51	5.2
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	5	10	0.7
		⑨ 人材獲得のため	0	2	0.1
		⑩ その他	3	3	0.3
公立大学	公立大学	回答者合計(人)	16	15	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	8	2	5.6
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	2	1	1.6
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	1	3	1.6
		④ 国際競争に対応するため	1	0	0.6
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	0	0	0.0
		⑦ 共同研究収入等を得るため	4	7	4.7
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	0	2	0.6
		⑨ 人材獲得のため	0	0	0.0
		⑩ その他	0	0	0.0
私立大学	私立大学	回答者合計(人)	42	42	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	11	3	3.0
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	13	9	4.2
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	7	5	2.3
		④ 国際競争に対応するため	0	5	0.6
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	2	0	0.5
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	1	3	0.6
		⑦ 共同研究収入等を得るため	5	7	2.0
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	2	9	1.5

		⑨ 人材獲得のため	0	1	0.1		
		⑩ その他	1	0	0.2		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	6	6			
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	2	2	5.0		
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	0	4	3.3		
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	1	0	1.7		
		④ 国際競争に対応するため	1	0	1.7		
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0		
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	0	0	0.0		
		⑦ 共同研究収入等を得るため	0	0	0.0		
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	2	0	3.3		
		⑨ 人材獲得のため	0	0	0.0		
		⑩ その他	0	0	0.0		
		大学グループ	第2グループ	回答者合計(人)	26	26	
				① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	3	4	1.9
② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	6			2	2.7		
③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	3			5	2.1		
④ 国際競争に対応するため	1			5	1.3		
⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0			0	0.0		
⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	0			1	0.2		
⑦ 共同研究収入等を得るため	13			8	6.5		
⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	0			0	0.0		
⑨ 人材獲得のため	0			0	0.0		
⑩ その他	0			1	0.2		
大学グループ	第3グループ			回答者合計(人)	50	49	
				① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	7	6	2.0
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	11	11	3.3		
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	10	3	2.3		
		④ 国際競争に対応するため	1	2	0.4		
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	2	0.4		
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	1	3	0.5		
		⑦ 共同研究収入等を得るため	17	17	5.1		
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	0	5	0.5		
		⑨ 人材獲得のため	0	0	0.0		
		⑩ その他	2	0	0.4		
		大学グループ	第4グループ	回答者合計(人)	108	106	
				① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	26	11	2.9
② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	27			15	3.2		
③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	15			22	2.4		
④ 国際競争に対応するため	2			2	0.3		
⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1			0	0.1		
⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	3			2	0.4		
⑦ 共同研究収入等を得るため	27			34	4.1		
⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	5			16	1.2		

		⑨ 人材獲得のため	0	2	0.1		
		⑩ その他	2	2	0.3		
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	134	133			
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	28	25	3.0		
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	25	19	2.6		
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	20	16	2.1		
		④ 国際競争に対応するため	10	12	1.2		
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0		
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	2	6	0.4		
		⑦ 共同研究収入等を得るため	38	33	4.1		
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	5	16	1.0		
		⑨ 人材獲得のため	2	3	0.3		
		⑩ その他	4	3	0.4		
		なし		回答者合計(人)	2	2	
				① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	1	1	7.5
② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	0			1	2.5		
③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	0			0	0.0		
④ 国際競争に対応するため	0			0	0.0		
⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0			0	0.0		
⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	0			0	0.0		
⑦ 共同研究収入等を得るため	0			0	0.0		
⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	1			0	5.0		
⑨ 人材獲得のため	0			0	0.0		
⑩ その他	0			0	0.0		
所属機関 区分	大学	回答者合計(人)	325	320			
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	65	54	2.8		
		② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	76	47	3.1		
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	46	45	2.1		
		④ 国際競争に対応するため	12	17	0.6		
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	2	2	0.1		
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	5	12	0.3		
		⑦ 共同研究収入等を得るため	96	96	4.4		
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	13	36	1.0		
		⑨ 人材獲得のため	2	6	0.2		
		⑩ その他	8	5	0.3		
	公的研究機関		回答者合計(人)	64	62		
			① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	23	5	4.0	
			② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	17	15	3.8	
			③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	7	11	2.0	
			④ 国際競争に対応するため	6	9	1.6	
			⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0	
			⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	3	5	0.9	
			⑦ 共同研究収入等を得るため	7	13	2.1	
			⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	0	1	0.1	

	⑨ 人材獲得のため	0	2	0.2
	⑩ その他	1	1	0.2
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	389	382	
	① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	88	59	3.0
	② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	93	62	3.2
	③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	53	56	2.1
	④ 国際競争に対応するため	18	26	0.8
	⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	2	2	0.1
	⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	8	17	0.4
	⑦ 共同研究収入等を得るため	103	109	4.0
	⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)	13	37	0.8
	⑨ 人材獲得のため	2	8	0.2
	⑩ その他	9	6	0.3

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の重要性が上昇している理由(民間企業・その他の回答者)

(前問で①と②を選択した回答者のみ)どのような理由で重要性が上昇しているでしょうか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため
- ② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)
- ③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため
- ④ 国際競争に対応するため
- ⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため
- ⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため
- ⑦ 各種公募型資金に応募するため
- ⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため
- ⑨ 人材獲得のため
- ⑩ その他

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
インベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	278	274	
	① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	94	25	3.8
	② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	67	48	3.3
	③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	23	44	1.6
	④ 国際競争に対応するため	17	30	1.2
	⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	14	18	0.8
	⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	44	63	2.7
	⑦ 各種公募型資金に応募するため	8	12	0.5
	⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	5	16	0.5
	⑨ 人材獲得のため	3	13	0.3
	⑩ その他	3	5	0.2
大企業	回答者合計(人)	137	136	
	① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	43	12	3.6
	② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	34	27	3.5
	③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	14	18	1.7
	④ 国際競争に対応するため	6	9	0.8
	⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	7	12	0.9
	⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	27	39	3.4
	⑦ 各種公募型資金に応募するため	2	6	0.4
	⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	2	7	0.4
	⑨ 人材獲得のため	1	5	0.3
	⑩ その他	1	1	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	71	69	
	① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	29	6	4.5
	② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	17	9	3.0
	③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	3	10	1.1
	④ 国際競争に対応するため	5	11	1.5
	⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	5	5	1.1
	⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	8	16	2.3
	⑦ 各種公募型資金に応募するため	1	3	0.4
	⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	1	6	0.6

		⑨ 人材獲得のため	1	1	0.2
		⑩ その他	1	2	0.3
中小企業		回答者合計(人)	45	44	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	17	3	4.1
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	8	5	2.3
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	2	5	1.0
		④ 国際競争に対応するため	4	6	1.6
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	3	3	1.0
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	7	12	2.9
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	1	2	0.4
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	1	6	0.9
		⑨ 人材獲得のため	1	1	0.3
		⑩ その他	1	1	0.3
大学発ベンチャー		回答者合計(人)	26	25	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	12	3	5.2
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	9	4	4.2
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	1	5	1.3
		④ 国際競争に対応するため	1	5	1.3
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	2	2	1.2
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	1	4	1.2
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	0	1	0.2
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	0	0	0.0
		⑨ 人材獲得のため	0	0	0.0
		⑩ その他	0	1	0.2
橋渡し等		回答者合計(人)	70	69	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	22	7	3.6
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	16	12	3.1
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	6	16	2.0
		④ 国際競争に対応するため	6	10	1.6
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	2	1	0.4
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	9	8	1.9
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	5	3	0.9
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	2	3	0.5
		⑨ 人材獲得のため	1	7	0.6
		⑩ その他	1	2	0.3
性別	男性	回答者合計(人)	257	253	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	84	23	3.7
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	61	46	3.3
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	23	37	1.6
		④ 国際競争に対応するため	16	29	1.2
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	14	15	0.8
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	41	61	2.8
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	8	12	0.5
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	5	13	0.4

		⑨ 人材獲得のため	2	12	0.3	
		⑩ その他	3	5	0.2	
女性	回答者合計(人)	① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	10	2	5.2	
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	6	2	3.3	
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	0	7	1.7	
		④ 国際競争に対応するため	1	1	0.7	
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	3	0.7	
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	3	2	1.9	
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	0	0	0.0	
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	0	3	0.7	
		⑨ 人材獲得のため	1	1	0.7	
		⑩ その他	0	0	0.0	
		職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	120	117
① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	36			13	3.5	
② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	32			18	3.4	
③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	12			22	1.9	
④ 国際競争に対応するため	9			16	1.4	
⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	8			9	1.0	
⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	16			24	2.3	
⑦ 各種公募型資金に応募するため	3			2	0.3	
⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	1			6	0.3	
⑨ 人材獲得のため	2			5	0.4	
⑩ その他	1			2	0.2	
部課長、教授クラス	回答者合計(人)		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	39	11	4.1
			② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	22	22	3.0
			③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	9	15	1.5
			④ 国際競争に対応するため	7	8	1.0
			⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	3	5	0.5
			⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	19	27	3.0
			⑦ 各種公募型資金に応募するため	5	5	0.7
			⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	3	8	0.6
			⑨ 人材獲得のため	0	6	0.3
			⑩ その他	2	2	0.3
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	8	0	3.2	
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	7	5	3.8	
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	1	2	0.8	
		④ 国際競争に対応するため	0	2	0.4	
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	2	3	1.4	
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	5	9	3.8	
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	0	2	0.4	
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	1	1	0.6	

		⑨ 人材獲得のため	1	0	0.4	
		⑩ その他	0	1	0.2	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)		5	5		
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	2	0	4.0	
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	1	0	2.0	
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	0	1	1.0	
		④ 国際競争に対応するため	0	1	1.0	
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	1	1.0	
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	2	1	5.0	
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	0	0	0.0	
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	0	0	0.0	
		⑨ 人材獲得のため	0	1	1.0	
		⑩ その他	0	0	0.0	
その他	回答者合計(人)		19	18		
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	9	1	5.0	
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	5	3	3.4	
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	1	4	1.6	
		④ 国際競争に対応するため	1	3	1.3	
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	1	0	0.5	
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	2	2	1.6	
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	0	3	0.8	
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	0	1	0.3	
		⑨ 人材獲得のため	0	1	0.3	
		⑩ その他	0	0	0.0	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	95	92		
			① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	28	5	3.2
			② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	27	16	3.7
			③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	7	17	1.6
			④ 国際競争に対応するため	4	12	1.1
			⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	6	7	1.0
			⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	18	18	2.8
			⑦ 各種公募型資金に応募するため	4	3	0.6
			⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	0	7	0.4
			⑨ 人材獲得のため	1	5	0.4
			⑩ その他	0	2	0.1
任期なし	回答者合計(人)		183	182		
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	66	20	4.2	
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	40	32	3.1	
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	16	27	1.6	
		④ 国際競争に対応するため	13	18	1.2	
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	8	11	0.7	
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	26	45	2.7	
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	4	9	0.5	
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	5	9	0.5	

		⑨ 人材獲得のため	2	8	0.3
		⑩ その他	3	3	0.2
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	227	224	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	72	20	3.6
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	53	40	3.2
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	23	37	1.8
		④ 国際競争に対応するため	13	24	1.1
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	11	15	0.8
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	39	52	2.9
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	8	8	0.5
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	4	13	0.5
		⑨ 人材獲得のため	2	11	0.3
		⑩ その他	2	4	0.2
			なし	回答者合計(人)	51
① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	22			5	4.8
② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	14			8	3.5
③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	0			7	0.7
④ 国際競争に対応するため	4			6	1.4
⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	3			3	0.9
⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	5			11	2.1
⑦ 各種公募型資金に応募するため	0			4	0.4
⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	1			3	0.5
⑨ 人材獲得のため	1			2	0.4
⑩ その他	1			1	0.3
大学・公 的機関等 知財活用 (企業等)	あり(過去3年間)			回答者合計(人)	163
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	61	12	4.1
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	36	30	3.1
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	18	29	2.0
		④ 国際競争に対応するため	10	16	1.1
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	7	8	0.7
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	25	46	2.9
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	2	5	0.3
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	2	5	0.3
		⑨ 人材獲得のため	1	8	0.3
		⑩ その他	1	3	0.2
			なし・分からない	回答者合計(人)	115
① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	33			13	3.4
② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	31			18	3.5
③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	5			15	1.1
④ 国際競争に対応するため	7			14	1.2
⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	7			10	1.0
⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	19			17	2.4
⑦ 各種公募型資金に応募するため	6			7	0.8
⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	3			11	0.7

		⑨ 人材獲得のため	2	5	0.4
		⑩ その他	2	2	0.3
所属機関 区分	民間企業	回答者合計(人)	266	262	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	91	23	3.9
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	64	47	3.3
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	23	40	1.6
		④ 国際競争に対応するため	17	28	1.2
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	14	18	0.9
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	43	63	2.8
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	4	12	0.4
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	4	14	0.4
		⑨ 人材獲得のため	3	12	0.3
		⑩ その他	3	5	0.2
	その他	回答者合計(人)	12	12	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	3	2	3.3
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	3	1	2.9
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	0	4	1.7
		④ 国際競争に対応するため	0	2	0.8
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	0	0	0.0
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	1	0	0.8
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	4	0	3.3
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	1	2	1.7
		⑨ 人材獲得のため	0	1	0.4
		⑩ その他	0	0	0.0
全回答者(属性無回答を含む)		回答者合計(人)	278	274	
		① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	94	25	3.8
		② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0への対応等)	67	48	3.3
		③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	23	44	1.6
		④ 国際競争に対応するため	17	30	1.2
		⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	14	18	0.8
		⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	44	63	2.7
		⑦ 各種公募型資金に応募するため	8	12	0.5
		⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	5	16	0.5
		⑨ 人材獲得のため	3	13	0.3
		⑩ その他	3	5	0.2

深掘質問_Q3-2. 組織的な産学官連携の重要性が上昇している理由(その他の内容)

- 1 設置団体である地方自治体との連携を促進するため(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 研究力向上のため(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 3 大学としてのブランドを高める(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 中小企業を含む企業内技術者の質の向上を図るため(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 産業レジリエンス強化のため(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 国の大学の評価軸の変化により気づきだした(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 理工系大学としては至極当然のことであり,組織的産学連携の重要性を理解していない教員のマインドを変えることが重要である.教員のマインドが多少なりとも変化しているという観点に産学連携の重要性が上昇している理由とした.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 8 地域貢献(地場産業の育成・発展)への観点から重要性が増していると考ええる.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 地域貢献:地域のニーズに応じて,人材育成及び技術協力を合わせた包括的貢献が必要であるため(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 外部資金獲得,研究レベルの向上のため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 11 新たな研究テーマとなりうる実社会のニーズや課題に気づくため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 12 大学から交付される研究資金が減少して,研究を行うためには,産学連携による共同研究を含めて何らかの外部資金を獲得せざるを得ない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 13 大学のKPIとしている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 14 政府が奨励するため.本当は面倒なのであまりやりたくないと思っている研究者は多い.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 15 連携を求めるニーズや連携できる機会が増えている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 16 文科省の言うこと,横並び.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 17 世界のイノベーション・エコシステムと接点を持つため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 18 世界発信できるような事業を進めるための,研究開発を進めるため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 19 大学の「国際競争力」強化のため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 20 研究領域が大きくなりすぎて単独では研究開発を完結させることが難しくなった.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 21 企業のみでは十分に確保できない基礎・基盤技術(絶滅危惧種技術を含む)を我が国で継続して保持する.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 22 特許庁への出願のしやすさへの対応(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 23 所有する知的財産を応用するため(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携における研究段階

組織的な産学官連携においては、どの段階の研究を行うことがより重要だと考えますか。最も当てはまる項目を回答してください。

① 基礎研究段階	(特別な応用、用途を直接に考慮することなく、仮説や理論を形成するため又は現象や観察可能な事実に関して新しい知識を得るために行われる理論的又は実験的研究をいう。)
② 応用研究段階	(特定の目標を定めて実用化の可能性を確かめる研究や、既に実用化されている方法に関して新たな応用方法を探索する研究をいう。)
③ 開発研究段階	(基礎研究、応用研究及び実際の経験から得た知識を活用し、付加的な知識を創出して、新しい製品、サービス、システム、装置、材料、工程等の創出又は既存のこれらのものの改良を狙いとする研究をいう。)
④ その他	

属性		選択項目				回答者 合計(人)	
		①基礎研究段階	②応用研究段階	③開発研究段階	④その他		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	46	121	89	22	278	
	大学等	44	99	73	15	231	
	公的研究機関	2	22	16	7	47	
	イノベーション俯瞰グループ	132	247	176	18	573	
	大企業	49	80	37	5	171	
	中小企業・大学発ベンチャー	28	47	51	3	129	
	中小企業	10	30	29	1	70	
	大学発ベンチャー	18	17	22	2	59	
	橋渡し等	55	120	88	10	273	
性別	男性	168	347	246	37	798	
	女性	10	21	19	3	53	
職位	社長・役員、学長等クラス	65	165	128	24	382	
	部課長、教授クラス	78	144	98	10	330	
	主任研究員、准教授クラス	17	25	14	3	59	
	研究員、助教クラス	5	5	4	1	15	
	その他	13	29	21	2	65	
雇用形態	任期あり	65	168	110	22	365	
	任期なし	113	200	155	18	486	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	20	50	39	14	123
		マネジメント実務	26	71	50	8	155
		現場研究者	0	0	0	0	0
		大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0
	大学種別	国立大学等	29	72	54	9	164
		公立大学	3	8	4	2	17
		私立大学	12	19	15	4	50
	大学グループ	第1グループ	4	0	1	1	6
第2グループ		5	17	3	3	28	
第3グループ		8	22	20	4	54	
第4グループ		21	51	45	5	122	
イノベーション俯瞰G	産学官連携活動	あり(過去3年間)	111	195	140	13	459
		なし	21	52	36	5	114
	大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	57	80	61	6	204
		なし・分からない	42	89	69	6	206
所属区分別	大学	73	160	114	21	368	
	公的研究機関	6	39	21	7	73	
	民間企業	92	158	125	12	387	
	その他	7	11	5	0	23	
全回答者(属性無回答を含む)		178	368	265	40	851	

深掘質問_Q3-3. 組織的な産学官連携における研究段階(その他の内容)

- 1 課題解決のための産学連携は必要だが、長期的には、企業内に「人材」を育成するための連携が重要なのではないか？(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 夫々の大学の特色を活かせる形態で。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 一概に決めるのは間違っている。国公立大学で役割が異なる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 project manager的人材の養成(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 いずれも重要なことであり、むしろ色を付けたがることのほうが問題(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 6 早急な実用化を目指す大型研究費が多く、大学研究者の研究レベルを下げている。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 7 連携する組織により異なる。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 企業側が求める内容に応じた研究を行うことが重要(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 一般論として①, ②, ③のどれが重要か？, と問う設問自体ナンセンス。産業界の望む組織的連携の要望の多様性を理解していない愚問である。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 10 シーズとニーズのマッチングに取り組んでいることから、基礎研究段階から応用研究段階、開発研究段階まで全て重要と考えている。(大学, 第2G, 研究員・助教クラス, 男性)
- 11 エコシステム下で包括的に研究活動を行うことが重要と考えている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 12 オープンイノベーションの推進を図るために、本学においては各段階、すべてが重要と考える。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 13 一般的には①と思われるが、全てが重要である。= 限定すべきでない。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 14 オープンイノベーションの推進を図るために、本学においては各段階、すべてが重要と考える。(大学, 第3G, その他, 男性)
- 15 特に段階を規定することなく取り組みたいと考える。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 研究テーマや内容によって様々なフェーズがあり、基礎、応用、開発のどれが重要とは一概に言えない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 17 全てが重要であるため限定し難い(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 連携先の事情により異なる。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 全てが重要であるため限定しがたい(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 女性)
- 20 段階という言い方が1から3へ順々に上がっていく印象での設問だが、あらゆるレベルで進められるところで進めればよい話と考える。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 場合によるので、それぞれがあり得る。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 基礎研究から開発研究まで各々適切な時期に適切な投資により集中的に取り組むことが重要(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 開発研究の次のステップ、すなわち実用化研究が最も難しい。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 3が一番重要だが1もある程度必要(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 どの段階も重要ではないでしょうか。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 社会実装研究。研究成果に基づいたビジネスモデルの構築。共同での企業。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 産学官連携が機能し結果を出すためには、どの段階の研究の段階が重要というより、目標を共有し、達成に向けた道筋が見えることが重要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 28 どの段階も重要ではないでしょうか。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 29 具体的に産業界が抱える課題の解決に取り組む研究；産業界のニーズに沿って、研究機関が保有するシーズで解決を図る(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 ①+②の間も含めてケースバイケース(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 特定の段階ではなく、すべての段階で必要だと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

-
- 32 ICT技術と農業,技術と社会制度などの複合領域(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 33 いずれも連携による成果創出の価値はある(同等)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 34 その他(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 35 産学連携は①②③だと思っていることが問題,これら各段階をいかに繋げるかが必要なこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 36 産学官は全ての段階を分担して行えることに意味がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 37 caseにより異なる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 38 研究段階は全く関係なく,その連携で生まれた技術の公共性が高い(それで直接ビジネスをするのではなく無料で広く世の中で使ってもら)かどうか学や官と連携するかどうかの判断基準.直接ビジネスに使う技術に関しては,自社で囲い込みたいので単独で研究開発を進める。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 39 個別の産業界,企業によって違うだろう.自組織にとっては③あるいは①だが,一般的には②が重要か。(民間企業等,その他,男性)
-

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の相手先(大学の回答者)

あなたの所属組織は、どのような相手と組織的な産学官連携を行うことが想定されますか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

①	国内の大企業
②	国内の中小企業
③	国内のベンチャー企業
④	所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業
⑤	国外の企業
⑥	国立研究開発法人
⑦	地方自治体や非営利団体の研究機関
⑧	国外の公的研究機関
⑨	その他
⑩	分からない・不明

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	231	223	
		① 国内の大企業	118	25	5.6
		② 国内の中小企業	40	54	2.9
		③ 国内のベンチャー企業	8	18	0.7
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	34	39	2.3
		⑤ 国外の企業	0	13	0.3
		⑥ 国立研究開発法人	17	22	1.2
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	9	42	1.3
		⑧ 国外の公的研究機関	1	6	0.2
		⑨ その他	1	4	0.1
		⑩ 分からない・不明	3	0	0.1
大学等		回答者合計(人)	231	223	
		① 国内の大企業	118	25	5.6
		② 国内の中小企業	40	54	2.9
		③ 国内のベンチャー企業	8	18	0.7
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	34	39	2.3
		⑤ 国外の企業	0	13	0.3
		⑥ 国立研究開発法人	17	22	1.2
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	9	42	1.3
		⑧ 国外の公的研究機関	1	6	0.2
		⑨ その他	1	4	0.1
		⑩ 分からない・不明	3	0	0.1
イノベーション俯瞰グループ		回答者合計(人)	137	134	
		① 国内の大企業	69	15	5.6
		② 国内の中小企業	28	44	3.6
		③ 国内のベンチャー企業	6	19	1.1
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	12	25	1.8
		⑤ 国外の企業	1	8	0.4
		⑥ 国立研究開発法人	5	13	0.8
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	10	8	1.0
		⑧ 国外の公的研究機関	2	2	0.2

		⑨ その他	2	0	0.1	
		⑩ 分からない・不明	2	0	0.1	
橋渡し等		回答者合計(人)	137	134		
		① 国内の大企業	69	15	5.6	
		② 国内の中小企業	28	44	3.6	
		③ 国内のベンチャー企業	6	19	1.1	
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	12	25	1.8	
		⑤ 国外の企業	1	8	0.4	
		⑥ 国立研究開発法人	5	13	0.8	
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	10	8	1.0	
		⑧ 国外の公的研究機関	2	2	0.2	
		⑨ その他	2	0	0.1	
		⑩ 分からない・不明	2	0	0.1	
		性別	男性	回答者合計(人)	347	337
① 国内の大企業	176			39	5.6	
② 国内の中小企業	65			95	3.2	
③ 国内のベンチャー企業	14			37	0.9	
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	42			61	2.1	
⑤ 国外の企業	1			18	0.3	
⑥ 国立研究開発法人	20			33	1.1	
⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	19			45	1.2	
⑧ 国外の公的研究機関	3			6	0.2	
⑨ その他	3			3	0.1	
⑩ 分からない・不明	4			0	0.1	
女性				回答者合計(人)	21	20
			① 国内の大企業	11	1	5.5
			② 国内の中小企業	3	3	2.1
			③ 国内のベンチャー企業	0	0	0.0
			④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	4	3	2.6
			⑤ 国外の企業	0	3	0.7
			⑥ 国立研究開発法人	2	2	1.4
			⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0	5	1.2
			⑧ 国外の公的研究機関	0	2	0.5
			⑨ その他	0	1	0.2
			⑩ 分からない・不明	1	0	0.5
			職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	174
① 国内の大企業	86				19	5.5
② 国内の中小企業	33	44			3.2	
③ 国内のベンチャー企業	8	15			0.9	
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	27	30			2.4	
⑤ 国外の企業	0	8			0.2	
⑥ 国立研究開発法人	8	16			0.9	
⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	7	30			1.3	
⑧ 国外の公的研究機関	2	4			0.2	

	⑨ その他	1	2	0.1
	⑩ 分からない・不明	2	0	0.1
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	145	141	
	① 国内の大企業	74	14	5.6
	② 国内の中小企業	27	41	3.3
	③ 国内のベンチャー企業	6	20	1.1
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	13	26	1.8
	⑤ 国外の企業	1	9	0.4
	⑥ 国立研究開発法人	11	13	1.2
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	8	13	1.0
	⑧ 国外の公的研究機関	1	3	0.2
	⑨ その他	2	2	0.2
	⑩ 分からない・不明	2	0	0.1
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	18	17	
	① 国内の大企業	11	2	6.7
	② 国内の中小企業	3	4	2.8
	③ 国内のベンチャー企業	0	1	0.3
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	2	3	1.9
	⑤ 国外の企業	0	1	0.3
	⑥ 国立研究開発法人	0	4	1.1
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	1	2	1.1
	⑧ 国外の公的研究機関	0	0	0.0
	⑨ その他	0	0	0.0
	⑩ 分からない・不明	1	0	0.6
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	7	7	
	① 国内の大企業	5	0	7.1
	② 国内の中小企業	0	2	1.4
	③ 国内のベンチャー企業	0	0	0.0
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0	3	2.1
	⑤ 国外の企業	0	0	0.0
	⑥ 国立研究開発法人	1	2	2.9
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	1	0	1.4
	⑧ 国外の公的研究機関	0	0	0.0
	⑨ その他	0	0	0.0
	⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
その他	回答者合計(人)	24	24	
	① 国内の大企業	11	5	5.6
	② 国内の中小企業	5	7	3.5
	③ 国内のベンチャー企業	0	1	0.2
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	4	2	2.1
	⑤ 国外の企業	0	3	0.6
	⑥ 国立研究開発法人	2	0	0.8
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	2	5	1.9
	⑧ 国外の公的研究機関	0	1	0.2

		⑨ その他	0	0	0.0
		⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	196	189	
		① 国内の大企業	109	18	6.0
		② 国内の中小企業	34	52	3.1
		③ 国内のベンチャー企業	7	18	0.8
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	22	35	2.0
		⑤ 国外の企業	1	14	0.4
		⑥ 国立研究開発法人	11	19	1.0
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	7	26	1.0
		⑧ 国外の公的研究機関	0	6	0.2
		⑨ その他	2	1	0.1
		⑩ 分からない・不明	3	0	0.2
			任期なし	回答者合計(人)	172
① 国内の大企業	78			22	5.2
② 国内の中小企業	34			46	3.3
③ 国内のベンチャー企業	7			19	1.0
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	24			29	2.2
⑤ 国外の企業	0			7	0.2
⑥ 国立研究開発法人	11			16	1.1
⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	12			24	1.4
⑧ 国外の公的研究機関	3			2	0.2
⑨ その他	1			3	0.1
⑩ 分からない・不明	2			0	0.1
業務内容別	学長・機関長等			回答者合計(人)	103
		① 国内の大企業	48	15	5.4
		② 国内の中小企業	21	22	3.1
		③ 国内のベンチャー企業	3	8	0.7
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	16	16	2.3
		⑤ 国外の企業	0	5	0.2
		⑥ 国立研究開発法人	8	10	1.3
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	4	16	1.2
		⑧ 国外の公的研究機関	1	4	0.3
		⑨ その他	1	2	0.2
		⑩ 分からない・不明	1	0	0.1
			マネジメント実務	回答者合計(人)	128
① 国内の大企業	70			10	5.9
② 国内の中小企業	19			32	2.7
③ 国内のベンチャー企業	5			10	0.8
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	18			23	2.3
⑤ 国外の企業	0			8	0.3
⑥ 国立研究開発法人	9			12	1.2
⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	5			26	1.4
⑧ 国外の公的研究機関	0			2	0.1

		⑨ その他	0	2	0.1
		⑩ 分からない・不明	2	0	0.2
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	164	158	
		① 国内の大企業	85	16	5.7
		② 国内の中小企業	29	38	2.9
		③ 国内のベンチャー企業	3	9	0.5
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	27	35	2.7
		⑤ 国外の企業	0	9	0.3
		⑥ 国立研究開発法人	10	14	1.0
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	6	30	1.3
		⑧ 国外の公的研究機関	1	5	0.2
		⑨ その他	1	2	0.1
		⑩ 分からない・不明	2	0	0.1
		大学種別	公立大学	回答者合計(人)	17
① 国内の大企業	10			2	6.5
② 国内の中小企業	0			4	1.2
③ 国内のベンチャー企業	2			1	1.5
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	3			0	1.8
⑤ 国外の企業	0			1	0.3
⑥ 国立研究開発法人	2			2	1.8
⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0			4	1.2
⑧ 国外の公的研究機関	0			0	0.0
⑨ その他	0			2	0.6
⑩ 分からない・不明	0			0	0.0
大学種別	私立大学			回答者合計(人)	50
		① 国内の大企業	23	7	5.3
		② 国内の中小企業	11	12	3.4
		③ 国内のベンチャー企業	3	8	1.4
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	4	4	1.2
		⑤ 国外の企業	0	3	0.3
		⑥ 国立研究開発法人	5	6	1.6
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	3	8	1.4
		⑧ 国外の公的研究機関	0	1	0.1
		⑨ その他	0	0	0.0
		⑩ 分からない・不明	1	0	0.2
		大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	6
① 国内の大企業	5			1	9.2
② 国内の中小企業	0			1	0.8
③ 国内のベンチャー企業	0			0	0.0
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	1			2	3.3
⑤ 国外の企業	0			0	0.0
⑥ 国立研究開発法人	0			2	1.7
⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0			0	0.0
⑧ 国外の公的研究機関	0			0	0.0

		⑨ その他	0	0	0.0
		⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
第2グループ	回答者合計(人)		28	26	
	① 国内の大企業		26	0	9.3
	② 国内の中小企業		0	11	2.0
	③ 国内のベンチャー企業		0	3	0.5
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業		0	4	0.7
	⑤ 国外の企業		0	3	0.5
	⑥ 国立研究開発法人		0	5	0.9
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関		0	0	0.0
	⑧ 国外の公的研究機関		0	0	0.0
	⑨ その他		1	0	0.4
	⑩ 分からない・不明		1	0	0.4
第3グループ	回答者合計(人)		54	54	
	① 国内の大企業		27	8	5.7
	② 国内の中小企業		11	11	3.1
	③ 国内のベンチャー企業		1	7	0.8
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業		9	10	2.6
	⑤ 国外の企業		0	2	0.2
	⑥ 国立研究開発法人		5	4	1.3
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関		1	12	1.3
	⑧ 国外の公的研究機関		0	0	0.0
	⑨ その他		0	0	0.0
	⑩ 分からない・不明		0	0	0.0
第4グループ	回答者合計(人)		122	118	
	① 国内の大企業		51	14	4.8
	② 国内の中小企業		25	26	3.1
	③ 国内のベンチャー企業		5	7	0.7
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業		23	20	2.7
	⑤ 国外の企業		0	6	0.2
	⑥ 国立研究開発法人		8	9	1.0
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関		8	29	1.8
	⑧ 国外の公的研究機関		0	4	0.2
	⑨ その他		0	3	0.1
	⑩ 分からない・不明		2	0	0.2
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	131	129	
		① 国内の大企業	68	14	5.7
		② 国内の中小企業	27	42	3.7
		③ 国内のベンチャー企業	6	18	1.1
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	11	25	1.8
		⑤ 国外の企業	0	8	0.3
		⑥ 国立研究開発法人	5	13	0.9
		⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	9	7	1.0
		⑧ 国外の公的研究機関	2	2	0.2

なし	⑨ その他	1	0	0.1	
	⑩ 分からない・不明	2	0	0.2	
	回答者合計(人)	6	5		
	① 国内の大企業	1	1	2.5	
	② 国内の中小企業	1	2	3.3	
	③ 国内のベンチャー企業	0	1	0.8	
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	1	0	1.7	
	⑤ 国外の企業	1	0	1.7	
	⑥ 国立研究開発法人	0	0	0.0	
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	1	1	2.5	
	⑧ 国外の公的研究機関	0	0	0.0	
	⑨ その他	1	0	1.7	
	⑩ 分からない・不明	0	0	0.0	
基礎研究段階	回答者合計(人)	73	71		
	① 国内の大企業	35	11	5.5	
	② 国内の中小企業	16	15	3.2	
	③ 国内のベンチャー企業	3	6	0.8	
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	5	14	1.6	
	⑤ 国外の企業	0	5	0.3	
	⑥ 国立研究開発法人	10	10	2.1	
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	1	5	0.5	
	⑧ 国外の公的研究機関	1	5	0.5	
	⑨ その他	1	0	0.1	
	⑩ 分からない・不明	1	0	0.1	
	応用研究段階	回答者合計(人)	160	158	
		① 国内の大企業	91	17	6.2
② 国内の中小企業		30	43	3.2	
③ 国内のベンチャー企業		2	18	0.7	
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業		18	26	1.9	
⑤ 国外の企業		1	8	0.3	
⑥ 国立研究開発法人		4	15	0.7	
⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関		12	29	1.7	
⑧ 国外の公的研究機関		1	1	0.1	
⑨ その他		0	1	0.0	
⑩ 分からない・不明		1	0	0.1	
開発研究段階		回答者合計(人)	114	109	
		① 国内の大企業	53	10	5.1
	② 国内の中小企業	19	36	3.2	
	③ 国内のベンチャー企業	8	10	1.1	
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	21	21	2.8	
	⑤ 国外の企業	0	8	0.4	
	⑥ 国立研究開発法人	4	8	0.7	
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	6	16	1.2	
	⑧ 国外の公的研究機関	0	0	0.0	

組織的な産学官連携における研究段階の回答別

	⑨ その他	1	0	0.1
	⑩ 分からない・不明	2	0	0.2
その他	回答者合計(人)	21	19	
	① 国内の大企業	8	2	4.3
	② 国内の中小企業	3	4	2.4
	③ 国内のベンチャー企業	1	3	1.2
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	2	3	1.7
	⑤ 国外の企業	0	0	0.0
	⑥ 国立研究開発法人	4	2	2.4
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0	0	0.0
	⑧ 国外の公的研究機関	1	2	1.0
	⑨ その他	1	3	1.2
	⑩ 分からない・不明	1	0	0.5
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	368	357	
	① 国内の大企業	187	40	5.6
	② 国内の中小企業	68	98	3.2
	③ 国内のベンチャー企業	14	37	0.9
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	46	64	2.1
	⑤ 国外の企業	1	21	0.3
	⑥ 国立研究開発法人	22	35	1.1
	⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関	19	50	1.2
	⑧ 国外の公的研究機関	3	8	0.2
	⑨ その他	3	4	0.1
	⑩ 分からない・不明	5	0	0.1

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の相手先(公的研究機関・その他の回答者)

あなたの所属組織は、どのような相手と組織的な産学官連携を行うことが想定されますか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 国内の大企業
- ② 国内の中小企業
- ③ 国内のベンチャー企業
- ④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業
- ⑤ 国外の企業
- ⑥ 大規模な研究大学
- ⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学
- ⑧ 国外の大学
- ⑨ その他
- ⑩ 分からない・不明

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	47	42	
		① 国内の大企業	25	6	6.0
		② 国内の中小企業	8	14	3.2
		③ 国内のベンチャー企業	2	2	0.6
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0	0	0.0
		⑤ 国外の企業	1	1	0.3
		⑥ 大規模な研究大学	4	13	2.2
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1	4	0.6
		⑧ 国外の大学	1	2	0.4
		⑨ その他	5	0	1.1
		⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
公的研究機関		回答者合計(人)	47	42	
		① 国内の大企業	25	6	6.0
		② 国内の中小企業	8	14	3.2
		③ 国内のベンチャー企業	2	2	0.6
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0	0	0.0
		⑤ 国外の企業	1	1	0.3
		⑥ 大規模な研究大学	4	13	2.2
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1	4	0.6
		⑧ 国外の大学	1	2	0.4
		⑨ その他	5	0	1.1
		⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
イノベーション俯瞰グループ		回答者合計(人)	49	44	
		① 国内の大企業	15	2	3.3
		② 国内の中小企業	8	7	2.3
		③ 国内のベンチャー企業	2	12	1.6
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	4	9	1.7
		⑤ 国外の企業	0	2	0.2
		⑥ 大規模な研究大学	8	5	2.1
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	6	5	1.7
		⑧ 国外の大学	1	1	0.3

		⑨ その他	2	1	0.5	
		⑩ 分からない・不明	3	0	0.6	
橋渡し等		回答者合計(人)	49	44		
		① 国内の大企業	15	2	3.3	
		② 国内の中小企業	8	7	2.3	
		③ 国内のベンチャー企業	2	12	1.6	
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	4	9	1.7	
		⑤ 国外の企業	0	2	0.2	
		⑥ 大規模な研究大学	8	5	2.1	
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	6	5	1.7	
		⑧ 国外の大学	1	1	0.3	
		⑨ その他	2	1	0.5	
		⑩ 分からない・不明	3	0	0.6	
性別	男性	回答者合計(人)	89	81		
		① 国内の大企業	39	7	4.8	
		② 国内の中小企業	15	20	2.8	
		③ 国内のベンチャー企業	3	12	1.0	
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	4	8	0.9	
		⑤ 国外の企業	1	3	0.3	
		⑥ 大規模な研究大学	10	18	2.1	
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	6	9	1.2	
		⑧ 国外の大学	2	3	0.4	
		⑨ その他	6	1	0.7	
		⑩ 分からない・不明	3	0	0.3	
	女性		回答者合計(人)	7	5	
			① 国内の大企業	1	1	2.1
			② 国内の中小企業	1	1	2.1
			③ 国内のベンチャー企業	1	2	2.9
			④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0	1	0.7
			⑤ 国外の企業	0	0	0.0
			⑥ 大規模な研究大学	2	0	2.9
			⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1	0	1.4
			⑧ 国外の大学	0	0	0.0
			⑨ その他	1	0	1.4
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	30	28		
		① 国内の大企業	16	2	5.7	
		② 国内の中小企業	4	8	2.7	
		③ 国内のベンチャー企業	2	5	1.5	
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	2	1	0.8	
		⑤ 国外の企業	0	0	0.0	
		⑥ 大規模な研究大学	3	8	2.3	
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1	3	0.8	
		⑧ 国外の大学	0	1	0.2	

	⑨ その他	2	0	0.7
	⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	42	38	
	① 国内の大企業	16	5	4.4
	② 国内の中小企業	6	10	2.6
	③ 国内のベンチャー企業	1	7	1.1
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	1	2	0.5
	⑤ 国外の企業	1	2	0.5
	⑥ 大規模な研究大学	9	7	3.0
	⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	3	2	1.0
	⑧ 国外の大学	1	2	0.5
	⑨ その他	3	1	0.8
	⑩ 分からない・不明	1	0	0.2
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	9	8	
	① 国内の大企業	4	1	5.0
	② 国内の中小企業	2	1	2.8
	③ 国内のベンチャー企業	0	0	0.0
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0	3	1.7
	⑤ 国外の企業	0	0	0.0
	⑥ 大規模な研究大学	0	1	0.6
	⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	2	2	3.3
	⑧ 国外の大学	0	0	0.0
	⑨ その他	1	0	1.1
	⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	1	1	
	① 国内の大企業	1	0	10.0
	② 国内の中小企業	0	0	0.0
	③ 国内のベンチャー企業	0	0	0.0
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0	0	0.0
	⑤ 国外の企業	0	0	0.0
	⑥ 大規模な研究大学	0	1	5.0
	⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	0	0	0.0
	⑧ 国外の大学	0	0	0.0
	⑨ その他	0	0	0.0
	⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
その他	回答者合計(人)	14	11	
	① 国内の大企業	3	0	2.1
	② 国内の中小企業	4	2	3.6
	③ 国内のベンチャー企業	1	2	1.4
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	1	3	1.8
	⑤ 国外の企業	0	1	0.4
	⑥ 大規模な研究大学	0	1	0.4
	⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1	2	1.4
	⑧ 国外の大学	1	0	0.7

		⑨ その他	1	0	0.7
		⑩ 分からない・不明	2	0	1.4
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	52	46	
		① 国内の大企業	22	2	4.4
		② 国内の中小企業	9	12	2.9
		③ 国内のベンチャー企業	3	7	1.3
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	3	8	1.3
		⑤ 国外の企業	0	0	0.0
		⑥ 大規模な研究大学	6	10	2.1
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	4	5	1.3
		⑧ 国外の大学	0	1	0.1
		⑨ その他	4	1	0.9
		⑩ 分からない・不明	1	0	0.2
		雇用形態	任期なし	回答者合計(人)	44
① 国内の大企業	18			6	4.8
② 国内の中小企業	7			9	2.6
③ 国内のベンチャー企業	1			7	1.0
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	1			1	0.3
⑤ 国外の企業	1			3	0.6
⑥ 大規模な研究大学	6			8	2.3
⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	3			4	1.1
⑧ 国外の大学	2			2	0.7
⑨ その他	3			0	0.7
⑩ 分からない・不明	2			0	0.5
業務内容別	学長・機関長等			回答者合計(人)	20
		① 国内の大企業	11	1	5.8
		② 国内の中小企業	3	6	3.0
		③ 国内のベンチャー企業	1	2	1.0
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0	0	0.0
		⑤ 国外の企業	0	0	0.0
		⑥ 大規模な研究大学	3	7	3.3
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	0	2	0.5
		⑧ 国外の大学	0	1	0.3
		⑨ その他	2	0	1.0
		⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
		業務内容別	マネジメント実務	回答者合計(人)	27
① 国内の大企業	14			5	6.1
② 国内の中小企業	5			8	3.3
③ 国内のベンチャー企業	1			0	0.4
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0			0	0.0
⑤ 国外の企業	1			1	0.6
⑥ 大規模な研究大学	1			6	1.5
⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1			2	0.7
⑧ 国外の大学	1			1	0.6

		⑨ その他	3	0	1.1		
		⑩ 分からない・不明	0	0	0.0		
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	43	40			
		① 国内の大企業	14	2	3.5		
		② 国内の中小企業	6	7	2.2		
		③ 国内のベンチャー企業	2	8	1.4		
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	4	9	2.0		
		⑤ 国外の企業	0	2	0.2		
		⑥ 大規模な研究大学	7	5	2.2		
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	6	5	2.0		
		⑧ 国外の大学	1	1	0.3		
		⑨ その他	2	1	0.6		
		⑩ 分からない・不明	1	0	0.2		
		なし	なし	回答者合計(人)	6	4	
				① 国内の大企業	1	0	1.7
② 国内の中小企業	2			0	3.3		
③ 国内のベンチャー企業	0			4	3.3		
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0			0	0.0		
⑤ 国外の企業	0			0	0.0		
⑥ 大規模な研究大学	1			0	1.7		
⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	0			0	0.0		
⑧ 国外の大学	0			0	0.0		
⑨ その他	0			0	0.0		
⑩ 分からない・不明	2			0	3.3		
大学・公 的機関等 知財活用 (企業等)	あり(過去3年間)			回答者合計(人)	6	5	
				① 国内の大企業	2	1	4.2
		② 国内の中小企業	2	0	3.3		
		③ 国内のベンチャー企業	0	2	1.7		
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	1	1	2.5		
		⑤ 国外の企業	0	0	0.0		
		⑥ 大規模な研究大学	0	1	0.8		
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	0	0	0.0		
		⑧ 国外の大学	0	0	0.0		
		⑨ その他	0	0	0.0		
		⑩ 分からない・不明	1	0	1.7		
		なし・分からない	なし・分からない	回答者合計(人)	17	16	
				① 国内の大企業	3	1	2.1
② 国内の中小企業	5			3	3.8		
③ 国内のベンチャー企業	1			5	2.1		
④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	3			3	2.6		
⑤ 国外の企業	0			1	0.3		
⑥ 大規模な研究大学	2			0	1.2		
⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1			3	1.5		
⑧ 国外の大学	1			0	0.6		

		⑨ その他	0	0	0.0
		⑩ 分からない・不明	1	0	0.6
組織的な産学官連携における研究段階の回答別	基礎研究段階	回答者合計(人)	13	12	
		① 国内の大企業	7	1	5.8
		② 国内の中小企業	2	3	2.7
		③ 国内のベンチャー企業	0	4	1.5
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	1	2	1.5
		⑤ 国外の企業	0	0	0.0
		⑥ 大規模な研究大学	1	2	1.5
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1	0	0.8
		⑧ 国外の大学	0	0	0.0
		⑨ その他	0	0	0.0
		⑩ 分からない・不明	1	0	0.8
	応用研究段階	回答者合計(人)	50	46	
		① 国内の大企業	22	6	5.0
		② 国内の中小企業	5	10	2.0
		③ 国内のベンチャー企業	3	6	1.2
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	2	4	0.8
		⑤ 国外の企業	0	2	0.2
		⑥ 大規模な研究大学	7	10	2.4
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	5	7	1.7
		⑧ 国外の大学	1	0	0.2
		⑨ その他	3	1	0.7
		⑩ 分からない・不明	2	0	0.4
	開発研究段階	回答者合計(人)	26	25	
		① 国内の大企業	9	1	3.7
		② 国内の中小企業	6	7	3.7
		③ 国内のベンチャー企業	1	3	1.0
		④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	1	3	1.0
		⑤ 国外の企業	1	1	0.6
		⑥ 大規模な研究大学	4	5	2.5
		⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1	2	0.8
		⑧ 国外の大学	1	3	1.0
		⑨ その他	2	0	0.8
		⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
その他	回答者合計(人)	7	3		
	① 国内の大企業	2	0	2.9	
	② 国内の中小企業	3	1	5.0	
	③ 国内のベンチャー企業	0	1	0.7	
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	0	0	0.0	
	⑤ 国外の企業	0	0	0.0	
	⑥ 大規模な研究大学	0	1	0.7	
	⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	0	0	0.0	
		⑧ 国外の大学	0	0	0.0

	⑨ その他	2	0	2.9
	⑩ 分からない・不明	0	0	0.0
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	96	86	
	① 国内の大企業	40	8	4.6
	② 国内の中小企業	16	21	2.8
	③ 国内のベンチャー企業	4	14	1.1
	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	4	9	0.9
	⑤ 国外の企業	1	3	0.3
	⑥ 大規模な研究大学	12	18	2.2
	⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	7	9	1.2
	⑧ 国外の大学	2	3	0.4
	⑨ その他	7	1	0.8
	⑩ 分からない・不明	3	0	0.3

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の相手先(民間企業の回答者)

あなたの所属組織は、どのような相手と組織的な産学官連携を行うことが想定されますか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 大規模な研究大学
- ② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学
- ③ 国外の大学
- ④ 国立研究開発法人
- ⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関
- ⑥ 国外の公的研究機関
- ⑦ その他
- ⑧ 分からない・不明

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	387	347	
	① 大規模な研究大学	178	50	5.2
	② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	89	60	3.1
	③ 国外の大学	12	55	1.0
	④ 国立研究開発法人	52	106	2.7
	⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	11	49	0.9
	⑥ 国外の公的研究機関	10	21	0.5
	⑦ その他	15	6	0.5
大企業	回答者合計(人)	171	159	
	① 大規模な研究大学	94	21	6.1
	② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	27	26	2.3
	③ 国外の大学	3	34	1.2
	④ 国立研究開発法人	30	55	3.4
	⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	4	11	0.6
	⑥ 国外の公的研究機関	2	10	0.4
	⑦ その他	6	2	0.4
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	129	119	
	① 大規模な研究大学	49	17	4.5
	② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	43	25	4.3
	③ 国外の大学	7	12	1.0
	④ 国立研究開発法人	11	35	2.2
	⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	4	22	1.2
	⑥ 国外の公的研究機関	6	5	0.7
	⑦ その他	4	3	0.4
中小企業	回答者合計(人)	70	66	
	① 大規模な研究大学	27	10	4.6
	② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	23	15	4.4
	③ 国外の大学	5	6	1.1
	④ 国立研究開発法人	5	19	2.1
	⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	3	11	1.2

		⑥ 国外の公的研究機関	2	3	0.5
		⑦ その他	2	2	0.4
		⑧ 分からない・不明	3	0	0.4
大学発ベンチャー		回答者合計(人)	59	53	
		① 大規模な研究大学	22	7	4.3
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	20	10	4.2
		③ 国外の大学	2	6	0.8
		④ 国立研究開発法人	6	16	2.4
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	1	11	1.1
		⑥ 国外の公的研究機関	4	2	0.8
		⑦ その他	2	1	0.4
		⑧ 分からない・不明	2	0	0.3
橋渡し等		回答者合計(人)	87	69	
		① 大規模な研究大学	35	12	4.7
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	19	9	2.7
		③ 国外の大学	2	9	0.7
		④ 国立研究開発法人	11	16	2.2
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	3	16	1.3
		⑥ 国外の公的研究機関	2	6	0.6
		⑦ その他	5	1	0.6
		⑧ 分からない・不明	10	0	1.1
性別	男性	回答者合計(人)	362	325	
		① 大規模な研究大学	166	48	5.2
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	82	57	3.1
		③ 国外の大学	12	49	1.0
		④ 国立研究開発法人	49	100	2.7
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	11	45	0.9
		⑥ 国外の公的研究機関	9	20	0.5
		⑦ その他	14	6	0.5
		⑧ 分からない・不明	19	0	0.5
	女性	回答者合計(人)	25	22	
		① 大規模な研究大学	12	2	5.2
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	7	3	3.4
		③ 国外の大学	0	6	1.2
		④ 国立研究開発法人	3	6	2.4
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0	4	0.8
		⑥ 国外の公的研究機関	1	1	0.6
		⑦ その他	1	0	0.4
		⑧ 分からない・不明	1	0	0.4
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	178	156	
		① 大規模な研究大学	71	21	4.6
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	54	28	3.8
		③ 国外の大学	5	23	0.9
		④ 国立研究開発法人	20	50	2.5

		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	5	25	1.0
		⑥ 国外の公的研究機関	7	6	0.6
		⑦ その他	9	3	0.6
		⑧ 分からない・不明	7	0	0.4
部課長、教授クラス		回答者合計(人)	143	131	
		① 大規模な研究大学	80	20	6.3
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	17	26	2.1
		③ 国外の大学	4	24	1.1
		④ 国立研究開発法人	20	37	2.7
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	6	10	0.8
		⑥ 国外の公的研究機関	3	11	0.6
		⑦ その他	3	3	0.3
		⑧ 分からない・不明	10	0	0.7
主任研究員、准教授クラス		回答者合計(人)	32	29	
		① 大規模な研究大学	14	4	5.0
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	5	4	2.2
		③ 国外の大学	1	5	1.1
		④ 国立研究開発法人	9	10	4.4
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0	4	0.6
		⑥ 国外の公的研究機関	0	2	0.3
		⑦ その他	2	0	0.6
		⑧ 分からない・不明	1	0	0.3
研究員、助教クラス		回答者合計(人)	7	7	
		① 大規模な研究大学	5	0	7.1
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	0	1	0.7
		③ 国外の大学	1	1	2.1
		④ 国立研究開発法人	1	5	5.0
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0	0	0.0
		⑥ 国外の公的研究機関	0	0	0.0
		⑦ その他	0	0	0.0
		⑧ 分からない・不明	0	0	0.0
その他		回答者合計(人)	27	24	
		① 大規模な研究大学	8	5	3.9
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	13	1	5.0
		③ 国外の大学	1	2	0.7
		④ 国立研究開発法人	2	4	1.5
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0	10	1.9
		⑥ 国外の公的研究機関	0	2	0.4
		⑦ その他	1	0	0.4
		⑧ 分からない・不明	2	0	0.7
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	117	102	
		① 大規模な研究大学	53	13	5.1
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	30	16	3.2
		③ 国外の大学	3	15	0.9

		④ 国立研究開発法人	14	36	2.7
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	3	12	0.8
		⑥ 国外の公的研究機関	2	7	0.5
		⑦ その他	7	3	0.7
		⑧ 分からない・不明	5	0	0.4
	任期なし	回答者合計(人)	270	245	
		① 大規模な研究大学	125	37	5.3
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	59	44	3.0
		③ 国外の大学	9	40	1.1
		④ 国立研究開発法人	38	70	2.7
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	8	37	1.0
		⑥ 国外の公的研究機関	8	14	0.6
		⑦ その他	8	3	0.4
		⑧ 分からない・不明	15	0	0.6
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	285	263	
		① 大規模な研究大学	146	37	5.8
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	58	46	2.8
		③ 国外の大学	8	45	1.1
		④ 国立研究開発法人	38	84	2.8
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	10	29	0.9
		⑥ 国外の公的研究機関	7	16	0.5
		⑦ その他	11	6	0.5
		⑧ 分からない・不明	7	0	0.2
	なし	回答者合計(人)	102	84	
		① 大規模な研究大学	32	13	3.8
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	31	14	3.7
		③ 国外の大学	4	10	0.9
		④ 国立研究開発法人	14	22	2.5
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	1	20	1.1
		⑥ 国外の公的研究機関	3	5	0.5
		⑦ その他	4	0	0.4
⑧ 分からない・不明		13	0	1.3	
大学・公 的機関等 知財活用 (企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	198	189	
		① 大規模な研究大学	101	29	5.8
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	45	33	3.1
		③ 国外の大学	4	37	1.1
		④ 国立研究開発法人	30	54	2.9
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	5	18	0.7
		⑥ 国外の公的研究機関	4	13	0.5
		⑦ その他	7	5	0.5
		⑧ 分からない・不明	2	0	0.1
	なし・分からない	回答者合計(人)	189	158	
		① 大規模な研究大学	77	21	4.6
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	44	27	3.0

		③ 国外の大学	8	18	0.9
		④ 国立研究開発法人	22	52	2.5
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	6	31	1.1
		⑥ 国外の公的研究機関	6	8	0.5
		⑦ その他	8	1	0.4
		⑧ 分からない・不明	18	0	1.0
組織的な産学官連携における研究段階の回答別	基礎研究段階	回答者合計(人)	92	85	
		① 大規模な研究大学	54	9	6.4
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	15	16	2.5
		③ 国外の大学	3	14	1.1
		④ 国立研究開発法人	13	30	3.0
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	0	9	0.5
		⑥ 国外の公的研究機関	2	5	0.5
		⑦ その他	3	2	0.4
		⑧ 分からない・不明	2	0	0.2
	応用研究段階	回答者合計(人)	158	145	
		① 大規模な研究大学	70	23	5.2
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	37	19	2.9
		③ 国外の大学	6	29	1.3
		④ 国立研究開発法人	27	44	3.1
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	4	21	0.9
		⑥ 国外の公的研究機関	4	7	0.5
		⑦ その他	1	2	0.1
		⑧ 分からない・不明	9	0	0.6
	開発研究段階	回答者合計(人)	125	111	
		① 大規模な研究大学	50	17	4.7
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	36	25	3.9
		③ 国外の大学	3	12	0.7
		④ 国立研究開発法人	11	29	2.0
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	6	19	1.2
		⑥ 国外の公的研究機関	4	7	0.6
		⑦ その他	8	2	0.7
		⑧ 分からない・不明	7	0	0.6
	その他	回答者合計(人)	12	6	
		① 大規模な研究大学	4	1	3.8
		② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	1	0	0.8
		③ 国外の大学	0	0	0.0
		④ 国立研究開発法人	1	3	2.1
		⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	1	0	0.8
⑥ 国外の公的研究機関		0	2	0.8	
⑦ その他		3	0	2.5	
⑧ 分からない・不明		2	0	1.7	
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	387	347		
	① 大規模な研究大学	178	50	5.2	

② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	89	60	3.1
③ 国外の大学	12	55	1.0
④ 国立研究開発法人	52	106	2.7
⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関	11	49	0.9
⑥ 国外の公的研究機関	10	21	0.5
⑦ その他	15	6	0.5
⑧ 分からない・不明	20	0	0.5

深掘質問_Q3-4. 組織的な産学官連携の相手先(その他の内容)

- 1 日本商工会議所(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 2 連携相手はその都度決まる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 3 これまた愚問である.多様な教員と多様な研究を認める大学において,相手先企業は多様である.どのカテゴリーを強化したいのかと
いう質問であれば回答できるが,どのような相手を想定しているのかという質問であれば全てのカテゴリーということになる。(大学,第2
G,社長・学長等クラス,男性)

- 4 大学や大学が位置する環境を活かすことのできる企業や研究・開発機関(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 5 民間企業(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 6 民間企業(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)

- 7 そもそも設問でどうして国外と国内を区別するのかが理解に苦しむ.8と書いたのは国内外のという意味です。(大学,大学共同利用機
関,社長・学長等クラス,男性)

- 8 対象を限定するのではなく個々の内容に応じた適切な対象との連携を推進(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 9 大学以外の国立研究開発法人等の研究機関(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 10 企業一般(大小に関わらない),自治体等(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 11 大学以外の国立研究開発法人等の研究機関(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 12 研究課題,ステージによるのではないか(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 13 すべて。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 14 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 15 独創的なシーズを保有する研究機関,そのシーズを活用し実用化が出来る企業(公的研究機関,その他,男性)

- 16 ○○○○○○○○大学.半数の学生と教員が外国人という他に無い要素を持っているため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男
性)

- 17 大学や研究機関の規模にはこだわらない,優れた成果を出している研究者がいるかどうか企業が実現するために必要なこと
だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 18 その共同研究テーマに最適な研究機関であり,研究機関の体裁ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 19 組織の規模や形態によらず,問題を解決してくれる人材がいるかどうか重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 20 大学研究者,民間企業研究者とプロジェクトで取進める(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 21 自社が求めるモノ(シーズ,技術等)があれば,国内外,官または学等は問わない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 22 目的達成に効果的な知見,研究力のある人材,組織。(距離的に近い方が好ましい。)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 23 企業が求める研究内容と公的機関の研究テーマやリソースを考えて,ケースバイケースで選択する。(民間企業等,社長・学長等クラ
ス,男性)

- 24 肥大化し,ボス体制で多様化失った大規模な研究大学ではない,自由で創造的な環境の大学(民間企業等,社長・学長等クラス,男
性)

- 25 国内の大学(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 26 必要とする専門性に特化した大学あるいは研究機関(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 27 なぜ連携の相手先がその組織であって,他の組織ではないかの理由が明確な組織(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 28 規模にかかわらず,必要アウトプットを出せる研究を行っている大学,研究所(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 29 自社のそれぞれの研究・開発テーマに最適な機関を都度選定する(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 30 国内外に関わらず関心分野に強みのある研究機関(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 31 地域に拘らずシーズを持つ大学等(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 32 研究機関の組織は関係ないが,内資が好ましい(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)

33 企業(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

34 国内外の大学・研究機関で最適と判断した相手(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

35 内容によって異なると思われる。(民間企業等,その他,男性)

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の在り方 (1)組織的な産学官連携の期間(1件当たり)

属性	各選択肢の回答者数(人)							回答者合計(人)
	① 1年未満	② 1～3年未満	③ 3～5年未満	④ 5～10年未満	⑤ 10年以上	⑥ その他	⑦ 分からない・不明	
回答者グループ	5	76	132	35	5	4	21	278
大学・公的研究機関グループ	5	67	107	29	5	2	16	231
大学等	0	9	25	6	0	2	5	47
公的研究機関	17	237	225	52	11	5	26	573
イノベーション俯瞰グループ	5	96	49	9	1	3	8	171
大企業	6	62	44	8	3	0	6	129
中小企業・大学発ベンチャー	3	37	24	3	1	0	2	70
中小企業	3	25	20	5	2	0	4	59
大学発ベンチャー	6	79	132	35	7	2	12	273
橋渡し等	20	296	337	81	15	7	42	798
男性	2	17	20	6	1	2	5	53
女性	12	143	157	40	9	3	18	382
社長・役員、学長等クラス	6	112	145	39	5	3	20	330
部課長、教授クラス	3	29	18	4	0	3	2	59
主任研究員、准教授クラス	0	6	7	0	1	0	1	15
研究員、助教クラス	1	23	30	4	1	0	6	65
その他	5	133	162	39	7	4	15	365
任期あり	17	180	195	48	9	5	32	486
任期なし	2	35	58	18	3	2	5	123
学長・機関長等	3	41	74	17	2	2	16	155
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0
大規模PJの研究責任者	3	43	78	23	5	2	10	164
国立大学等	0	4	8	4	0	0	1	17
公立大学	2	20	21	2	0	0	5	50
私立大学	0	1	1	2	1	0	1	6
第1グループ	1	6	14	3	1	2	1	28
第2グループ	0	9	29	10	0	0	6	54
第3グループ	3	47	53	9	3	0	7	122
第4グループ	13	185	192	44	10	3	12	459
あり(過去3年間)	4	52	33	8	1	2	14	114
なし	4	92	82	14	5	2	5	204
あり(過去3年間)	9	99	61	15	1	1	20	206
なし・分からない	3	65	72	23	4	2	9	178
基礎研究段階	9	157	155	21	5	3	18	368
応用研究段階	10	86	110	38	6	1	14	265
開発研究段階	0	5	20	5	1	3	6	40
その他	9	102	179	48	10	3	17	368
大学	0	20	35	10	0	3	5	73
公的研究機関	13	186	131	24	6	3	24	387
民間企業	0	5	12	5	0	0	1	23
その他	22	313	357	87	16	9	47	851
全回答者(属性無回答を含む)								

深掘質問_Q3-5(1). 組織的な産学官連携の在り方 (1)組織的な産学官連携の期間(1件当たり)(その他の内容)

1 その都度決まる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

2 企業側が求める内容による(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

3 これも相手先企業のポリシーによるので回答が難しい.相手先の要望も,また大学の教員の取り組む姿勢も多様であり,限定は出来ない.お互いがWIN-WINになる年限を設定することが現実的.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

4 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

5 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

6 研究テーマによる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

7 初期は1～3年で,成果で中止,継続を決定する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

8 内容による(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の在り方(2)組織的な産学官連携の資金規模(1件当たり)

属性	各選択肢の回答者数(人)										回答者合計(人)
	① 500万円未満	② 500万円～1,000万円未満	③ 1,000万円～2,500万円未満	④ 2,500万円～5,000万円未満	⑤ 5,000万円～1億円未満	⑥ 1億円～5億円未満	⑦ 5億円～10億円未満	⑧ 10億円以上	⑨ その他	⑩ 分からない・不明	
回答者グループ	36	34	58	50	29	24	3	2	14	28	278
大学・公的研究機関グループ	33	30	48	41	26	19	2	2	8	22	231
大学等	3	4	10	9	3	5	1	0	6	6	47
公的研究機関	89	95	102	71	70	62	15	9	10	50	573
イノベーション俯瞰グループ	33	27	37	20	13	16	2	4	5	14	171
大企業	22	21	24	15	14	12	6	3	0	12	129
中小企業・大学発ベンチャー	14	13	12	8	5	8	2	2	0	6	70
中小企業	8	8	12	7	9	4	4	1	0	6	59
大学発ベンチャー	34	47	41	36	43	34	7	2	5	24	273
橋渡し等	119	123	149	110	96	83	17	11	21	69	798
性別	6	6	11	11	3	3	1	0	3	9	53
男性	56	62	79	53	39	34	10	7	13	29	382
女性	46	46	59	54	41	41	5	3	6	29	330
職位	12	11	9	8	4	5	1	1	4	4	59
社長・役員、学長等クラス	4	1	4	1	3	1	0	0	0	1	15
部長、教授クラス	7	9	9	5	12	5	2	0	1	15	65
主任研究員、准教授クラス	44	54	79	56	45	37	5	4	12	29	365
研究員、助教クラス	81	75	81	65	54	49	13	7	12	49	486
その他	13	13	25	25	14	12	2	2	9	8	123
任期あり	23	21	33	25	15	12	1	0	5	20	155
任期なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
業務内容別	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学長・機関長等	19	18	39	32	23	13	1	2	5	12	164
マネージメント実務	4	2	2	1	2	3	0	0	1	2	17
現場研究者	10	10	7	8	1	3	1	0	2	8	50
大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
国立大学等	1	2	5	6	7	3	0	0	2	2	28
公立大学	3	6	11	12	5	5	0	1	3	8	54
私立大学	26	19	25	19	12	7	2	0	2	10	122
第1グループ	80	75	85	57	55	55	13	7	7	25	459
第2グループ	9	20	17	14	15	7	2	2	3	25	114
第3グループ	32	32	41	27	23	25	7	3	3	11	204
第4グループ	32	40	30	21	19	16	5	5	4	34	206
あり(過去3年間)	24	33	37	16	16	23	2	5	6	16	178
なし	61	51	74	58	46	31	4	1	6	36	368
あり(過去3年間)	36	40	46	43	31	26	11	5	6	21	265
なし・分からない	4	5	3	4	6	6	1	0	6	5	40
基礎研究段階	55	51	73	63	49	34	4	3	10	26	368
応用研究段階	6	6	16	10	8	11	2	0	7	7	73
開発研究段階	61	67	68	46	38	39	12	8	7	41	387
その他	3	5	3	2	4	2	0	0	0	4	23
大学	125	129	160	121	99	86	18	11	24	78	851
公的研究機関											
民間企業											
その他											
所属区分別											
組織的な産学官連携における研究段階の回答別											
大学・公的研究機関											
民間企業											
その他											
全回答者(属性無回答を含む)	125	129	160	121	99	86	18	11	24	78	851

深掘質問_Q3-5(2). 組織的な産学官連携の在り方 (2) 組織的な産学官連携の資金規模 (1件当たり)
(その他の内容)

- 1 その都度決まる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 2 研究の内容によって大きく異なり一概に回答できない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 3 テーマによって異なる(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 4 企業側が求める内容による(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 5 相手先企業規模による。大学としては当然金額は多い方が良い。ただし、管理経理を考えると少額規模の連携は実質的研究へ回せる経費がなくなってしまうので、大学にとっても企業側にとっても意味がなくなる。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 6 年間1000万円以上(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 7 A.1000~2000万円/年 1-3年間 B.100~300万円/年 1-3年間 の2種類(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 8 ①~⑥に現状は広く分布しており, 多様であってよい。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 9 研究内容に応じて異なる(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 10 50~100万円(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 11 ケースバイケース(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)

- 12 資金規模は非常幅があるため(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)

- 13 5千万円以上(特に上限があるわけではない)(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 14 非常に幅広いので選択肢に当てはまらない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 15 ケースバイケース(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 16 ケースバイケース(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

- 17 分野による。創薬, 新技術開発など, 予算は桁が違う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 18 ①+②(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 19 初期研究であれば①, 研究員派遣を伴う研究は③~④(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 20 ・資金規模はプロジェクトによって千差万別。・プロジェクトの進捗に応じ資金を決める場合も多い。・プロジェクト初期の通常の資金は①~④が多い。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 研究テーマ次第(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 22 内容による(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

- 23 ケースによって異なります。(民間企業等, その他, 女性)

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の在り方 (3) 組織的な産学官連携における成果の取扱い (3)-1 論文について

回答者グループ	属性	各選択肢の回答者数(人)				回答者合計(人)
		① 成果を論文で公開することを認める	② 成果を論文で公開することを認めない	③ その他	④ 分からない・不明	
大学・公的研究機関グループ	大学等	217	7	31	23	278
	公的研究機関	183	7	22	19	231
	イノベーション/俯瞰グループ	34	0	9	4	47
	大企業	420	30	61	62	573
	中小企業・大学発ベンチャー	112	7	29	23	171
	中小企業	100	10	3	16	129
	大学発ベンチャー	55	6	2	7	70
	橋渡し等	45	4	1	9	59
	男性	208	13	29	23	273
	女性	598	36	85	79	798
	社長・役員、学長等クラス	39	1	7	6	53
	部課長、教授クラス	300	14	39	29	382
	主任研究員、准教授クラス	236	14	43	37	330
	研究員、助教クラス	43	4	7	5	59
	その他	9	1	1	4	15
業務内容別	任期あり	49	4	2	10	65
	任期なし	275	14	45	31	365
	学長・機関長等	362	23	47	54	486
	マネジメント実務	102	2	14	5	123
	現場研究者	115	5	17	18	155
	大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0
	国立大学等	0	0	0	0	0
	公立大学	128	5	18	13	164
	私立大学	15	0	1	1	17
	第1グループ	40	2	3	5	50
	第2グループ	6	0	0	0	6
	第3グループ	23	2	2	1	28
	第4グループ	39	3	8	4	54
	あり(過去3年間)	98	2	12	10	122
	なし	347	24	52	36	459
産学官連携活動	あり(過去3年間)	73	6	9	26	114
	なし・分からない	150	10	25	19	204
	基礎研究段階	141	14	13	38	206
	応用研究段階	131	9	20	18	178
	開発研究段階	274	14	43	37	368
	その他	204	14	20	27	265
	大学	28	0	9	3	40
	公的研究機関	292	10	42	24	368
	民間企業	54	3	12	4	73
	その他	274	23	36	54	387
	全回答者(属性無回答を含む)	17	1	2	3	23
		637	37	92	85	851

深掘質問_Q3-5(3)-1. 組織的な産学官連携の在り方 (3) 組織的な産学官連携における成果の取扱い, 論文について(その他の内容)

- 1 事前に成果発表について,双方で検討する。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 ケースバイケースで対応している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 知財利用と事業内容の競争力の観点から個別に判断する。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 成果の公表については,連携する企業との契約等の打合せで定めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 基礎的研究においても,特許を勘案して公開時期の配慮は必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 協力相手と協議の上決定する(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 双方の協議によると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 特許出願後なら論文で公開することを認める(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 ノウハウが重要であれば,公開しない.特許を出せばその後論文を認めるべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 論文公開は知財確保状況に依存する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 契約による(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 公開内容を精査し,一定の歯止めをかけて公開を認める(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 研究対象によってケースバイケースになる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 ケースバイケースだと思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 成果によるので一言ではいえない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 契約内容による(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 連携機関で相談して決める。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 個別に協議(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 テーマによる(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 20 ケースバイケースであるが,前もっての明確化が求められる。(大学,その他,男性)
- 21 研究のPhaseによるので,問うこと自体愚問。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 22 契約に基づく.個別に対応する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 23 知財契約による(①,②のいずれも有り得る)。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 知的財産にかかわる部分は分けて考える必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 契約書で協議して決定(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 状況により異なる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 先方との契約条件による.原則的には①が望ましい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 成果のうち,論文で公開できる範囲を設定し,定期的を確認し,必要に応じて変更する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 状況による(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 相手側から了承を得られたものについては,公開を認める。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 31 その時の交渉状況による(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 連携する組織間で協議して決める。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 ケースバイケースである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 個別状況に応じて異なる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

-
- 35 初めに特許申請を行った上で論文投稿を行う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
-
- 36 知的財産権に関する両者の取り決めに従って成果発表の取り扱いが決まる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
-
- 37 相手方との契約に応じて公開の可否を決める(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
-
- 38 研究テーマや内容によるために,一概には言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
-
- 39 ある程度の期間秘匿が必要な場合があり,個々のケースによる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
-
- 40 契約内容による。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
-
- 41 論文内容を公表できるものとできないものがある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
-
- 42 ケースバイケースだと思う(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 43 知財権確立後,公開しても良いとしている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
-
- 44 それぞれの契約に基づく(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
-
- 45 オープン・クローズ戦略を検討中(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
-
- 46 ケースバイケース(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
-
- 47 個々の研究内容に応じ,取り決めることとされている。取り決めで多いのは①。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 48 オープン・クローズ戦略でその都度判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 49 連携先の意向などケースバイケース(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 50 公的資金が投入されても必要に応じて非公開を認めないと企業に有利に働かないことがあろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 51 一定条件下(企業側の承諾,特許出願との関係性など問題がクリア)であれば成果を論文で公開することを認める(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
-
- 52 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 53 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 54 論文だけでなく,具体的な製品として販売も実施可能。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 55 ①+② ケースバイケース基礎的な研究成果(協調領域)については公開,応用研究成果(競争領域)については未公開(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 56 基本的に論文を出すことは認めるが,特許出願や研究開発の進捗を考慮した上で,タイミングは要協議。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 57 状況次第(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 58 発表する内容や特許の状況によって論文公開は可能(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 59 条件付きで認める.特許出願,時期,ノウハウ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 60 テーマによって論文公開を控えて欲しいものと,公開しても問題ないものがあるので。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 61 知財を確保したうえで公開を認める。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 62 具体的な成果の内容及び時間軸による。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 63 内容による(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 64 テーマによって特許化及び論文の公開を判断する.基本的には共同出願後に論文公開を考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 65 基本は公開を認めるが,企業も特許等の取得が必要なので,公表の時期や内容に関しては議論が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 66 テーマの性格,戦略性,段階により異なる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 67 特許等の事業化に向けた段取りがついた後であれば公開可能(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 68 事業の位置づけを鑑み,ケースバイケースで判断(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-

-
- 69 論文公開は契約書に従う。一定の条件下(例えば,特許出願後など)論文公開を認める場合が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 70 ケースバイケース(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 71 知財取得後(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 72 知的財産性のある研究成果は特許等を確保した上で論文公開を認める。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 73 特許出願後に論文化する,または特許出願前であれば特許に包含されない内容を論文化し公開する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 74 場合によると考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 75 知的財産権に係わる部分の権利担保を行っていることを前提で,論文公開を認める。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 76 特許出願後なら認める(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 77 契約書に記載した条件付きにて公開することを認める(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 78 成果は別途成果方向書を提出してもらおう(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 79 基本論文発表は認めますが,内容によっては発表を控えてもらう場合もあります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 80 出願状況による(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 81 ケースバイケース(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 82 ①②がケースパーケース。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 83 個別案件ごとに決定(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
-
- 84 案件ごとにその都度協議して決定する。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 85 ケースバイケースが良いと思います(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 86 ケースバイケースで判断する(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 87 特許後であれば,公開を認める。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
-
- 88 論文公開については,ケースバイケースなので個別対応となる。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
-
- 89 特許で成果を取り扱う(民間企業等,その他,男性)
-
- 90 知的財産の取扱いによって決める。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 91 特許出願,ノウハウ登録,論文発表のどの方法で,成果の権利を確保するか,重要な課題であり,成果ごとに検証する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の在り方 (3)組織的な産学官連携における成果の取扱い (3)-2 特許について

回答者グループ	属性	各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)
		① 成果を特許で大学・公的研究機関と企業が共同出願・保有する	② 成果を特許で大学・公的研究機関が単独出願・保有する	③ 成果を特許で企業が単独出願・保有する	④ その他	⑤ 分からない・不明	
	大学・公的研究機関グループ	213	14	7	26	18	278
	大学等	175	13	6	21	16	231
	公的研究機関	38	1	1	5	2	47
	イノベーション俯瞰グループ	400	22	64	43	44	573
	大企業	108	4	24	21	14	171
	中小企業・大学発ベンチャー	93	5	17	3	11	129
	中小企業	50	4	10	1	5	70
	大学発ベンチャー	43	1	7	2	6	59
	橋渡し等	199	13	23	19	19	273
性別	男性	582	35	67	59	55	798
	女性	31	1	4	10	7	53
職位	社長・役員、学長等クラス	277	19	33	31	22	382
	部課長、教授クラス	247	13	23	25	22	330
	主任研究員、准教授クラス	32	3	8	10	6	59
	研究員、助教クラス	10	0	3	1	1	15
	その他	47	1	4	2	11	65
雇用形態	任期あり	274	13	25	33	20	365
	任期なし	339	23	46	36	42	486
	学長・機関長等	93	8	4	14	4	123
	マネジメント実務	120	6	3	12	14	155
	現場研究者	0	0	0	0	0	0
	大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0
	国立大学等	121	9	6	16	12	164
	公立大学	13	2	0	1	1	17
	私立大学	41	2	0	4	3	50
	第1グループ	4	1	0	1	0	6
	第2グループ	19	1	2	4	2	28
	第3グループ	36	7	1	6	4	54
	第4グループ	100	3	1	10	8	122
	あり(過去3年間)	326	20	49	38	26	459
	なし	74	2	15	5	18	114
	あり(過去3年間)	138	5	34	17	10	204
	なし・分からない	130	9	25	12	30	206
	基礎研究段階	120	10	17	17	14	178
	応用研究段階	268	9	27	33	31	368
	開発研究段階	198	16	24	12	15	265
	その他	27	1	3	7	2	40
	大学	288	19	10	31	20	368
	公的研究機関	57	3	2	9	2	73
	民間企業	256	13	55	26	37	387
	その他	12	1	4	3	3	23
	全回答者(属性無回答を含む)	613	36	71	69	62	851

深掘質問_Q3-5(3)-2. 組織的な産学官連携の在り方 (3) 組織的な産学官連携における成果の取扱い, 特許について(その他の内容)

- 1 特許(知財)については案件毎に判断している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 ケースバイケースで対応している(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 3 全件出願前に有償譲渡(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 4 双方の協議によると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 契約による(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 基本特許はできるだけ大学単願で, その他は共同で。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 ケースバイケースだと思う(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 基本特許の公開(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 連携の経緯, 貢献度等によって扱いは大きく異なる。柔軟に取り扱うべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 特許を取得コストと特許から入る収入を比較すると, ほとんどの大学は赤字だと思う。見直す時期に来ている。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 11 ①や②のケースが多いがその中でも①が多い。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 12 研究Phase, 企業側からの資金の多寡により, 選択の方法は異なる。愚問。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 13 契約に基づく。個別に対応する。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 14 場合による, 基本特許は大学単願を目指す一方, 応用特許は企業単願を勧める(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 15 原則は共同出願であるが, 出願に関わる費用・維持費などの負担割合等を鑑みて, 案件ごとの対応。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 16 契約による(①, ②, ③いずれも有り得る)。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 17 基盤特許は大学単願, 用途特許は企業との共願か企業単願(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 18 発明に寄与しているかどうかで判断する。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 19 ケースバイケース(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 状況による(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 21 事案毎に都度判断する。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 その時の交渉状況による(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 特許の内容に依存することで一概に決めることはできない(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 ①～③を場合によって選択する。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 その内容による(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 個別状況に応じて異なる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 知的財産権に関する両者の取り決めに従って特許の取り扱いが決まる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 発明の主体がどちらにあるのか, 提携先企業の意向など個々のケースによる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 29 契約内容による。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 30 研究内容及び成果により①～③の選択肢が異なるため(大学, 第4G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 31 生じた成果内容に応じて, 個別に相談する。(大学, 第4G, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 32 それぞれの契約に基づく(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 33 オープン・クローズ戦略を検討中(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)

- 34 ケースバイケース(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 35 制度,内容によるのでは(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 36 大学・企業の共願がいい場合と,どちらかの単独でのほうがいい場合とあるので一概にはいえない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 37 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 共同出願か単独出願かはケースごとに異なる.協議の上決定することになると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 40 状況次第(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 41 資金規模により①と③を検討。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 42 取り組みと成果によって,いずれかが単独出願・保有する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 43 発明者主義で,その状況に応じて決定する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 44 具体的な内容による。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 内容により異なります(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 どちらでもいいが,大学によって見解が違う点と費用負担に関しても考え方が異なるので困る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 内容ごとに対応が違うため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 大学は特許の出願維持費用を出さないし,対応が遅いので,企業としては単独で保有したいが,大学でそれを認めるところは実際上ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 49 特許の出願人,費用は契約書に従う.出願・保有は①～③いずれの可能性もあり.特許費用負担も①～③いずれの可能性もあるが,企業に求められる場合が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 50 ケースバイケース(狙うところは3)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 51 成果の割合に応じて,特許の出願,保有形態を決定する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 52 発明者として大学を含む.出願・保有は単独が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 53 企業が単独で製品化できる場合以外は,出願は共同で行い,権利は企業に譲渡ならびにマイルストーン設定という形態が望ましいと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 54 場合によると考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 55 ケースバイケースで判断(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 56 ケースバイケース(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 57 ①か③(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 58 企業が単独出願が好ましいが,共同保有でも構わない(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 59 その成果に依存する(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 60 都度相談の上,決定している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 内容による(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 62 特許出願するような発明は生まれていない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 63 共研前に規定する。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 64 特許出願については,ケースバイケースなので個別対応となる。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 65 ケースによって異なります。(民間企業等,その他,女性)
- 66 大学がしかるべき対価で企業に全てを譲る.大学は特許を持っていても生産・販売能力がなく,実施できないから,利益につながらない.その分,企業に有償で独占させる方が,企業も安心。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 67 成果の内容によって,ケースバイケースである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

68 発明者が所属する機関が出願・保有する。(民間企業等,その他,男性)

【2019年度深掘調査】組織的な産学官連携の在り方 (4) 組織的な産学官連携における人材交流

属性	各選択肢の回答者数(人)						回答者 合計(人)
	① 大学・公的研究機関から企業側へ研究者・学生への派遣・常駐	② 企業側から大学・公的研究機関へ研究者・技術者の派遣・常駐	③ 大学・公的研究機関等及び企業から独立した法人等(産学連携実施法人等)へ各研究者等を派遣・常駐	④ クロスアポイントメント制度等による組織的な人材交流	⑤ 各研究者は所属組織で各々研究開発を行い、定期的な会議・打合せ等を実施	⑥ その他	
回答者グループ	6	139	3	67	39	10	278
大学等	5	119	2	56	32	6	231
公的研究機関	1	20	1	4	7	4	47
イノベーション俯瞰グループ	55	205	14	88	168	11	573
大企業	9	79	5	19	50	4	171
中小企業・大学発ベンチャー	14	32	2	12	55	1	129
中小企業	5	23	1	6	29	1	70
大学発ベンチャー	9	9	1	6	26	0	59
橋渡し等	32	94	7	57	63	6	273
男性	57	326	16	146	193	17	798
女性	4	18	1	9	14	4	53
職位	26	154	3	77	92	10	382
社長・役員、学長等クラス	24	147	9	58	70	6	330
部課長、教授クラス	3	19	2	9	20	5	59
主任研究員、准教授クラス	1	5	0	2	6	0	15
研究員、助教クラス	7	19	3	9	19	0	65
その他	22	162	7	76	73	10	365
雇用形態	39	182	10	79	134	11	486
任期あり	1	64	1	30	17	6	123
任期なし	5	75	2	37	22	4	155
業務内容別	0	0	0	0	0	0	0
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0
大規模PIの研究責任者	2	89	1	40	23	5	164
国立大学等	0	11	0	3	1	0	17
公立大学	3	19	1	13	8	1	50
私立大学	0	4	0	1	0	1	6
第1グループ	1	18	0	6	0	2	28
第2グループ	0	31	1	16	5	0	54
第3グループ	3	56	1	30	21	3	122
第4グループ	40	174	11	74	132	11	459
産学官連携活動あり(過去3年間)	15	31	3	14	36	0	114
なし	18	81	4	27	65	4	204
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	25	59	4	20	69	3	206
なし・分からない	14	74	3	28	44	5	178
基礎研究段階	24	153	8	62	98	7	368
応用研究段階	21	102	5	59	59	1	265
開発研究段階	2	15	1	6	6	8	40
その他	14	177	4	92	62	8	368
大学	4	27	5	16	11	6	73
公的研究機関	42	134	8	43	124	7	387
民間企業	1	6	0	4	10	0	23
その他	61	344	17	155	207	21	851
全回答者(属性無回答を含む)							

深掘質問_Q3-5(4). 組織的な産学官連携の在り方 (4)組織的な産学官連携における人材交流(その他の内容)

- 1 契約内容による(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 2 産学官連携本部は必要ないのでは?(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 3 ②や⑤が多い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 4 現在,共同研究において企業から希望があれば,民間等共同研究員として,一人当たり(35万円)で受入しています.大学の研究者及び民間企業の研究者は,お互いの研究施設を使用して,共同研究を推進しています。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 5 これも多様なスタイルがあるので,どれが良いとは言えない.愚問。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 6 ④と⑤(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 7 産学官等の連携先から実務家教員人材の確保.企業側からの人材派遣,社会人入学大学院生確保,など.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 8 その時々によると考える(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)

- 9 ①,②,③,④,⑤など,適切な人事交流により推進(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 10 ケースバイケース(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 11 すべて,どれか1つがいいということはない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 12 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 13 ケースバイケース(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 14 いろいろなケースがありうる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 15 ②+⑤(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 16 目的を達成できる事,雇用&給与リスクが本人に大きく発生しない事が確約出来れば,形態にはこだわらない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 17 ケースバイケースで最適な形態(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 18 ②と⑤,案件によって異なる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 19 ②,⑤(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 20 内容による(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)

【2019年度深掘調査】博士課程修了者採用の必要性(民間企業の回答者)

ご自身の所属する企業における博士課程修了者採用の必要性について、5年程前と比べて、ご自身はどのように考えていますか。最も当てはまる項目を回答してください。

属性	各選択肢の回答者数(人)					回答者 合計(人)
	①上昇している	②どちらかという 上昇している	③どちらかという 低下している	④低下している	⑤わからない・ 全く変化していない	
回答者グループ	57	116	38	13	163	387
イノベーション俯瞰グループ	23	54	14	7	73	171
大企業	18	42	16	5	48	129
中小企業・大学発ベンチャー	12	20	11	3	24	70
中小企業	6	22	5	2	24	59
大学発ベンチャー	16	20	8	1	42	87
橋渡し等	52	107	35	13	155	362
性別	5	9	3	0	8	25
男性	27	49	21	6	75	178
女性	19	41	13	5	65	143
職位	9	8	1	1	13	32
社長・役員、学長等クラス	1	3	0	0	3	7
部課長、教授クラス	1	15	3	1	7	27
主任研究員、准教授クラス	19	37	13	5	43	117
研究員、助教クラス	38	79	25	8	120	270
その他	49	88	30	7	111	285
雇用形態	8	28	8	6	52	102
任期あり	38	66	25	6	63	198
任期なし	19	50	13	7	100	189
産学官連携活動あり(過去3年間)	57	116	38	13	163	387
なし						
大学・公的機関等の 知財活用(企業等)						
あり(過去3年間)						
なし・分からない						
全回答者(属性無回答を含む)						

【2019年度深掘調査】博士課程修了者採用の必要性の変化理由

(①と②を選択した回答者、必要性が上昇していると考えられる場合)
 そのように考えている理由は何でしょうか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 産業構造の変化に対応するため
- ② グローバル化に対応するため
- ③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため
- ④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから
- ⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから
- ⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから
- ⑦ その他

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数
		第1位	第2位	
回答者グループ イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	173	170	
	① 産業構造の変化に対応するため	16	7	1.1
	② グローバル化に対応するため	13	18	1.3
	③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	26	20	2.1
	④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	63	36	4.7
	⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	15	33	1.8
	⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	38	53	3.7
	⑦ その他	2	3	0.2
大企業	回答者合計(人)	77	75	
	① 産業構造の変化に対応するため	3	2	0.5
	② グローバル化に対応するため	6	7	1.2
	③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	11	9	2.0
	④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	30	15	4.9
	⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	7	16	1.9
	⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	20	25	4.2
	⑦ その他	0	1	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	60	59	
	① 産業構造の変化に対応するため	8	2	1.5
	② グローバル化に対応するため	7	7	1.8
	③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	9	2	1.7
	④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	22	17	5.1
	⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	0	10	0.8
	⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	12	19	3.6
	⑦ その他	2	2	0.5
中小企業	回答者合計(人)	32	32	
	① 産業構造の変化に対応するため	7	2	2.5
	② グローバル化に対応するため	5	4	2.2
	③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	4	1	1.4
	④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	9	8	4.1
	⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	0	5	0.8
	⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	7	10	3.8
	⑦ その他	0	2	0.3
大学発ベンチャー	回答者合計(人)	28	27	
	① 産業構造の変化に対応するため	1	0	0.4

		② グローバル化に対応するため	2	3	1.3
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	5	1	2.0
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	13	9	6.3
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	0	5	0.9
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	5	9	3.4
		⑦ その他	2	0	0.7
	橋渡し等	回答者合計(人)	36	36	
		① 産業構造の変化に対応するため	5	3	1.8
		② グローバル化に対応するため	0	4	0.6
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	6	9	2.9
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	11	4	3.6
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	8	7	3.2
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	6	9	2.9
		⑦ その他	0	0	0.0
性別	男性	回答者合計(人)	159	156	
		① 産業構造の変化に対応するため	14	7	1.1
		② グローバル化に対応するため	12	17	1.3
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	23	19	2.0
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	59	32	4.7
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	14	32	1.9
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	35	46	3.6
		⑦ その他	2	3	0.2
	女性	回答者合計(人)	14	14	
		① 産業構造の変化に対応するため	2	0	1.4
		② グローバル化に対応するため	1	1	1.1
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	3	1	2.5
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	4	4	4.3
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	1	1	1.1
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	3	7	4.6
		⑦ その他	0	0	0.0
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	76	74	
		① 産業構造の変化に対応するため	10	2	1.4
		② グローバル化に対応するため	6	5	1.1
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	16	10	2.8
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	29	19	5.1
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	3	12	1.2
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	10	25	3.0
		⑦ その他	2	1	0.3
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	60	59	
		① 産業構造の変化に対応するため	6	3	1.3
		② グローバル化に対応するため	5	8	1.5
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	4	9	1.4
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	21	9	4.3
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	8	13	2.4

		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	16	15	3.9
		⑦ その他	0	2	0.2
主任研究員、准教授クラス		回答者合計(人)	17	17	
		① 産業構造の変化に対応するため	0	1	0.3
		② グローバル化に対応するため	2	1	1.5
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	1	0	0.6
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	5	4	4.1
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	3	3	2.6
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	6	8	5.9
		⑦ その他	0	0	0.0
研究員、助教クラス		回答者合計(人)	4	4	
		① 産業構造の変化に対応するため	0	0	0.0
		② グローバル化に対応するため	0	0	0.0
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	2	0	5.0
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	2	2	7.5
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	0	1	1.3
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	0	1	1.3
		⑦ その他	0	0	0.0
その他		回答者合計(人)	16	16	
		① 産業構造の変化に対応するため	0	1	0.3
		② グローバル化に対応するため	0	4	1.3
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	3	1	2.2
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	6	2	4.4
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	1	4	1.9
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	6	4	5.0
		⑦ その他	0	0	0.0
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	56	54	
		① 産業構造の変化に対応するため	3	1	0.6
		② グローバル化に対応するため	3	7	1.2
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	10	9	2.6
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	25	11	5.4
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	4	13	1.9
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	11	13	3.1
		⑦ その他	0	0	0.0
	任期なし	回答者合計(人)	117	116	
		① 産業構造の変化に対応するため	13	6	1.4
		② グローバル化に対応するため	10	11	1.3
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	16	11	1.8
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	38	25	4.3
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	11	20	1.8
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	27	40	4.0
⑦ その他	2	3	0.3		
産学官連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	137	135	
		① 産業構造の変化に対応するため	13	7	1.2

		② グローバル化に対応するため	10	13	1.2
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	17	15	1.8
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	54	24	4.8
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	13	27	1.9
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	29	46	3.8
		⑦ その他	1	3	0.2
	なし	回答者合計(人)	36	35	
		① 産業構造の変化に対応するため	3	0	0.8
		② グローバル化に対応するため	3	5	1.5
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	9	5	3.2
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	9	12	4.2
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	2	6	1.4
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	9	7	3.5
		⑦ その他	1	0	0.3
大学・公 的機関等 知財活用 (企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	104	103	
		① 産業構造の変化に対応するため	9	4	1.1
		② グローバル化に対応するため	6	12	1.2
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	13	12	1.8
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	44	19	5.1
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	11	22	2.1
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	21	32	3.6
		⑦ その他	0	2	0.1
			なし・分からない	回答者合計(人)	69
		① 産業構造の変化に対応するため	7	3	1.2
		② グローバル化に対応するため	7	6	1.4
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	13	8	2.5
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	19	17	4.0
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	4	11	1.4
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	17	21	4.0
		⑦ その他	2	1	0.4
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	回答者合計(人)	173	170	
		① 産業構造の変化に対応するため	16	7	1.1
		② グローバル化に対応するため	13	18	1.3
		③ 科学技術の変化(AI・IoT・Society 5.0等)に対応するため	26	20	2.1
		④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから	63	36	4.7
		⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから	15	33	1.8
		⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから	38	53	3.7
		⑦ その他	2	3	0.2

【2019年度深掘調査】博士課程修了者採用の必要性の変化理由

(④と③を選択した回答者、必要性が低下していると考えられる場合)

そのように考えている理由は何でしょうか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

- ① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため
- ② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため
- ③ 自社で人材育成を行っているため
- ④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため
- ⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため
- ⑥ 定型的な業務の実施が主であるため
- ⑦ その他

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
回答者グループ	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	51	43	
	① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	3	3	0.9	
	② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	2	4	0.8	
	③ 自社で人材育成を行っているため	11	13	3.4	
	④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	25	11	6.0	
	⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	1	2	0.4	
	⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	2	1	0.5	
	⑦ その他	7	9	2.3	
大企業	回答者合計(人)	21	17		
	① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	0	2	0.5	
	② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	0	1	0.2	
	③ 自社で人材育成を行っているため	5	5	3.6	
	④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	10	4	5.7	
	⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	1	1	0.7	
	⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	1	0	0.5	
	⑦ その他	4	4	2.9	
中小企業・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	21	17		
	① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	3	1	1.7	
	② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	1	3	1.2	
	③ 自社で人材育成を行っているため	3	5	2.6	
	④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	11	4	6.2	
	⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	0	0.0	
	⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	0	1	0.2	
	⑦ その他	3	3	2.1	
中小企業	回答者合計(人)	14	13		
	① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	1	1	1.1	
	② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	1	2	1.4	
	③ 自社で人材育成を行っているため	1	5	2.5	
	④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	10	2	7.9	
	⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	0	0.0	
	⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	0	0	0.0	
	⑦ その他	1	3	1.8	
大学発ベンチャー	回答者合計(人)	7	4		
	① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	2	0	2.9	

		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	0	1	0.7
		③ 自社で人材育成を行っているため	2	0	2.9
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	1	2	2.9
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	0	0.0
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	0	1	0.7
		⑦ その他	2	0	2.9
	橋渡し等	回答者合計(人)	9	9	
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	0	0	0.0
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	1	0	1.1
		③ 自社で人材育成を行っているため	3	3	5.0
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	4	3	6.1
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	1	0.6
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	1	0	1.1
		⑦ その他	0	2	1.1
性別	男性	回答者合計(人)	48	41	
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	3	3	0.9
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	2	4	0.8
		③ 自社で人材育成を行っているため	9	12	3.1
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	24	11	6.1
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	1	2	0.4
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	2	1	0.5
		⑦ その他	7	8	2.3
	女性	回答者合計(人)	3	2	
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	0	0	0.0
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	0	0	0.0
		③ 自社で人材育成を行っているため	2	1	8.3
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	1	0	3.3
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	0	0.0
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	0	0	0.0
		⑦ その他	0	1	1.7
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	27	21	
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	2	1	0.9
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	2	4	1.5
		③ 自社で人材育成を行っているため	6	6	3.3
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	10	7	5.0
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	0	0.0
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	1	1	0.6
		⑦ その他	6	2	2.6
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	18	16	
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	0	2	0.6
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	0	0	0.0
		③ 自社で人材育成を行っているため	4	5	3.6
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	11	2	6.7
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	1	1	0.8

		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	1	0	0.6	
		⑦ その他	1	6	2.2	
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)		2	2		
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	0	0	0.0	
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	0	0	0.0	
		③ 自社で人材育成を行っているため	0	2	5.0	
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	2	0	10.0	
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	0	0.0	
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	0	0	0.0	
		⑦ その他	0	0	0.0	
		その他	回答者合計(人)		4	4
① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	1			0	2.5	
② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	0			0	0.0	
③ 自社で人材育成を行っているため	1			0	2.5	
④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	2			2	7.5	
⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0			1	1.3	
⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	0			0	0.0	
⑦ その他	0			1	1.3	
雇用形態	任期あり			回答者合計(人)	18	15
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	1		2	1.1
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	1		2	1.1
		③ 自社で人材育成を行っているため	2		4	2.2
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	9		4	6.1
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0		1	0.3
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	1		0	0.6
		⑦ その他	4		2	2.8
		任期なし	回答者合計(人)		33	28
	① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため			2	1	0.8
	② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため			1	2	0.6
	③ 自社で人材育成を行っているため			9	9	4.1
	④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため			16	7	5.9
	⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため			1	1	0.5
	⑥ 定型的な業務の実施が主であるため			1	1	0.5
	⑦ その他			3	7	2.0
	産学官 連携活動			あり(過去3年間)	回答者合計(人)	37
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	2			3
② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため		1	3			0.7
③ 自社で人材育成を行っているため		9	7			3.4
④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため		18	7			5.8
⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため		1	1			0.4
⑥ 定型的な業務の実施が主であるため		1	1			0.4
⑦ その他		5	8			2.4
なし		回答者合計(人)	14			13
			① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	1	0	0.7

		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	1	1	1.1
		③ 自社で人材育成を行っているため	2	6	3.6
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	7	4	6.4
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	1	0.4
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	1	0	0.7
		⑦ その他	2	1	1.8
大学・公 的機関等 知財活用 (企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	31	26	
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	0	2	0.3
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	0	2	0.3
		③ 自社で人材育成を行っているため	9	7	4.0
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	14	7	5.6
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	1	1	0.5
		⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	2	0	0.6
		⑦ その他	5	7	2.7
	なし・分からない	回答者合計(人)	20	17	
		① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	3	1	1.8
		② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	2	2	1.5
		③ 自社で人材育成を行っているため	2	6	2.5
		④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	11	4	6.5
		⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	0	1	0.3
⑥ 定型的な業務の実施が主であるため		0	1	0.3	
⑦ その他		2	2	1.5	
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	51	43		
	① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため	3	3	0.9	
	② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため	2	4	0.8	
	③ 自社で人材育成を行っているため	11	13	3.4	
	④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため	25	11	6.0	
	⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため	1	2	0.4	
	⑥ 定型的な業務の実施が主であるため	2	1	0.5	
	⑦ その他	7	9	2.3	

深掘質問_Q4-2. 博士課程修了者採用の必要性の変化理由(その他の内容)

- 1 コミュニケーション能力に問題がある人材が多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 2 自社での研究経歴でその方の将来のキャリアを左右することに責任が持てない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 3 博士課程進学者数が減少傾向にある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 4 ひとりもないから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 5 自分の後継者を探したい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 6 業績の問題で,社内が内向きな指向になっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 7 スキルレベルで高度な経験が重要なため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 8 博士課程修了者は比較的専門性が高いが,協調性,折衝等々企業での必須特性が乏しい場合が多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
テーマが多岐に渡っている点とテーマのスクラップアンドビルド(見直し)頻度がアップしており,必要であればその時に採用する或いは外部の公共機関と連携する事で対応の方が効果的である.博士課程修了者を企業が採用する場合は,長期テーマ或いは関連する基礎研究テーマとなり,毎年必要なわけではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 9 高度な専門知識を持ち,かつ顧客視点で活動できる自立性を兼ねた人材が増加している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 10 就職希望の博士課程の学生が自分の研究にのみ固執する傾向があるから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 11 日本における博士研究員のレベルが高いとは言えない.大学での教育が不十分.世の中に役立つ研究を行っていない.論文投稿が目的。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 12 基礎基盤技術について高度な理解・研究開発実行力を持つ人材が必要となるから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 13 博士課程での知識,経験が必ずしも多様なイノベーション創出にプラスになるわけではないから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 14 社会適合性に課題があると考えるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 15 学部卒,修士卒のレベルの低下(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 16 必要な知識や学問は,問題に直面したり必要に迫られた時に一生懸命身につければよいと思う.そのような姿勢を持っていれば博士課程修了者でなくても十分だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 17 業務に個人のバックグラウンドが関係しないため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 18 博士課程修了者を何名も採用したが,博士課程修了者にもとめる,自ら課題を発掘し研究を立ち上げる力を持った学生に巡り合うことができていない現状があり,あえて採用する意義を見出せない。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 19 必要性を理解していない(民間企業等,その他,男性)

【2019年度深掘調査】大学院での高度研究人材育成における連携・協働(民間企業の回答者)

日本の大学院での高度研究人材育成(博士人材等)における連携・協働について、ご自身の所属する企業は今後どのようにすべきとご自身は考えていますか。最も当てはまる項目を回答してください。

属性	各選択肢の回答者数(人)					回答者 合計(人)
	① 大いに連携・協働すべきである	② どちらかという と連携・協働すべ きである	③ どちらかという と連携・協働すべ きではない	④ 全く連携・協 働すべきではな い	⑤ わからない	
回答者グループ	イノベーション俯瞰グループ	201	11	3	52	387
	大企業	56	98	4	13	171
	中小企業・大学発ベンチャー	37	68	4	2	129
	中小企業	20	38	4	1	70
	大学発ベンチャー	17	30	0	1	59
	橋渡し等	27	35	3	1	87
性別	男性	110	192	11	2	362
	女性	10	9	0	1	25
職位	社長・役員、学長等クラス	60	89	6	1	178
	部課長、教授クラス	40	77	2	1	143
	主任研究員、准教授クラス	12	15	3	0	32
	研究員、助教クラス	1	5	0	0	7
	その他	7	15	0	1	27
雇用形態	任期あり	43	60	3	0	117
	任期なし	77	141	8	3	270
イノベーション俯瞰G	産学官連携活動あり(過去3年間)	96	146	9	1	285
	なし	24	55	2	2	102
	あり(過去3年間) 大学・公的機関等の 知財活用(企業等)	73	107	6	1	198
	なし・分からない	47	94	5	2	189
全回答者(属性無回答を含む)		120	201	11	3	387

深掘質問_Q4-4. 日本の大学院における高度研究人材育成(博士人材等)での連携・協働に期待すること等

- 1 社会実装をすることを前提に,ビジネスマインドを持ってほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 2 いわゆる視野の狭い専門バカを育成するのではなく,社会を広く見る目を持たせることだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 3 ・MOTの実践教育=即戦力研究人材の育成(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 4 探求テーマ領域における大学及び大学院との組織的な協働のなかで,対象領域の高度研究人材とのめぐり合わせは推進に常に不可欠である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 5 良い研究者を多く輩出していただきたいと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 6 弊社のような小規模の組織では,共同研究経歴でその方の将来のキャリアを左右することに責任が持てない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 7 研究テーマは山ほどありますが,遂行可能な人材は大手企業へ行くので,関係ないのかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 8 高度研究人材育成について,産業界の最先端な課題解決に資する知見が得られるようなテーマを企業が提示できるような状況が望ましい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 9 学生が企業名でなく,自分の強み(弱み)の観点から仕事を選べるようになることを期待します.中小企業としての経験を語っていくことは出来ると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 10 博士であるから良いわけではなく,起業家精神をもった人材であれば,中学校卒でも可。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 11 フィロソフィを感じる先生に育てられれば,あまり最近出会わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 12 聞こえの良い分野に集中しない方がよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 13 産業への貢献を高めるため,連携の中で博士論文の研究テーマを選定する取組みがあっても良い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 14 企業側の研究開発テーマに関連した研究費用の一部寄付(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 15 イノベーション創発や新規事業創出の観点から言えば,博士課程修了者個人レベルの寄与(採用)ではなく,大学と企業との組織機能を活かした分業,連携が有効であると考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 16 高度な専門性ととともに社会適応力をもつこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 17 大学院生といえども民間企業技術者や公的研究機関と大いに交流し,先端技術発展への貢献を期待する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 18 自ら課題設定,問題解決できる人材が必要であるため,社会人博士課程入学,学位取得を会社として応援して進めている.社会人博士課程の制度は大変有り難く感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 19 経験は重要で,工業を盛んにしていくために,専門で取り組む年齢を更に若年化,十代からの進路を選択肢を多く,才能を引き出し伸ばす人材育成になると(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 20 基礎研究 基盤技術(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 21 共同研究から企業に入るというコースが望ましいのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 22 企業の製品開発や応用研究での実績や企業の研究開発活動への理解度を更に評価できるような仕組みをもっと強化してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 23 市場,顧客等ユーザの要求を分析,消化,反映できる側面の強化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 24 学会,標準化委員会を通じた日本のプレゼンス向上(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 25 連携・協働という視点では,応用研究を志向する人材を期待したい.応用のための実証の場を提供できることが民間企業の強みではないかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 26 海外にも開かれた競争的研究資金創設(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 27 エネルギー(発電効率を上げる技術)分野や有機化学(特にプラスチックへの知見)のある人材とは積極的に連携したい.大学院の場合,誰がどのような分野でこれだけのことをやっているという情報を流すべきと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 28 新たな研究課題を始められる人材を育成してほしい。学内の人財であっても、研究員の場合が多い。研究成果を産業に生かせる人材が少ない。研究成果を産業に生かすための考え方や、研究開発を効率よく進める方法など、提供できる情報はある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 29 各研究者の「資質」の具体的表示が優先される。企業側としては、出来るだけ「ピンポイント」での人材確保が求められる。それらの効率的なマッチング体制の確保が急務である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 高度研究人材育成と言うから中小企業対象でなくなることはありませんか？ 中小企業が求める中程度低度研究人材育成も重要ではありませんか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 単なる専門知識の詰め込みでなく、課題を認識できる概念構成能力の育成も必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 32 国プロ等で更に技術進化を図るためには協同が必要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 33 インターンシップなど(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 34 適切なゴール設定, 研究計画及びアウトプット評価を求めて、常に目標をもって研究に邁進する意識を高めると良いと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 35 視野の広い高度研究人材の育成が必要。分野横断型(文理連携)の人材育成も不可欠である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 36 博士課程による人材育成は、その分野の学術研究という意味ではいいと思うが、研究開発の社会実装化やイノベーションにつながる人材育成になっているとは思えない。企業との連携ができる人材という意味であれば、博士課程のテーマや論文審査に、企業等の外部の意見を取り入れていくという協業があってもいい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 37 変化が早く取り組みのスピードアップが必要な分野において、適切な人材を確保する手段の一つとして高度研究人材育成での連携等に期待している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 38 専門性だけでなく、広い視野の源泉となる教養を備えた柔軟な人財との連携・協働を期待。民間企業は事業創出にかかるステークホルダとの交流を通じた人脈形成の場を提供可能。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 39 自身で考え行動できる人材が理想です。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 40 自由なクロスアポイントメント体制が必要(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 41 非線形超音波法による非破壊材料評価(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 42 そもそも働き口の確保(極言すれば、学位取得者は研究をしななければならないと言う法はなく、例えば、コーディネータ等でもその活躍する分野はいくらでもあるが、如何せん無理解からの収入面での問題など解消されないと結局、ポストクで数年ドサ回り、そのあと食うや食われず泣く泣くアルバイトなどは特殊事例ではないほど、深刻な問題であると思う)(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 43 米国の博士は、その教育課程で「プロジェクト(研究) マネージメント(研究の人員, 資金, 推進, プレゼンテーションなど)」の教育も受けると聞きます。そのため、米国企業の研究プロジェクトリーダーは博士が一般的です。一方、日本の博士のマネージメント力は米国の博士に比べ大きく見劣ります。修士(研究技術や手技の習得)の延長線上にいたのでは博士の魅力は感じられません。修士後、企業で研究に従事した方がマネージメント力も付くのではないのでしょうか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 44 システム・仕組みで高度研究人材が育成できるのか、疑問あり。優れた人材を育成できるのであれば、金銭や人材を提供することも可能。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 45 大学院の研究室との共同研究の中での連携および育成を継続します。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 46 研究だけのできる博士人材にならないような、ジェネラルな教育システムが重要だと感じます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 47 博士人材はやはりぬけて優秀との実感があります。共通の課題に取り組む、実験装置を利用いただく、ほか、さまざまな連携、リソース提供の可能性があると考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 48 従来から当社は博士人材を一定規模で採用。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 49 期待すること: 人脈ネットワーク形成、早期段階でのシーズの拾い上げ(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 50 企業人材を大学院で博士人材にさせていただくこと(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 51 大学の社会人コースを企業はもっと利用すべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 52 インターンシップを通じて、修士課程の学生に自分の将来を考えてもらう時間を作ること。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 53 共同研究からインターンシップ制度等の活用等まで、幅広い選択肢から状況に合わせて積極的に(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 54 リーディング大学院, 卓越大学院などへの参加など(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 55 イノベーション実現に向けて自らの考えとリスクでチャレンジできる人材育成を双方で協力して行う必要がある。民間企業からのある程度の資金協力は必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 56 企業規模が大きくないので,大学に常駐させて研究に専念させるような取組はなかなかできない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 57 海外の大学はアグレッシブであるので,負けない様に,国内大学は連携を強化すべき時期ではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 58 自ら課題設定,問題解決できる人材を期待します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 59 技術的な専門性のみならず人間性としての教育も期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 60 産学連携には人事交流は重要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 61 研究開発テーマ次第,ステークホルダーに説明し,資金の調達などあるので,人材育成のみでは,おそらく難しい。せつかく連携しても,属人性(余人変え難し)に頼ることになるので,リスクヘッジの仕組みから構築する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 62 博士課程のテーマは専門的になるので,博士課程から共同研究している人材は必要だが,別の研究をしている人材なら社内教育を選ぶ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 63 自社が提供できるものとして,問題解決のための考え方や自社の製品製造にかかわる各種技術など(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 64 企業の研究者を対象に近隣の大学と連携し社会人博士を育成することで更なる連携強化を図る。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 65 投資先に専門人材が入社してほしいと思う(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 66 自ら課題を発掘し研究を立ち上げる力を持った学生になるよう,教育システムを変えてもらいたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 67 ○大での博論審査なども担当しているが,あまりに玉石混交である。企業では全く使えないと思われるものから,即戦力になるものまで幅広い。もっと現場を見,顧客を知り,人に役に立つための研究をしてほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 68 優秀な人材の確保(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 博士課程修了後の人材が,より社会で活躍できるようなキャリアアップの道筋を大学側/産業界側の双方から提案し,実行できるような仕組みづくりが必要と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 ビジネスの現場でしか収集できないような研究データセット。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 大学,企業のいずれでも「同じ職場で純粋培養」ではなく,「様々なキャリアを積んだ雑草系」の人が求められると思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 ある程度の企業活動を通して不足していると感じた技術力を大学院等で学んで補い,次の開発に繋げることが出来る人材を育成したい(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 博士人材等の産業界への早期の接触により活躍の場所を見つける機会を創出すること。リソースとしてはインターンシップ制度などある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 ・研究の応用,実践的な視野を広げるサポートとして,企業での研究と商品やサービス開発の事例紹介,および交流の場の提供・グラントの提供(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 75 論文も重要だが,インターンシップなどを拡充してもっと相互理解を進めることが必要ではないか。(民間企業等,その他,男性)
- 76 専門スキルアップ,プロジェクトのマネジメント(民間企業等,その他,男性)
- 77 一度企業に就職後,課題を持って博士課程に行く道をより積極的に実行できる社会になること。現在の社会の課題を明確にしたうえで,の次世代の研究課題への連携,協働に結びつける。(民間企業等,その他,男性)
- 78 研究者や院生の他の機関や研究者との交流がなさすぎる。(民間企業等,その他,男性)

【2019年度深層調査】産学官連携についてのご自身の周辺状況

属性	各選択肢の回答者数(人)			各選択肢の回答者数(人)			各選択肢の回答者数(人)			各選択肢の回答者数(人)			各選択肢の回答者数(人)			各選択肢の回答者数(人)			各選択肢の回答者数(人)											
	わからない	はい	合計(人)	わからない	はい	合計(人)	わからない	はい	合計(人)	わからない	はい	合計(人)	わからない	はい	合計(人)	わからない	はい	合計(人)	わからない	はい	合計(人)									
回答者グループ	135	84	1,386	1,605	429	388	808	1,605	1,125	1,605	660	1,605	186	759	660	1,605	120	1,372	113	1,605	158	410	1,037	1,605	37	1,298	270	1,605		
性別	118	68	1,163	1,349	375	324	650	1,349	949	1,349	444	1,349	144	626	579	1,349	97	1,152	100	1,349	127	343	879	1,349	33	1,077	239	1,349		
職位	100	71	1,237	1,408	359	329	720	1,408	998	1,408	161	1,408	161	655	592	1,408	105	1,205	98	1,408	136	346	926	1,408	31	1,139	238	1,408		
雇用形態	35	13	149	197	70	39	88	197	60	127	197	25	104	68	197	15	167	15	167	15	197	22	64	111	197	6	159	32	197	
業務内容	0	0	24	0	6	18	24	0	22	24	0	24	4	12	24	3	18	3	18	3	24	2	3	19	24	2	17	7	24	
所属機関又は所属内にて産学官連携を行うと評価される仕組みがある	32	33	629	694	123	197	374	694	22	140	694	65	331	298	694	51	598	45	694	49	148	497	694	10	537	147	694	497	694	
推薦教員がベンチャー企業設立の経験を持つ	59	39	539	637	204	127	306	637	26	183	637	82	387	268	637	48	546	43	637	22	175	394	637	22	529	86	637	22	529	
学生やポストドクが所属していた研究室(指導教員)が産学官連携の経験を持つ	41	12	193	246	98	38	110	246	20	85	246	33	131	82	246	17	207	22	246	6	39	82	125	246	5	211	30	246		
その他	3	0	1	4	0	4	0	4	1	2	4	2	2	0	4	2	2	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	
任期あり	56	23	290	369	124	79	166	369	29	48	369	44	187	138	369	26	312	31	369	45	104	220	369	8	312	49	369	8	312	
任期なし	79	61	1,096	1,236	305	289	642	1,236	85	104	1,047	1,236	142	572	522	1,236	94	1,060	82	1,236	113	306	817	1,236	29	986	221	1,236		
マネージャー業務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
現場研究者	132	80	1,240	1,452	396	330	726	1,452	112	148	1,192	1,452	178	697	577	1,452	111	1,240	101	1,452	185	395	902	1,452	35	1,188	229	1,452		
大規模の研究責任者	3	4	146	153	33	82	82	153	2	4	147	153	8	62	83	153	9	132	12	153	3	15	135	153	2	110	41	153		
国立大学等	66	32	843	941	265	191	485	941	59	81	801	941	96	432	413	941	60	811	70	941	88	235	618	941	22	773	146	941		
公立大学	6	3	68	77	17	36	77	77	3	24	65	77	9	40	28	77	3	68	6	77	4	20	53	77	0	63	14	77		
私立大学	46	33	252	331	86	116	129	331	34	43	254	331	39	154	138	331	34	273	24	331	35	88	208	331	11	241	79	331		
第1グループ	23	13	205	241	87	50	104	241	17	24	200	241	16	127	98	241	8	219	14	241	15	64	162	241	1	210	30	241		
第2グループ	15	15	292	322	88	75	159	322	19	35	268	322	30	157	135	322	22	273	27	322	34	78	212	322	10	252	60	322		
第3グループ	30	5	299	334	87	65	182	334	17	89	228	334	42	142	150	334	28	282	24	334	29	83	222	334	8	266	60	334		
第4グループ	44	30	340	414	101	183	414	414	36	35	343	414	49	177	188	414	33	346	35	414	44	106	264	414	13	314	87	414		
理学	25	17	162	204	75	42	87	204	31	33	140	204	15	75	114	204	13	182	9	204	26	80	98	204	6	180	18	204		
工学	10	9	405	424	102	92	230	424	17	21	386	424	39	142	243	424	30	364	30	424	35	74	315	424	8	311	105	424		
農学	19	3	157	179	45	35	99	179	7	48	124	179	16	90	73	179	11	161	7	179	18	52	109	179	3	146	30	179		
保健	57	32	300	389	116	109	164	389	31	60	298	389	23	134	232	389	47	211	131	389	30	316	43	389	40	116	233	389		
なし(過去3年間)	105	55	517	677	251	121	305	677	90	128	459	677	44	251	382	677	64	576	37	677	101	288	677	21	568	88	677			
個人研究費の額(年あたり)	23	13	154	190	69	47	74	190	14	26	150	190	25	87	78	190	15	155	20	190	14	59	117	190	5	163	22	190		
1~10万円未満	3	4	34	41	14	2	25	41	5	4	32	41	6	10	25	41	6	20	14	41	6	11	24	41	1	34	6	41		
10~30万円未満	25	6	197	228	67	53	108	228	21	28	179	228	14	66	148	228	35	107	86	228	19	192	17	228	29	67	132	228		
30~50万円未満	15	15	253	283	66	62	155	283	18	27	238	283	37	126	120	283	22	239	22	283	23	76	184	283	4	231	48	283		
50~100万円未満	18	13	237	268	60	63	145	268	19	19	230	268	20	129	119	268	13	237	18	268	26	54	188	268	1	217	50	268		
100~200万円未満	15	14	242	271	53	70	148	271	10	10	251	271	19	137	115	271	17	240	14	271	19	59	193	271	3	217	51	271		
200万円以上	11	2	38	51	26	8	17	51	6	10	35	51	8	25	18	51	4	46	1	51	9	14	28	51	3	40	8	51		
外部資金は獲得していない	21	19	157	197	50	41	106	197	22	29	146	197	9	65	123	197	36	197	25	163	9	197	25	72	100	197	9	161	27	197
100万円未満	26	8	128	162	47	24	91	162	13	49	100	162	23	91	48	162	12	144	6	162	16	76	162	2	128	32	162			
100~250万円未満	51	21	265	337	115	71	151	337	38	44	255	337	56	159	122	337	32	287	18	337	50	93	194	337	7	278	52	337		
250~500万円未満	16	8	212	236	67	52	117	236	10	20	208	236	22	117	97	236	16	203	17	236	16	66	154	236	3	202	31	236		
500~750万円未満	5	5	115	125	33	21	71	125	7	6	112	125	2	29	94	125	15	104	10	125	16	23	86	125	3	101	21	125		
750~1000万円未満	2	5	92	99	24	37	99	7	7	85	99	6	21	72	99	8	44	9	81	12	99	10	18	71	99	2	77	20	99	
1000万円以上	14	18	417	449	93	121	235	449	13	15	421	449	8	83	358	449	26	189	24	449	18	390	41	449	25	68	356	449		
現在獲得している(年あたり)	96	57	973	1,126	333	266	527	1,126	79	111	936	1,126	108	539	479	1,126	75	964	87	1,126	103	285	738	1,126	25	914	187	1,126		
外部資金	7	5	126	138	34	36	68	138	3	6	129	138	9	70	59	138	6	115	17	138	9	25	104	138	2	117	19	138		
外部資金	0	0	4	4	0	1	3	4	0	0	1	3	4	0	0	2	4	0	4	0	2	4	0	4	0	4	0	4		
外部資金	1	1	32	34	3	11	20	34	0	1	33	34	1	3	30	34	1	31	2	34	0	2	34	0	22	12	34			
上記以外の事業	0	1	55	56	8	12	36	56	0	7	192	205	6	8	48	56	3	49	3	56	1	8	47	56	2	46	8	56		
NEDOの事業	19	11	236	266	59	61	146	266	12	14	240	266	6	52	208	266	28	113	125	266	15	230	21	266	6	211	49	266		
その他の公的機関	33	24	683	740	170	188	382	740	21	147	572	740	58	292	390	740	39	642	59	740	39	642	59	740	57	128	553	740		
公益法人・民間からの資金																														

【2019年度深掘調査】産学官連携についてのご自身の考え方 ①～④

産学官連携についてのご自身の考え方について、以下に回答してください。

属性	① 産学官連携を行い、共同研究費を獲得したい					② 産学官連携を行い、企業の物的リソース(施設・設備等)を利用したい					③ 産学官連携を行い、企業が保有するビッグデータなどのデータを活用したい					④ 産学官連携を行い、企業の高度な技術力やポテンシャル等を活用したい								
	わかちな い	そう思 わない	どちらか とどちら とも 思わ ない	そう思 う	回答者 合計(人)	わかちな い	そう思 わない	どちらか とどちら とも 思わ ない	そう思 う	回答者 合計(人)	わかちな い	そう思 わない	どちらか とどちら とも 思わ ない	そう思 う	回答者 合計(人)	わかちな い	そう思 わない	どちらか とどちら とも 思わ ない	そう思 う	回答者 合計(人)				
回答者グループ	41	130	172	589	673	1,605	59	275	335	531	405	1,605	78	337	331	493	366	1,605	47	212	244	647	455	1,605
性別	35	107	139	484	584	1,349	47	228	267	458	349	1,349	68	277	284	408	312	1,349	37	182	206	545	379	1,349
職位	28	113	141	510	616	1,408	47	247	295	458	361	1,408	63	305	293	425	322	1,408	34	188	207	577	402	1,408
職位	13	17	31	79	117	197	12	28	40	73	44	197	15	32	38	68	44	197	13	24	37	70	53	197
	1	0	1	1	1	24	2	7	7	7	7	24	1	2	5	10	6	24	2	2	4	13	4	24
	12	40	70	227	345	694	22	124	143	222	183	694	30	151	136	211	166	694	17	92	111	267	207	694
	14	61	75	251	236	637	24	102	134	227	150	637	33	131	140	193	140	637	21	83	94	269	170	637
	13	29	25	99	80	246	11	46	50	75	64	246	13	52	50	78	53	246	7	34	35	97	73	246
	1	0	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4
雇用形態	9	29	36	153	142	369	9	50	78	128	104	369	15	61	64	134	95	369	9	40	52	152	116	369
	32	101	136	436	531	1,236	50	225	257	403	301	1,236	63	276	267	359	271	1,236	38	172	192	495	339	1,236
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40	124	162	535	591	1,452	55	254	298	492	353	1,452	75	306	299	456	316	1,452	45	196	220	592	399	1,452
	1	6	10	54	82	153	4	21	37	39	52	153	3	31	32	37	50	153	2	16	24	55	56	153
	24	81	93	324	419	941	35	177	186	303	240	941	51	216	203	267	204	941	24	134	140	384	259	941
	3	6	13	21	34	77	3	9	20	22	23	77	3	10	16	24	24	77	1	8	16	30	22	77
	8	20	33	139	131	331	9	42	61	133	86	331	14	51	65	117	84	331	12	40	50	131	98	331
	8	27	30	83	93	241	7	54	55	72	53	241	11	56	48	77	49	241	6	35	35	99	66	241
	5	29	32	111	145	322	9	60	67	103	83	322	12	76	79	86	69	322	6	52	54	123	87	322
	14	15	30	120	155	334	15	35	58	128	98	334	24	51	74	99	86	334	11	33	43	140	107	334
	8	31	39	156	180	414	15	64	79	148	108	414	18	81	74	138	103	414	14	53	68	165	114	414
	8	30	38	75	53	204	9	52	49	65	29	204	14	75	50	44	21	204	8	54	36	72	34	204
	10	36	30	137	211	424	14	89	77	136	108	424	18	91	89	130	96	424	8	58	60	186	112	424
	6	14	20	66	73	179	8	25	36	63	47	179	14	33	35	53	44	179	8	22	27	75	47	179
	10	20	40	151	168	389	11	34	68	159	117	389	18	45	76	146	104	389	11	30	55	159	134	389
	15	40	54	301	518	928	27	141	171	302	287	928	35	176	168	284	265	928	17	101	126	369	315	928
	26	90	118	288	155	677	32	134	164	229	118	677	43	161	163	209	101	677	30	111	118	278	140	677
	4	13	22	72	79	190	7	23	37	64	59	190	9	30	35	64	52	190	5	18	25	79	63	190
	1	2	8	12	18	41	2	5	8	9	17	41	3	9	5	11	13	41	1	7	7	8	18	41
	8	16	21	100	83	228	8	38	44	86	52	228	17	53	43	67	48	228	9	36	30	98	55	228
	7	27	29	94	116	273	8	53	55	98	59	273	12	60	65	78	58	273	10	45	42	114	62	273
	10	23	29	100	121	283	15	46	63	98	61	283	17	59	60	89	58	283	7	33	42	120	81	283
	2	25	27	99	115	268	6	50	60	86	66	268	4	60	59	89	56	268	5	33	43	115	72	268
	4	17	28	92	130	271	7	47	59	76	82	271	11	58	52	77	73	271	5	32	47	94	93	271
	5	7	8	20	11	51	6	13	9	14	9	51	5	8	12	18	8	51	5	8	8	19	11	51
	10	18	26	90	53	197	12	27	56	68	34	197	15	38	47	64	33	197	12	23	36	85	41	197
	4	23	26	64	45	162	8	32	34	57	31	162	6	33	31	57	35	162	4	28	24	69	37	162
	10	30	41	144	112	337	12	51	71	125	78	337	13	68	74	115	67	337	6	42	59	139	91	337
	7	24	23	84	98	236	11	40	49	82	54	236	16	58	47	67	48	236	10	37	30	98	61	236
	3	8	9	44	61	125	7	19	18	43	38	125	8	27	28	28	34	125	6	16	17	50	36	125
	2	2	10	45	40	99	5	19	20	35	20	99	5	24	16	33	21	99	3	15	12	44	25	99
	5	25	37	118	264	449	4	87	87	121	150	449	15	89	88	129	128	449	6	51	66	164	44	449
	25	95	122	404	480	1,126	38	205	211	378	294	1,126	48	248	231	328	271	1,126	25	158	166	452	325	1,126
	3	8	9	34	84	138	0	18	19	43	58	138	1	22	20	42	53	138	2	17	10	53	56	138
	0	1	0	1	2	4	0	1	0	1	2	4	0	1	2	0	1	4	0	1	0	0	3	4
	0	1	2	9	22	34	0	4	9	9	12	34	0	5	5	12	12	34	0	2	5	15	12	34
	1	15	16	59	114	205	5	39	45	56	60	205	7	42	43	56	57	205	3	24	28	76	74	205
	0	0	5	13	38	56	0	7	10	22	17	56	2	8	14	22	10	56	0	4	11	24	17	56
	8	16	23	86	133	266	8	39	61	78	80	266	9	45	53	82	77	266	7	29	30	112	88	266
	11	34	51	227	417	740	17	123	138	228	234	740	30	151	126	228	205	740	19	90	104	266	261	740
	41	130	172	589	673	1,605	59	275	335	531	405	1,605	78	337	331	493	366	1,605	47	212	244	647	455	1,605

【2019年度深掘調査】産学官連携についてのご自身の考え方 ⑨～⑫

産学官連携についてのご自身の考え方について、以下に回答してください。

属性	⑨ 自身の研究成果を基にベンチャー企業を設立したい					⑩ 地域の企業等と連携することで、地域貢献したい					⑪ 産学官連携は、学生の教育・指導に効果的だ					⑫ 産学官連携先があると、外部資金の申請や獲得を行いやすい					
	各選択肢の回答者数(人)					各選択肢の回答者数(人)					各選択肢の回答者数(人)					各選択肢の回答者数(人)					
	わからな い	そう思 わない	どちらか とそう 思う	そう思 う	回答者 合計(人)	わからな い	そう思 わない	どちらか とそう 思う	そう思 う	回答者 合計(人)	わからな い	そう思 わない	どちらか とそう 思う	そう思 う	回答者 合計(人)	わからな い	そう思 わない	どちらか とそう 思う	そう思 う	回答者 合計(人)	
回答者グループ	84	623	453	291	154	396	675	283	1,605	174	223	310	589	309	1,605	240	172	312	600	281	1,605
性別	72	498	393	250	136	341	563	238	1,349	124	189	265	489	282	1,349	195	147	268	502	237	1,349
職位	62	528	403	270	145	348	599	245	1,408	145	204	271	505	283	1,408	197	151	281	519	260	1,408
業務内容別	1	7	7	5	4	4	5	11	24	3	3	5	11	4	24	2	2	6	11	5	24
雇用形態	18	133	117	66	35	369	10	47	75	152	85	369	10	47	75	152	85	369	10	47	75
業務内容別	66	490	336	225	119	1,236	43	151	208	523	311	1,236	43	151	208	523	311	1,236	43	151	208
大学・公的機関	79	584	413	248	128	1,452	50	179	256	616	351	1,452	50	179	256	616	351	1,452	50	179	256
大学・公的機関	49	349	269	170	104	941	32	126	171	378	234	941	32	126	171	378	234	941	32	126	171
大学・公的機関	19	115	101	72	24	331	12	29	52	155	83	331	12	29	52	155	83	331	12	29	52
大学・公的機関	14	102	61	38	26	241	12	34	59	88	48	241	12	34	59	88	48	241	12	34	59
大学・公的機関	10	114	101	71	26	322	10	53	60	130	69	322	10	53	60	130	69	322	10	53	60
大学・公的機関	21	108	101	62	42	334	12	28	51	142	101	334	12	28	51	142	101	334	12	28	51
大学・公的機関	24	160	120	71	39	414	11	39	59	189	116	414	11	39	59	189	116	414	11	39	59
大学・公的機関	12	108	55	18	11	204	9	39	44	85	27	204	9	39	44	85	27	204	9	39	44
大学・公的機関	11	78	48	14	8	179	5	20	23	83	48	179	5	20	23	83	48	179	5	20	23
大学・公的機関	21	117	136	72	43	389	14	33	83	160	99	389	14	33	83	160	99	389	14	33	83
大学・公的機関	46	298	263	197	124	928	24	80	146	384	294	928	24	80	146	384	294	928	24	80	146
大学・公的機関	38	325	190	94	30	677	29	118	137	291	102	677	29	118	137	291	102	677	29	118	137
大学・公的機関	2	15	12	10	2	41	3	5	7	20	6	41	3	5	7	20	6	41	3	5	7
大学・公的機関	18	85	78	30	17	228	6	29	36	98	59	228	6	29	36	98	59	228	6	29	36
大学・公的機関	11	127	69	46	20	273	10	38	49	113	63	273	10	38	49	113	63	273	10	38	49
大学・公的機関	10	115	73	53	32	283	8	25	50	134	66	283	8	25	50	134	66	283	8	25	50
大学・公的機関	19	104	83	46	25	268	7	35	43	114	69	268	7	35	43	114	69	268	7	35	43
大学・公的機関	5	21	14	8	3	51	5	8	10	19	9	51	5	8	10	19	9	51	5	8	10
大学・公的機関	9	92	58	27	11	197	12	26	30	89	40	197	12	26	30	89	40	197	12	26	30
大学・公的機関	18	135	111	53	20	337	11	36	54	153	83	337	11	36	54	153	83	337	11	36	54
大学・公的機関	14	93	67	41	21	236	9	31	43	100	53	236	9	31	43	100	53	236	9	31	43
大学・公的機関	6	45	35	22	17	125	3	14	19	51	38	125	3	14	19	51	38	125	3	14	19
大学・公的機関	4	32	32	21	10	99	5	9	17	46	22	99	5	9	17	46	22	99	5	9	17
大学・公的機関	24	142	107	105	71	449	10	62	84	169	124	449	10	62	84	169	124	449	10	62	84
大学・公的機関	58	426	314	209	119	1,126	30	151	204	464	277	1,126	30	151	204	464	277	1,126	30	151	204
大学・公的機関	4	35	35	37	27	138	5	20	33	41	39	138	5	20	33	41	39	138	5	20	33
大学・公的機関	3	13	10	5	9	40	1	2	2	18	17	40	1	2	2	18	17	40	1	2	2
大学・公的機関	0	1	1	1	1	4	0	1	0	0	0	4	0	1	0	0	0	4	0	1	0
大学・公的機関	1	14	14	6	10	34	0	7	12	14	34	34	0	7	12	14	34	34	0	7	12
大学・公的機関	9	66	55	45	30	265	5	26	36	83	55	265	5	26	36	83	55	265	5	26	36
大学・公的機関	3	20	13	14	6	56	1	4	11	18	22	56	1	4	11	18	22	56	1	4	11
大学・公的機関	10	103	67	51	35	266	6	24	39	105	92	266	6	24	39	105	92	266	6	24	39
大学・公的機関	44	245	189	168	94	740	23	79	117	302	219	740	23	79	117	302	219	740	23	79	117
大学・公的機関	84	623	453	291	154	1,605	53	198	283	675	396	1,605	53	198	283	675	396	1,605	53	198	283

【2019年度深掘調査】産学官連携についてのご自身の考え方 ⑬～⑯

産学官連携についてのご自身の考え方について、以下に回答してください。

属性	⑬ アンブレラ型教育(超業種的な精神と資質・能力を育む教育)に関する所属機関内の研修等があげれば参加したい					⑭ 産学官連携は、企業の下請けになっている					⑮ 産学官連携における契約関係(秘密保持契約)等に時間が分かる					⑯ 産学官連携の最適な相手先をどう見つければよいか分からない				
	わからぬ い	そう思 う	どちらか とどちら とも 思わな い	そう思 う	回答者 合計(人)	わからぬ い	そう思 う	どちらか とどちら とも 思わな い	そう思 う	回答者 合計(人)	わからぬ い	そう思 う	どちらか とどちら とも 思わな い	そう思 う	回答者 合計(人)	わからぬ い	そう思 う	どちらか とどちら とも 思わな い	そう思 う	回答者 合計(人)
回答者グループ	118	446	542	381	118	1,605	396	468	321	115	1,605	285	294	300	371	431	468	201	1,605	
性別	99	376	457	315	102	1,349	254	279	101	101	1,349	249	257	229	302	356	401	173	1,349	
職位	88	392	483	346	99	1,408	246	421	293	104	1,408	225	276	263	340	388	406	170	1,408	
所属機関	0	5	8	10	1	24	2	7	9	1	24	2	4	4	10	8	4	1	24	
業務内容	46	193	253	160	42	694	95	197	224	138	694	89	150	136	201	222	169	51	694	
業務内容	52	171	211	150	53	637	142	174	133	46	637	129	100	115	134	152	198	98	637	
業務内容	19	76	69	61	21	246	64	50	60	45	27	63	37	91	43	246	26	50	246	
業務内容	26	97	109	108	29	369	82	83	113	70	369	70	59	65	37	63	83	125	369	
業務内容	92	349	433	273	89	1,236	223	313	355	251	94	1,236	215	235	235	308	348	140	1,236	
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
業務内容	8	41	53	44	7	153	15	53	26	8	153	11	15	37	69	45	27	5	153	
業務内容	5	23	31	10	8	77	12	20	15	10	77	15	14	13	5	18	32	13	77	
業務内容	27	68	120	89	27	331	78	68	101	66	331	65	72	48	29	65	83	60	331	
業務内容	19	114	102	68	19	322	61	73	100	67	322	56	54	55	33	78	85	26	322	
業務内容	36	69	117	88	34	334	54	76	94	77	334	64	63	57	23	63	85	33	334	
業務内容	32	106	150	92	34	414	84	92	123	88	414	75	36	62	33	90	114	63	414	
業務内容	15	88	65	29	7	204	57	42	48	40	204	72	31	28	31	24	49	29	204	
業務内容	30	121	144	99	30	424	62	106	114	107	424	46	51	72	30	120	127	38	424	
業務内容	15	49	70	33	12	179	35	38	50	39	179	39	30	33	12	37	46	25	179	
業務内容	30	77	127	112	43	389	83	84	134	67	389	73	26	59	35	59	133	67	389	
業務内容	56	232	323	238	79	928	96	267	308	195	928	59	205	207	46	308	294	55	928	
業務内容	62	214	219	143	39	677	209	129	160	126	677	226	89	93	88	63	137	146	677	
業務内容	14	45	61	46	24	190	39	49	54	32	190	33	35	39	16	37	42	31	190	
業務内容	1	12	13	9	6	41	10	9	10	8	41	9	16	10	5	10	5	8	41	
業務内容	24	56	75	58	22	228	51	45	72	41	228	48	42	36	18	33	61	28	228	
業務内容	19	82	93	58	21	273	60	60	79	61	273	56	51	41	21	61	79	38	273	
業務内容	17	93	100	56	17	283	47	74	82	59	283	46	29	57	20	72	78	32	283	
業務内容	17	83	91	65	12	268	45	67	80	53	268	43	25	52	22	75	79	27	268	
業務内容	19	57	100	82	13	271	38	80	83	56	271	35	22	45	23	74	71	27	271	
業務内容	7	18	9	14	3	51	15	12	8	11	51	15	6	6	9	11	15	7	51	
業務内容	18	52	67	44	16	197	40	45	60	40	197	51	36	30	26	25	53	33	197	
業務内容	15	43	57	34	13	162	54	22	43	32	162	53	22	23	16	19	29	34	162	
業務内容	32	86	107	89	23	337	80	65	95	67	337	73	66	57	31	46	70	68	337	
業務内容	20	66	83	49	18	236	47	58	68	47	236	40	22	36	18	48	77	22	236	
業務内容	3	33	51	26	12	125	13	40	40	22	125	14	16	23	9	28	36	14	125	
業務内容	6	28	34	24	7	99	16	29	29	4	99	11	18	21	5	29	31	9	99	
業務内容	24	138	143	115	29	449	55	137	133	92	449	43	82	110	29	176	133	21	449	
業務内容	80	329	362	266	89	1,126	231	269	315	222	89	203	101	206	96	255	290	148	1,126	
業務内容	6	36	45	35	16	138	16	46	46	20	138	13	20	36	8	40	39	12	138	
業務内容	3	10	16	7	4	40	6	16	9	7	40	3	8	10	4	17	11	6	40	
業務内容	0	4	0	0	0	4	0	3	1	0	4	0	0	2	0	3	0	0	4	
業務内容	1	7	15	10	1	34	2	12	11	8	34	1	15	7	3	16	3	2	34	
業務内容	9	54	69	53	20	205	30	55	64	38	205	21	39	50	18	74	64	10	205	
業務内容	1	11	21	17	6	56	0	22	19	11	56	2	8	14	0	38	10	0	56	
業務内容	12	76	91	64	23	266	44	75	86	52	266	34	26	60	18	90	61	17	266	
業務内容	51	200	251	178	60	740	89	203	232	163	740	71	163	141	46	240	212	61	740	
業務内容	118	446	542	381	118	1,605	305	396	321	115	1,605	285	294	300	371	431	468	201	1,605	

【2019年度深掘調査】産学官連携に取り組み始めた経緯
産学官連携に取り組み始めた経緯について、以下の選択肢からも最も近い選択肢を回答してください。

回答者グループ	属性	各選択肢の回答者数(人)							回答者 合計(人)	
		① 自分から率先して、産学官連携に取り組み始めた(産学官連携イベント等)による	② 企業等の連携相手からのアプローチがあり、産学官連携に取り組み始めた	③ 所属機関のコーディネータ等との勧めがあり、産学官連携に取り組み始めた	④ 所属機関からのトップダウンの依頼・指示で、産学官連携に取り組み始めた	⑤ 外部資金獲得のため、産学官連携に取り組み始めた	⑥ 社会人学生を研究等に受け入れたことをきっかけとして、産学官連携に取り組み始めた	⑦ その他		⑧ わからない、産学官連携の取組を行ったことがない
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	195	521	130	81	137	12	34	495	1,110
性別	大学等	160	449	112	52	110	11	25	430	919
	公的研究機関	35	72	18	29	27	1	9	65	191
	男性	185	466	111	66	123	11	30	416	992
	女性	10	55	19	15	14	1	4	79	118
職位	社長・役員、学長等クラス	4	9	4	2	5	0	0	0	24
	部長、教授クラス	109	287	44	19	71	7	15	142	552
	主任研究員、准教授クラス	64	172	59	45	46	5	12	234	403
	研究員、助教クラス	18	52	23	15	15	0	5	118	128
	その他	0	1	0	0	0	0	2	1	3
雇用形態	任期あり	38	89	36	22	35	3	9	137	232
	任期なし	157	432	94	59	102	9	25	358	878
業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	マネジメント業務	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	現場研究者	171	444	120	76	110	12	34	485	967
	大規模PIの研究責任者	24	77	10	5	27	0	0	10	143
大学・公的研究機関Gを対象	国立大学等	118	323	81	35	80	7	15	282	659
	公立大学	6	24	11	2	7	0	5	22	55
	私立大学	36	102	20	15	23	4	5	126	205
	第1グループ	19	88	15	15	20	1	5	78	163
	第2グループ	37	111	28	4	36	7	3	96	226
	第3グループ	49	100	34	17	24	1	6	103	231
	第4グループ	51	142	34	15	28	2	10	132	282
大学部局分野	理学	14	37	9	5	11	2	2	124	80
	工学	65	170	47	16	37	5	13	71	353
	農学	14	70	16	6	17	1	1	54	125
	保健	42	99	30	22	29	3	8	156	233
	あり(過去3年間)	175	425	105	58	107	4	24	30	898
	なし	20	96	25	23	30	8	10	465	212
個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	23	42	20	16	22	0	5	62	128
	1～10万円未満	5	9	3	2	6	0	1	15	26
	10～30万円未満	18	62	26	11	13	2	7	89	139
	30～50万円未満	30	85	18	9	27	2	6	96	177
	50～100万円未満	41	92	21	17	17	4	4	87	196
	100～200万円未満	39	102	20	9	18	2	5	73	195
	200万円以上	37	113	20	14	30	2	4	51	220
	分からない	2	16	2	3	4	0	2	22	29
外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	14	41	15	18	8	3	4	94	103
	100万円未満	13	34	13	8	8	2	5	79	83
	100～250万円未満	27	84	28	19	20	2	11	146	191
	250～500万円未満	27	80	24	14	22	0	2	67	169
	500～750万円未満	17	43	12	6	11	3	2	31	94
	750～1000万円未満	12	39	11	6	13	1	5	17	82
	1000万円以上	85	200	27	15	55	1	5	61	388
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	140	378	90	46	89	8	21	354	772
	AMEDの事業(厚労科科研費も含む)	35	46	18	7	14	0	0	18	120
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	6	20	1	3	9	0	0	1	39
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	1	1	1	0	0	0	4
	センターオペレーション(CO)プログラム	5	17	3	1	8	0	0	0	34
	ISTの上記以外の事業	35	88	16	6	32	1	4	23	182
	NEDOの事業	8	32	5	4	6	0	1	0	56
	その他の公的資金	44	95	23	18	30	2	6	48	218
	公益法人・民間からの資金	119	329	66	23	66	5	11	121	619
全回答者(順正無回答を含む)		195	521	130	81	137	12	34	495	1,110

深掘質問_Q5-3. 産学官連携に取り組み始めた経緯(その他の内容)

- 1 そもそもこの質問が産官学がすべてANDでつながっているのでしょうか？それとも産学も含まれているのでしょうか？問3-2 は産官学なら答えが違います。私の経験は主に産学です。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 2 自然とそうなっていった。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 3 産学官連携を促進する外部資金を獲得したため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 4 所属機関の社会連携講座に所属している(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 5 所属学会の業務の一環(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 6 2018年度から特任教員として働いているプロジェクトが産学連携のものであり、経緯としては2.連携相手からのアプローチに近い(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 7 博士を取得した研究室の指導教員が企業出身者であり、学生時代から産学連携の重要性を実感していた。そのため、人脈も含めて充実しており、産学連携を実施することは当たり前であるという意識がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 取り組みたいと計画中(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 9 研究に必要な器具をオーダーメイドすることにより商品開発につながった(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 10 そもそもそういう文化のある研究室で学んだから(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 共同研究者の立ち上げたベンチャーにアプローチがあった(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 今後進めたいと思っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 協同研究者が行っている産学官連携の取り組みに関わったことがある(自らが主体的に産学官連携に取り組んだことはない)(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 14 自分が企業で働いた経験を有しているから(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 共同研究者からの誘いで参加した(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 共同研究者の誘いで、産学官連携コミュニティに参画したため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 知人の企業家から打診があったため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 臨床医からの紹介(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 建築設計コンペによる受賞(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 20 同じ機関の教員から誘いがあった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 21 共同研究者と関係から取り組みを進めている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 22 産学官連携研究室の発足にともない旧所属に採用され、現所属に異動後も引き続き同じ研究テーマを継続している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 23 たまたま話が進んだ結果として。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 前職場の組織から共同研究者への参加依頼があり、参加した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 25 大学の共同研究者の紹介(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 26 産学官連携の推進を業務としている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 27 産学官連携については企画部門で支援の立場で関わった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 28 自分のプロジェクトの会議に企業関係者を講師として招くとともに、連携可能性を探る。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 29 研究成果のプレスリリースがきっかけとなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 30 研究機構として対応しており、個人としての対応は行っていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 参加時には体制が組まれていた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 前任者が持っていた産学連携プロジェクトを引き継いだ(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

33 産との共同プロジェクトの実施がきっかけ。(公的研究機関,その他,男性)

34 入社した際に既にあったプロジェクトへの推薦があり,参加させて頂くことが出来た。(公的研究機関,その他,女性)

【2019年度深掘調査】優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための取組

優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための取組について、所属機関における実施の有無をお答えください。

属性	①給与面（能力に応じた給与）への対応			②受入を担当する専門部署の設置（ワンストップサービス等）			③外国語に対応する事務職員の増加			④研究環境の立ち上げ支援			⑤受入研究者の家族へのサポート活動（住居等の確保）			⑥学内・機関内の通知・書類等の英語化			⑦学内・機関内の会議の英語対応			⑧講義・ワークショップ活動のサポート			⑨外国人研究者向けの情報提供の充実（中等の整備）			⑩外国人研究者を受け入れた自治体との連携									
	わから ない	あり	合計 (人)	わから ない	あり	合計 (人)	わから ない	あり	合計 (人)	わから ない	あり	合計 (人)	わから ない	あり	合計 (人)	わから ない	あり	合計 (人)	わから ない	あり	合計 (人)	わから ない	あり	合計 (人)	わから ない	あり	合計 (人)										
回答者グループ	50	150	78	278	25	169	84	278	26	100	152	278	39	135	104	278	22	133	123	278	27	204	47	278	51	160	67	278	28	99	151	278	67	179	32	278	
大学等	44	122	65	231	24	141	66	231	24	76	131	231	36	109	86	231	21	106	104	231	24	172	35	231	47	129	55	231	27	84	120	231	59	146	26	231	
公的研究機関	6	28	13	47	1	28	18	47	2	24	21	47	3	26	18	47	1	27	19	47	3	32	12	47	4	31	12	47	1	15	31	47	8	33	6	47	
性別	48	139	75	262	24	159	79	262	24	92	146	262	35	126	101	262	49	159	54	262	25	192	45	262	47	149	66	262	26	91	145	262	64	168	30	262	
	2	11	3	16	1	10	5	16	2	8	6	16	4	9	3	16	4	9	3	16	2	12	2	16	4	11	1	16	2	8	6	16	3	11	2	16	
職位	15	98	59	172	7	110	55	172	8	59	105	172	14	93	65	172	20	114	38	172	6	82	84	172	6	82	84	172	9	134	29	172	19	101	52	172	
	23	40	13	76	10	42	24	76	11	34	31	76	14	30	32	76	19	42	15	76	9	54	13	76	9	54	13	76	10	27	39	76	24	44	8	76	
	4	7	1	12	2	8	2	12	2	3	7	12	4	6	2	12	6	4	2	12	1	4	7	12	2	6	4	12	2	3	4	5	12	3	4	5	12
	2	0	2	4	2	0	2	4	3	0	1	4	2	0	2	4	3	0	1	4	3	0	1	4	2	0	2	4	2	0	2	4	2	0	2	4	
	6	5	3	14	4	9	1	14	2	4	8	14	5	6	3	14	5	8	1	14	3	5	6	14	4	5	9	0	14	4	6	4	14	6	8	0	14
	21	90	51	162	9	99	54	162	11	54	97	162	17	80	65	162	26	101	35	162	8	75	79	162	10	124	28	162	24	90	48	162	10	60	92	162	
	29	60	27	116	16	70	30	116	15	46	55	116	22	55	39	116	27	67	22	116	14	58	44	116	17	80	19	116	27	70	19	116	18	39	59	116	
	12	67	44	123	5	69	49	123	6	41	76	123	10	66	47	123	17	73	33	123	4	58	61	123	7	90	26	123	13	72	38	123	7	42	74	123	
	38	83	34	155	20	100	35	155	20	59	76	155	29	69	57	155	36	95	24	155	18	75	62	155	20	114	21	155	38	88	29	155	21	57	77	155	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
大学・公 立大 学	31	79	54	164	15	99	50	164	17	43	104	164	24	74	66	164	28	99	37	164	15	68	81	164	16	121	27	164	31	89	44	164	15	59	90	164	
大学機 関	2	12	3	17	1	14	2	17	1	11	5	17	3	9	5	17	5	10	2	17	2	9	6	17	3	11	3	17	6	8	3	17	2	5	10	17	
大学機 関を 対象	11	31	8	50	8	28	14	50	6	22	22	50	9	26	15	50	12	31	7	50	4	29	17	50	5	40	5	50	10	32	8	50	10	20	20	50	
	0	1	5	6	0	6	0	6	1	0	5	6	0	1	5	6	1	1	4	6	0	1	5	6	0	2	4	6	1	2	3	6	1	0	5	6	
	7	6	15	28	2	14	12	28	2	2	24	28	3	10	15	28	5	15	8	28	3	5	20	28	4	16	8	28	3	8	17	28	3	0	25	28	
	8	30	16	54	4	39	11	54	7	15	32	54	11	23	20	54	14	31	9	54	6	23	25	54	5	45	4	54	12	33	9	54	6	21	27	54	
	23	74	25	122	15	77	30	122	12	55	55	122	16	67	39	122	20	84	18	122	11	72	39	122	13	98	11	122	28	73	21	122	16	59	47	122	
全回答者（属性無回答を含む）	50	150	78	278	25	169	84	278	26	100	152	278	39	135	104	278	53	168	57	278	22	133	123	278	27	204	47	278	51	160	67	278	28	99	151	278	

【2019年度深掘調査】優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための取組

優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための取組について、取組が上手く実施できていると考える内容の上位2項目まで回答してください

- ① 給与面(能力に応じた給与)への対応
- ② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)
- ③ 外国語に対応する事務職員の増加
- ④ 研究環境の立ち上げ支援
- ⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)
- ⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化
- ⑦ 学内・機関内の会議の英語対応
- ⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート
- ⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)
- ⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携
- ⑪ その他
- ⑫ ない

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	278	195	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	28	9	1.2
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	38	16	1.7
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	52	40	2.6
		④ 研究環境の立ち上げ支援	39	16	1.7
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	8	6	0.4
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	27	31	1.5
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	4	5	0.2
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	2	13	0.3
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	24	50	1.8
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	4	0.1
		⑪ その他	12	5	0.5
		⑫ ない	43	0	1.5
大学等		回答者合計(人)	231	161	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	25	8	1.3
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	29	12	1.5
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	48	35	2.8
		④ 研究環境の立ち上げ支援	31	14	1.6
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	5	6	0.3
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	20	26	1.4
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	3	2	0.2
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	2	9	0.3
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	18	42	1.7
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	4	0.1
		⑪ その他	12	3	0.6
		⑫ ない	37	0	1.6

公的研究機関		回答者合計(人)	47	34	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	3	1	0.7
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	9	4	2.3
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	4	5	1.4
		④ 研究環境の立ち上げ支援	8	2	1.9
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	3	0	0.6
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	7	5	2.0
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	1	3	0.5
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	4	0.4
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	6	8	2.1
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
		⑪ その他	0	2	0.2
		⑫ ない	6	0	1.3
性別	男性	回答者合計(人)	262	187	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	26	8	1.1
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	36	15	1.7
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	51	40	2.7
		④ 研究環境の立ち上げ支援	38	16	1.8
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	8	6	0.4
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	26	28	1.5
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	4	5	0.2
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	1	13	0.3
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	23	47	1.8
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	4	0.1
		⑪ その他	11	5	0.5
		⑫ ない	37	0	1.4
	女性	回答者合計(人)	16	8	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	2	1	1.6
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	2	1	1.6
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	1	0	0.6
		④ 研究環境の立ち上げ支援	1	0	0.6
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	0	0	0.0
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	1	3	1.6
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	0	0.0
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	1	0	0.6
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	1	3	1.6
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
		⑪ その他	1	0	0.6
⑫ ない	6	0	3.8		
職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	172	133	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	21	8	1.5
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	24	8	1.6
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	38	28	3.0
		④ 研究環境の立ち上げ支援	23	10	1.6

	⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	5	3	0.4
	⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	17	22	1.6
	⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	3	5	0.3
	⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	1	10	0.3
	⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	16	33	1.9
	⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	3	0.1
	⑪ その他	5	3	0.4
	⑫ ない	18	0	1.0
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	76	46	
	① 給与面(能力に応じた給与)への対応	4	1	0.6
	② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	11	8	2.0
	③ 外国語に対応する事務職員の増加	10	7	1.8
	④ 研究環境の立ち上げ支援	14	5	2.2
	⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	3	2	0.5
	⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	5	6	1.1
	⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	1	0	0.1
	⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	1	3	0.3
	⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	7	12	1.7
	⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	1	0.1
	⑪ その他	4	1	0.6
	⑫ ない	16	0	2.1
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	12	6	
	① 給与面(能力に応じた給与)への対応	1	0	0.8
	② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	1	0	0.8
	③ 外国語に対応する事務職員の増加	1	1	1.3
	④ 研究環境の立ち上げ支援	0	1	0.4
	⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	0	0	0.0
	⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	3	1	2.9
	⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	0	0.0
	⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	0	0.0
	⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	1	3	2.1
	⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
	⑪ その他	0	0	0.0
	⑫ ない	5	0	4.2
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	4	2	
	① 給与面(能力に応じた給与)への対応	1	0	2.5
	② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	1	0	2.5
	③ 外国語に対応する事務職員の増加	0	1	1.3
	④ 研究環境の立ち上げ支援	0	0	0.0
	⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	0	0	0.0
	⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	0	0	0.0
	⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	0	0.0
	⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	0	0.0
	⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	0	1	1.3

		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
		⑪ その他	1	0	2.5
		⑫ ない	1	0	2.5
その他	回答者合計(人)		14	8	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	1	0	0.7
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	1	0	0.7
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	3	3	3.2
		④ 研究環境の立ち上げ支援	2	0	1.4
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	0	1	0.4
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	2	2	2.1
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	0	0.0
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	0	0.0
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	0	1	0.4
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
		⑪ その他	2	1	1.8
		⑫ ない	3	0	2.1
		雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	162
① 給与面(能力に応じた給与)への対応	21			8	1.5
② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	25			7	1.8
③ 外国語に対応する事務職員の増加	30			27	2.7
④ 研究環境の立ち上げ支援	26			9	1.9
⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	4			4	0.4
⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	16			19	1.6
⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	4			5	0.4
⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	2			8	0.4
⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	12			29	1.6
⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0			3	0.1
⑪ その他	5			2	0.4
⑫ ない	17			0	1.0
任期なし	回答者合計(人)				116
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	7	1	0.6
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	13	9	1.5
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	22	13	2.5
		④ 研究環境の立ち上げ支援	13	7	1.4
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	4	2	0.4
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	11	12	1.5
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	0	0.0
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	5	0.2
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	12	21	1.9
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	1	0.1
		⑪ その他	7	3	0.7
		⑫ ない	26	0	2.2
		業務内容別	学長・機関長等	回答者合計(人)	123
① 給与面(能力に応じた給与)への対応	16			6	1.5

		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	21	6	2.0
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	23	19	2.6
		④ 研究環境の立ち上げ支援	14	9	1.5
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	5	1	0.4
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	14	16	1.8
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	3	4	0.4
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	2	7	0.4
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	11	22	1.8
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	4	0.2
		⑪ その他	5	3	0.5
		⑫ ない	9	0	0.7
	マネジメント実務	回答者合計(人)	155	98	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	12	3	0.9
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	17	10	1.4
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	29	21	2.5
		④ 研究環境の立ち上げ支援	25	7	1.8
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	3	5	0.4
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	13	15	1.3
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	1	1	0.1
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	6	0.2
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	13	28	1.7
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	0	0.1
		⑪ その他	7	2	0.5
		⑫ ない	34	0	2.2
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	164	122	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	22	8	1.6
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	23	9	1.7
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	38	28	3.2
		④ 研究環境の立ち上げ支援	21	9	1.6
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	4	4	0.4
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	12	23	1.4
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	2	1	0.2
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	2	4	0.2
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	12	31	1.7
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	4	0.2
		⑪ その他	7	1	0.5
		⑫ ない	20	0	1.2
	公立大学	回答者合計(人)	17	9	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	0	0	0.0
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	0	0	0.0
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	0	0	0.0
		④ 研究環境の立ち上げ支援	5	0	2.9
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	0	2	0.6
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	3	0	1.8

		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	1	1	0.9
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	2	0.6
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	3	4	2.9
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
		⑪ その他	2	0	1.2
		⑫ ない	3	0	1.8
私立大学		回答者合計(人)	50	30	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	3	0	0.6
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	6	3	1.5
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	10	7	2.7
		④ 研究環境の立ち上げ支援	5	5	1.5
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	1	0	0.2
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	5	3	1.3
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	0	0.0
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	3	0.3
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	3	7	1.3
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
		⑪ その他	3	2	0.8
		⑫ ない	14	0	2.8
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	6	6	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	0	0	0.0
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	2	3	5.8
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	1	0	1.7
		④ 研究環境の立ち上げ支援	1	0	1.7
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	0	0	0.0
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	0	1	0.8
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	0	0.0
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	0	0.0
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	1	2	3.3
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
		⑪ その他	1	0	1.7
		⑫ ない	0	0	0.0
大学グループ	第2グループ	回答者合計(人)	28	26	
		① 給与面(能力に応じた給与)への対応	9	0	3.2
		② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	3	1	1.3
		③ 外国語に対応する事務職員の増加	8	8	4.3
		④ 研究環境の立ち上げ支援	1	2	0.7
		⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	0	0	0.0
		⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	3	5	2.0
		⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	0	0.0
		⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	0	0.0
		⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	2	10	2.5
		⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	0	0.0
⑪ その他	2	0	0.7		

	⑫ ない	0	0	0.0
第3グループ	回答者合計(人)	54	40	
	① 給与面(能力に応じた給与)への対応	4	3	1.0
	② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	4	4	1.1
	③ 外国語に対応する事務職員の増加	12	8	3.0
	④ 研究環境の立ち上げ支援	10	1	1.9
	⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	2	3	0.6
	⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	4	5	1.2
	⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	0	1	0.1
	⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	0	2	0.2
	⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	6	9	1.9
	⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	0	1	0.1
	⑪ その他	3	3	0.8
	⑫ ない	9	0	1.7
第4グループ	回答者合計(人)	122	73	
	① 給与面(能力に応じた給与)への対応	12	4	1.1
	② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	15	4	1.4
	③ 外国語に対応する事務職員の増加	24	17	2.7
	④ 研究環境の立ち上げ支援	18	11	1.9
	⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	3	2	0.3
	⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	8	11	1.1
	⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	1	1	0.1
	⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	1	7	0.4
	⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	7	15	1.2
	⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	1	0.1
	⑪ その他	5	0	0.4
	⑫ ない	27	0	2.2
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	278	195	
	① 給与面(能力に応じた給与)への対応	28	9	1.2
	② 受入を担当する専門部署の設置(ワンストップサービス等)	38	16	1.7
	③ 外国語に対応する事務職員の増加	52	40	2.6
	④ 研究環境の立ち上げ支援	39	16	1.7
	⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	8	6	0.4
	⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	27	31	1.5
	⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	4	5	0.2
	⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	2	13	0.3
	⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(HP等の整備)	24	50	1.8
	⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	1	4	0.1
	⑪ その他	12	5	0.5
	⑫ ない	43	0	1.5

深掘質問_Q6-1. 優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための取組(その他の内容)

- 1 外国人研究者の雇用促進のための人件費支援.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 2 上記質問に対しては,どれも重要であり行っている.ただし,十分かと問われるとどれも不十分.愚問.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 3 URA,特任専門員等を配置して対応している.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 4 外国人教員が本学の宿舍等へ入居を希望する場合には,入居者選考において配慮する.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 5 外国人受け入れのための宿泊施設の整備,拡充(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 6 テニユアトラック制を利用した外国人研究者の受け入れ(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 7 外国人受け入れのための宿泊施設の整備,拡充(大学,第3G,その他,男性)

- 8 ○○○○○○研究所で研究者受入制度を設置し,活用している.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 9 学長による戦略的人事(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 10 海外大学,研究機関とのMOUを多く結んでおり,それを通じての派遣が継続的に行われていること.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 11 取組みを行っているが,まだ課題が多くある状況.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 12 安全保障輸出管理(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

深掘質問_Q6-2. 優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための好事例

- ・一部事務職員は、少なくとも英語では、外国人教員とのコミュニケーションをうまくとることができ、大きなサポートになっている。・国際
- 1 交流室の設置、電子メールアナウンスの英語化・〇〇大学で研究したいと思っていただくための学術的資源(図書、データベース等)の整備・ホームページやメーリングリスト等での情報周知で英語を併記するようにしている(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

 - 2 ・優秀な外国人研究者の雇用を促進するために、平成27年度から「外国人教員雇用促進経費」として人件費等の支援を実施している。さらに令和元年7月には「若手女性・若手外国人特別教員制度」を新設し、人件費の一部を大学本部から支援している。また、外国人研究者の雇用機会を拡大するためクロスアポイントメント制度の適用も推進しており、「クロスアポイントメント活用促進支援制度」を令和元年7月に新設し、クロスアポイントメント制度を適用して外国人研究者を雇用する場合、人件費の一部を大学本部から支援している。・事務手続きに必要な様式や手続きを要約したマニュアルの英語化を行い、外国人教員・研究者等が様々な事務手続きの際、日本語を介さず直接手続きを行える学内体制を整備している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

 - 3 学長のリーダーシップによる大学改革促進のための国際研究拠点形成プログラム(〇〇〇〇〇〇)をH31年度から開始した。理工系,生命系,医療系の3つの分野で国際プロジェクトを実施し,海外で活躍する研究代表者クラスの研究者を招へいし,その指導,助言を得つつ,新たに採用する若手研究者及び本学の若手研究者等が国際共同研究等を進めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

 - 4 ①「給与面(能力に応じた給与)への対応」:教員評価を勘案率に反映し,能力に応じた給与支給が実施されている。⑥「学内・機関内の通知・書類等の英語化」:特に外国人の多い機関においては,英語化未反映の文書についても個別に英語化を進め,関係教員のサポートを行っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

 - 5 採用・事務手続き書類や会議書類の英語化を進めている。日本人職員採用に関しては外国語の能力を重視し,また海外研修も必須としている。外国籍職員の採用も増加させている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

 - 6 学長のリーダーシップによる大学改革促進のための国際研究拠点形成プログラム(〇〇〇〇〇〇)をH31年度から開始した。理工系,生命系,医療系の3つの分野で国際プロジェクトを実施し,海外で活躍する研究代表者クラスの研究者を招へいし,その指導,助言を得つつ,新たに採用する若手研究者及び本学の若手研究者等が国際共同研究等を進めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

 - 7 WPI組織では,完全英語化が実施されている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

 - 8 英語に不自由のない事務職員が多くの部署に配置されるようになっており,教員に対する通知も英語で行われている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

 - 9 教育研究情報を統合的に収集するシステムを構築し,教育活動,研究活動,社会貢献活動など幅広い活動から教員評価を行い給与面に反映している(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)

 - 10 外国語に対応する事務職員として,海外留学経験のある職員を複数名配置している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

 - 11 〇〇〇〇〇〇研究機構(〇〇〇〇〇〇)において特別招聘教授の給与システムを利用し,外国人研究教員を採用している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

 - 12 外国人研究者雇用時の研究費支援,年俸制の適用による給与面での優遇等。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

 - 13 大学の主要戦略研究の一環として文科省より支援いただき,それによってクロスアポイントメント制度を含む外国人教員の雇用と通訳等の専属秘書の雇用が実現化している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

 - 14 研究特区として『〇〇〇〇〇〇研究院』を設置(グリーン・エネルギー・ヘルスケアに関する研究を推進する「材料科学〇〇〇〇〇〇研究院」(〇〇〇〇〇〇)とライフサポート・ソーシャルコンピューティングに関する研究を推進する「情報科学〇〇〇〇〇〇研究院」(〇〇〇〇〇〇)から構成)し,国際性豊かで,諸技術・社会動向に対する広い視野と高い研究力を有するイノベーションリーダーの育成を行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

 - 15 ①テニュアトラック制を利用して外国人研究者を受け入れ,その期間中に学部・学科とのマッチングを行った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

 - 16 学長裁量経費による,研究環境の立ち上げ支援を行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

 - 17 年俸制を導入することにより,給与面での優遇措置がとれるようにしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

 - 18 事務職員の英語教育セミナーの実施,研究向け英語HPの開設等(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

 - 19 外国人教員を採用する際にテニュアトラックとしてそのための支援専属部署を設けている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

 - 20 ・採用時に研究活動がスムーズに進められるように,研究資金や事務手続きの補助を実施。・あらゆる部署での事務職員の英語力向上のための研修支援を実施し,成果が出つつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

 - 21 ⑤ キャンパス内に保育園があり,共働き等による子育てに対するサポートができる。④ 若手研究員に対しては研究支援経費の配分を行うことで研究環境の立ち上げ支援を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

 - 22 本学の強みである希少糖研究において,海外の若手研究者を招聘し,研究環境や研究機材を充実する形で受け入れた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 23 ・教育評価(授業負担,学生指導),研究評価(学術論文,外部資金導入努力など),大学運営に関連する学務貢献と社会貢献等の観点から評価を行い,評価結果を基に賞与や昇給等の給与面に反映させている。・職員の英語能力の向上を目的に事務職員対象の英語研修を実施し,グローバル化に対応するための職員育成を図っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 受け入れにあたっての事務対応をしっかりとできるようにしている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 英語に堪能な職員を配置しての対応。機械翻訳を含めた英語化の実施。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 ・「学長裁量枠」経費として「外国人教員採用インセンティブ経費」を確保し,外国人教員を新規に採用した部局に対して,その採用状況に応じたインセンティブ予算を重点配分する取組を実施。・教授会において,日英同時通訳及び一部会議資料での日英両言語による併記を実施。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 事務職員の海外研修(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 小学校レベルで外国人留学生との交流を図っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 テニューアトラック制度のための部署を設置し,広く外国人にも門戸を開いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 学内に先端的重点的研究を行う組織を設け,そこで積極的に外国人教員・研究者の受入を行っている。給与面での優遇や,受入担当業務や外国語に対応する事務組織の構成,柔軟な規則運用を行うことで,研究活動の国際化が進んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 教授会での同時通訳,すべての文書の日英文書化。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 専門科目の講義を英語化している学部があり,外国人教員が応募しやすくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 外国人研究者向けの情報提供は,専任の外国人研究者(事務官のエフォートあり)を雇用しており,常に情報を提供している。外国語に対応する事務職員のための英語教育を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 学内支援経費の採択の際に,外国人,若手,女性を優遇している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 35 年俸制による業績評価を実施。評価の精度が上がりれば実績に基づいた理想的な業務評価が実現できるのではと,全学的に取り組んでいる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 36 研究推進部門のURAによる支援強化など(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 37 通常の教員人事枠とは別に,理事長,学長による優秀な外国人教員受入枠を確保した。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 大学研究所内に外国人教員を受け入れる組織をつくり,サポート人材を配置した(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 国際交流センターを設置し,海外からの研究者,医師の招致に積極的に関与している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 40 優秀な博士研究員を受け入れるため,日本学術振興会特別研究員の研究奨励金等を参考にしつつ,新たな給与制度を創設(大学,第4G,その他,男性)
- 41 研究に関する打合せ,研究成果や実験結果報告等,研究プロジェクト内の会議は原則英語で行うこととしている。また,ホームページの英語版の作成を専任スタッフにより行っており,外国向けの情報提供の充実を図っている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 42 配偶者の仕事を見つめることができるとき,給与面での折り合いが付いた。給与と配偶者の仕事は同等の価値(効果)があると思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 43 自治体の外国人対応セクションとの連携,機関内の外国人対応セクションの充実(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 44 サポートデスクを設置し,生活面まで広くサポートしている。所内保育所を設置し,外国人対応も開始している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 45 グローバルリエゾンオフィスを置き,MOUの維持管理を行っている。また,そのMOUを通じて海外との人材交流も円滑に行われている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 46 採用時の募集要件に英語対応能力を入れている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 47 所内情報の英語化,事務の英語対応(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 48 管理部門によるテイクケア。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 49 能力に応じて給与やポジションを変動させる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 50 予算処置が全くされないため,独自に国際化WGを組織して活動。病院の国際化も進めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 51 外国語で対応できる事務職員が増え,外国人研究者にも関係のある所内連絡文書は,ほぼすべて英文でも行われています。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

-
- 52 優秀な研究者に対する手当や昇給制度を整備.産学11機関によるレジリエンス研究教育推進コンソーシアムにおいて,国内外の研究者の教育体制を整備.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 53 安全面や研究面のマニュアルの英文化等(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 54 ワンストップサービスを実施するための請負契約を締結している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 55 ヤングリサーチフェロー制度を設立し,非日本語話者の研究者の増加に取り組んでいる.英語での対応を徐々に増やし,国際的な所内イベントを強化している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 56 国際課に専任の職員を置きワンストップサービスを行っている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 57 研究立ち上げのための所内資金の配分を行っている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 58 イン트라ネット等を通じ,重要と目される周知・連絡が職員へなされる際は,和文に加えて英文でも記載がなされる取組が定着しつつある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
-
- 59 英語を使用できる事務員を配置(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 60 受入担当部署を固定し,情報の一元化を図っている.HPの英語版を掲載している.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
-

深掘質問_Q7-1-1. 第5期科学技術基本計画期間中における変化(良い面)

- 1 大学側の管理者の意識が変わってきた。組織体組織でプロジェクトを管理する意識、責任のあり方や定期的な進捗管理の認識、社会課題や市場獲得の視点からバックキャスト手法で管理する意識が出来てきた。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 2 産学連携に予算を配分するようになった。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 3 長期ビジョンに基づくと科学技術への投資を増やさないといけないとの認識がなされたこと(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 4 欧米の大学のように産学官連携による大学の財政基盤の拡大, 特に大学の知財, 大学発スタートアップ企業の株, などの重要性を明確化し, 支援施策が様々打たれる点は非常に良い面と考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 5 組織的な産学官連携の推進は, 大学の重点方針を決めやすく良いと思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 6 Impact, SIP, PRISM, 未来社会創造事業など多くのプロジェクトが展開された(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 7 グローバル化に目を向けさせたことについては良いと思われます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 8 科学技術イノベーションの基盤的な力の強化を取り上げ, 人材力の強化, 知の基盤の強化について意識していること。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 9 選択と集中が加速したことによる産学連携での取り組みは進化した。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 10 産学連携で見た目の成果が出だした(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 11 産学連携の意識が高まった(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 12 政府牽引で科研費含めた競争的資金が充実してきた。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 13 知の基盤強化の必要性をハッキリ言ったこと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 14 大学と企業との交流が促進された。また, 共同研究における間接経費を見直すきっかけとなった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 15 研究プログラム成果をより出口指向として, 社会貢献を推し進めようとした点。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 16 社会に知的財産を産業として反映するというのが少しは大学も理解しつつある(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 17 組織間の連携等, 大掛かりな共同研究が進んだ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 18 方向性は適切なものであると考えられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 19 明確に重みを置くべき分野が明示されている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 20 少なくとも日本の科学が衰退しているという認識は広まっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 社会実装を考慮した研究設計を意識するようになった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 研究倫理に関する教育が徹底した。URA組織など, 大学と企業の連携を支援する枠組みが多様化した。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 Society5.0のような概念の普及(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 24 ある程度の基礎的な研究設備の整備については, 評価できると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 25 総論では理想的な施策である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 26 Society5.0は当初の想定以上に将来の社会ビジョンとして共有されることになった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 27 目的が明確な大型の競争的資金が増えた(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 28 第5期科学技術基本計画を読んだことがないのでわかりません。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 29 URAなどの重要性が少し認識され始めたと思う(大学, 研究員・助教クラス, 男性)

- 30 イノベーション創出に向けた取組みが地方でも顕著になりつつある点(大学, その他, 男性)

- 31 第5期科学技術基本計画のなかでは「競争的研究費の改革」が科学研究費を中心に進められ, 一定の成果が見えてきた。研究採択については若手研究者や女性研究者を中心に企業との連携が想定できる研究課題が採択されている。これに倣い民間企業や, 各種コンテスト, 助成金なども年齢制限や女性限定の研究費を創設している。この効果は10年以上先かもしれないが改善されていると思う。(大学, その他, 男性)

- 32 創造的研究を行うべきとの機運も上昇し、産学連携において包括契約などの大型の連携が進んできており、目的志向型の産学官連携が進んできている。(大学,その他,男性)
- 33 ・遅れているとされていた学問領域の急速な発展が見られ、科学技術基本計画の内容における一定の成果があることは高く評価できると思います。・Society5.0やSDGsというオールジャパンあるいはグローバルな視点での開発目標が浸透し、社会実装や課題解決のためのイノベーション推進という観点が定着したこと(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 国による「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」及び「産学官共同研究におけるマッチング促進のための大学ファクトブック」策定等によって産業界からの投資拡大への取り組みがなされている。学内においては、クロスアポイントメント制度を活用し、女性研究者などを教員にするプロジェクトを行っているほか、研究環境の立ち上げ支援を行うなどの施策を実施している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 企業との連携が進みつつある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 36 Society5.0でターゲットを絞っているのは選択と集中でいい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 37 幾つかのプロジェクトで材料学(特に構造材料)分野にテーマ設定がされたこと。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 大学改革がすすんだ(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 別に何も無い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 40 基本的な課題として取り上げられている課題は、どれも大変重要であり、この先の科学技術の発展においても重要と考えられる。これを明示的に取り上げ、周知されることは、大変よいことと思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 41 社会貢献を意識した研究開発に取り組むようになった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 必要なことに目を向けることが出来た。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 何も変化がない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 大学改革として様々な方策や学内での競争的資金が多くなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 良くなった点はない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 研究者が、自己満足の研究成果を求めるだけでなく、社会的要請に応える課題設定や成果の社会還元を認識して研究を遂行する意識が高まってきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 国際的な共同研究や国内での連携研究が多く展開されるようになったと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 海外への挑戦という点において若手研究者にチャンスが増えたように感じる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 枠組みが良いので、大学内でもアンテナを張っている人たちは産学官連携の共同研究が盛んになるなど、変化がありました。良い方向に向かっていていると思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 変化は特に感じない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 学長の裁量で若手研究者のポストが増えたこと。予算配分の過程が透明になったこと。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 52 科研費等の申請様式の改善等、研究者の負担軽減へ向けた試みは評価したい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 科研費書類のフォーマットが改善された(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 54 組織のガバナンスの強化(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 特に無い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 何を聞かれているのかわからない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 ない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 AIやIoTなど産業界に近い研究の発展のおかげで産学連携がしやすくなった(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 運営費交付金等の基盤的経費の減少傾向の下げ止まり。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 ICT技術の拡充により、時間短縮などの効果があった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 指定国立大学法人化など、大学が柔軟に動けるようになりつつある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 我が国を「世界で最もイノベーションに適した国」へと導くという掛け声は素晴らしい。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 63 多様性と柔軟性を重視する基本方針が示されている点。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 大学VCができた venture支援の体制が充実してきた(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 65 橋渡し研究などの研究支援の体制が増えたこと.AROなどの支援体制が増えたこと.クロスアポイントメント制度など,研究者の流動性が増した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 まったくない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 科学技術イノベーションの基盤的な力の強化,特に若手研究者重視の姿勢(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 知財や産学官連携による研究も評価の対象となるようになった。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 産学官連携に対する資金的な流動性が柔軟になってきたこと(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 良い面,悪い面では無いが意見:①特に変化はない.基本的に国の研究費の総額は変えず,分配を変えているだけなので,ゼロサムの計画となっている.研究に対し国債等を出し,研究費の総額を増やさないと,研究状況の改善は見込めないだろう.これは政治および法律の問題なので,これまで政策立案してきた世代では対応不可のため(現に対応できていない),そのような問題点が理解できるような政策立案者(国としての研究費を税金ではなく国債で出す考えの方)を待つ必要がある.それまで,大学は人材の維持・技術の継承に集中して耐え凌ぐしか無いだろう.当然,それまで我が国の研究水準は一時的に低下するが,これまでの失政のだから仕方が無い.次世代に同じ苦勞をさせないための教訓とすれば良い.②少子高齢対策が言われているなか,大学の人事評価に子育てに対する評価が無いのは違和感がある(男女雇用機会均等ではない).特に大学・研究所は主に国費で研究を行っているのだから,人事・科研費等の評価に子育てに対する評価基準を早急に入れるべきである。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 70
- 71 所属機関が変わり,予算獲得額や産学官連携の件数等にも変化があり,見え方が変わってきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 Society5.0という言葉が周知されたこと(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 モノからコトへのシフト,オープンイノベーションシステムの導入,人文社会科学および自然科学のあらゆる分野の参画を促した点。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 Society5.0で代表されるサイバー空間とフィジカル空間の融合, AI, IoT, データサイエンスの重要性が認識され, 研究者や社会が,積極的に取り組むようになった。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 メリハリが効いた研究サポートができてきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 外部資金の多様化を意識する教職員が増加した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 Society5.0という言葉が周知されたこと(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 SIPの実行による効率的な研究開発 (PDによる)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 (十分とは言えないものの)若手の研究環境改善が行われている.オープンイノベーションの推進体制強化が行われている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 80 研究活動を維持できる資金は調達できた(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 たこつば傾向の強かった大学の研究者が社会のニーズに目を向けるようになった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 82 エネルギーの検討が進められている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 83 長期的な視点での研究開発に取り組むことが難しいこと(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 84 世界との競争意識がより強くなった(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 85 選択と集中の考え方は良い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 86 様々な分野の連携,協働が進んだこと.また,現実社会の解決に向けた方針が広く浸透したこと。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 87 女性,若手の研究支援が進んだ。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 現場では特段感じられるものはない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 科研費改革など,競争的資金について申請方法の簡略化などがおこなわれている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 女性や若手の研究者を育成しようという機運が高くなり始めたように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 様々な制度や取り組みが増えてきたと感じる.多様な選択肢は確実に増えているためそれらを活用できる人は面白い仕事ができるだろうと期待される。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 92 産学官連携を推し進めるのはよいし、ニーズのあるテーマに集中するのは良いと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 情報が広く公開されている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 特に見当たらない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 新規目標を打ち出し、情報化社会への技術課題を明確にした。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 海外派遣のプロジェクトが多かったのは良かった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 科研費の申請書のフォーマットが適切な構成・文量に改善された。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 昇進しました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 以前よりも大学組織の変革をしようという流れが進んでいる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 若手の研究者が獲得できる研究費が増えているように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 目標の一つに「地球規模課題への対応と世界の発展への貢献」などが掲げられているが、対応する取り組みが見られるようになった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 情報化社会が進化したことで、情報技術に対する社会ニーズが高まった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 若手や女性への支援が増えた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 104 特になし(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 105 まったくよくなったと感じられない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 研究者の多様性は多少改善された。私自身は自由に活動ができるようになった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 基礎研究,応用研究,産学官連携についての良い点,問題個所がいままでより明らかになり,研究者の意識も広がった。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 研究システムを改善しようという方向性が織り込まれている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 科研費の使い勝手がよくなった(基金化など)。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 資金的に多様に獲得できるようになった。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 Society 5.0が広く認識されるようになる。出口志向の産学官の共同研究が増えてきた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 より良く変わった点は感じられない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 大学の独自収入を増やす試みが増えていること(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 若手が活躍できる場は以前に比べて増えた(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 115 超スマート社会の実現に向けて,様々な取り組みが進み,科学技術の進展が実感されるようになってきた。また,重点的課題を中心として,基礎研究から実装研究まで活発に進んできているように感じる。若手人材の活用も積極的に進められているように感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 116 あまりない(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 117 公的な研究費がかなり多様な種類となり,評価は以前に比較すると公平になっていると考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 停滞していた日本のアカデミアを活性化する試みは良いと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 119 若手研究や女性研究者の育成の充実(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 なし。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 大学において改革する必要があるという認識がある教員が増えてきており,そのような雰囲気が学内で少しずつではあるが醸成されているように感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 競争的研究資金の規模は維持されており,競争的に資金を獲得できる研究室にとっては充実した研究費を獲得できる状況にあると思う。産学官連携は大学全体では増えてきているように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 123 大学が若手の採用を重点的に行い始めたこと,またスタートアップの資金も支給される(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 124 若手への資金配分の促進が,実感されるようになってきている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 125 若手や女性支援の研究ポジション, 研究費支援などの取り組みが増えてきた。産学官連携の雰囲気は感じるようになった。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 126 研究の方法として,科研費以外の選択肢が増え,より多様性が生まれたこと(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 127 日々の研究に必死で実感と認識する機会が少ないです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 128 産学連携に関してのサポートが手厚くなったこと。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 129 目先ではなく将来の科学技術を見据えた「学術研究と基礎研究の推進に向けた改革・強化」をあげている点。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 Society 5.0に対応できる人材を育成するセンターを設置した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 若手研究者に対する外部資金の支援が充実されてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 第5期科学技術基本計画に基づいて,研究組織(研究センター等)の構築,研究資金申請時の基盤となる考えかたが基本計画に基づいて構築するようになった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 若手研究者が自立して研究を行える環境は,以前に比べて整ってきていると感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 強化する研究領域を絞り予算を集中させたことで国としてのイノベーションを誘発する可能性が高まった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 科研費の充実,若手育成,国際共同研究促進の強化(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 我が国の科学研究の現状を分析し正しく認識しようとしている姿勢や,アカデミアの研究者が社会に開かれた研究を意識するようになったことや,また若手や女性研究者の待遇改善に取り組む努力をするようになったことは,良いことと思われます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 137 産学連携の必要性が多くの研究者の認識するところとなってきたこと。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 138 IOTなどへの対応をいち早く掲げて,実施していることは評価できる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 139 基礎研究について各種のシーズは数多く出ている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 140 社会実装が良しとされる方向性ができ始めた。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 141 自分のスキル,経験値が上がり,研究の高度化が可能となった。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 142 多様な組織が連携するための制度上のしきみが充実してきた(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 143 構造がかわり,新しい研究ができる土台は出来つつあると考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 発明の実用化に向けた取り組みがしやすくなった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 特にない(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 感じない(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 科研費など研究費の配分システムに,少しでも良くしようといういろいろな審査制度の変革があった。研究業績の評価でも単に論文数が多いほど良いのではなく,質が大事だという考え方が出始めた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 女性研究者が増えているように思う(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 149 就職状況が良いため,就職を希望する学生が以前より短期間で研究活動に戻ってこられていると感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 なんとなく夢がありそうだと感じてきている。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 151 学術以外の産学連携など多面的な評価がされるようになってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 良く分からない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 目に見えた良い変化が感じられない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 外部資金獲得のために関連する研究における注目分野に留意し,社会との接点を意識するようになった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 若手や挑戦的研究に対しての期待が大きくなっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 研究の多様化が進んだ(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 国の方向性に沿った研究活動が活性化している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 158 未来志向な話が増えてきたと思う(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 女性の参画機会が増えてきた産学官連携の役割が重要になってきた(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 科学研究費がほんのわずかですが,増額されたことを契機に,この伸びが続くことを期待している(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 特にありません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 安定した研究活動を行う際に必要となる資金は,研究者自ら獲得するというシステムは浸透した。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 明らかに産官学連携への取り組み強化は推進された印象がある。基礎研究一辺倒の研究者の応用研究のしのぎを削る場所に引きずり出されたように見える。自分のような研究者にとってこれは良い面と言えるが,基礎研究だけを行っていた研究者にとっては困ったことであっただろう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 若手研究者を対象とした採用システムが導入された。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 良い面も悪い面も分かりません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 国の目指すべき将来像や方向性が科学技術基本計画で示されることは,自分の研究内容と社会とのかかわりを考えるうえでよいことと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 下記の要因(悪い面)により,研究資金を確保するために,国際共同研究を行いました。(本末転倒です。)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 科学と地域社会をつなげる,仕組み作りはできつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 日本の社会情勢に対し,より即した内容になっている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 研究の立ち上げから社会実装を意識したかたちになっている。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 171 自分自身の置かれている研究環境を客観的に見るできるようになった。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 変化なし(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 医学が格段の進歩を遂げ,人類の寿命が大いに伸びた.AI等の進化。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 174 無し(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 今期は,予算的には良かったです。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 外部資金の獲得が必須なので,産学連携等に目を向けるようになった(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 177 大学の役割の一つが具体的に示されたこと。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 178 若手・女性研究者の数が増えた。科研費の採択率が上昇した。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 179 若手枠の拡大(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 180 学内では,共用設備基盤センターの設置など,機器共用化が大きく進んだ。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 181 大学変革時代の概念を導入できたこと。科研費予算が増やせたこと。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 182 社会のニーズに基づいた研究テーマが評価されるようになった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 183 年度縛りの研究費の使用が緩和され,本当に必要な時期に購入できるようになった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 184 今年度から,○○○○○○○○○○○○○○○○研究センター主任研究員との併任となりました。学術振興へ貢献できるように努めます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 185 あまり感じない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 186 国際競争力が落ちていることが認識された。研究費が相対的に少ないこと,短期の成果の出る研究を国が結果として推進していることが露呈した。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 187 産学連携に取り組む研究者が増えたこと(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 188 学内で昇任することができた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 若手のキャリアパスが増えた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 若手研究者の待遇を向上しようという機運が高まってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 191 起業支援グラントが出来て、大学発ベンチャーが増えた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 産学連携,国際共同研究が周囲で盛んになった気がします(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 193 第5期科学技術基本計画の推進により,若手研究者や女性研究者の研究費枠の拡大やサポート体制が強化されてきたことにより次世代の研究者,人材力の育成・強化に繋がりがつあることを実感しています.また,イノベーション創出に向けたシステムを構築するための様々なセミナーや企画,説明会等が増えてきたと感じます.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 自身の研究活動が「社会にどう活かされるか」深く考えるようになった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 195 特に実感はない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 196 産学官連携による外部資金獲得に積極的になった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 197 若手への科研の研究費の取りやすさ,活動のしやすさが,少し改善されてきた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 198 研究者の多様性が増加した.産学官連携研究への取り組みが増加した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 199 具体化され,より一層わかりやすさが強調されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 200 グローバル化進展(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 201 従来の悪平等的な大学運営が少しずつ改善され,トップダウン的なシステムが導入されつつある.大学の研究や教育において,良い意味での競争原理が少しずつ働き始めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 202 特段無い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 203 集中と選択の明確化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 204 ICT,AIなど,技術的に重要な分野が重点的に支援されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 205 科研費の採択状況が全国的に向上した.地方大学が取り組みやすい外部資金制度(補助金等)が増えた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 206 EBPMを強く意識するようになった.研究成果の社会実装を強く意識するようになった.多様な大学運営資金・研究費獲得を強く意識するようになった.産学官金連携に積極的になった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 207 科学的な発見を元に,地方自治体や企業と連携し予算を確保してイノベーションにつなげている.例えば,基礎研究で明らかにした地域の農産物の機能性を,医学部附属病院で人臨床実験を行い,機能性表示食品へ展開できるシステムを構築した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 208 「地方創生」に資するイノベーションについての認識が大学の中で芽生えてきた.ただし,まだ定着したとはいえ,所属する産学連携イノベーションセンターを中心に活性化を模索している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 209 日本の目指す社会を「Society5.0」というビジョンで示したことは学術や科学技術関係の教育・研究を推進していくうえでの指針として評価できると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 210 国立大学を取り巻く評価は,「国立大学法人評価」,「認証評価」及び「重点支援評価」があり,それらの廃止を含め抜本的な簡素化を図る方向性が示され,客観的な共通評価指標の検討が開始されたこと。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 211 科学技術イノベーションの多彩なかつ具体的な取り組みについては評価できる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 212 4つの基本方針は時代の変革に対してよく対応している(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 213 特に大きな変化を感じなかった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 214 IT, AI研究などの活用が含まれている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 215 科研費の年度繰越ができるようになった(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 216 大学における科学と社会が求める科学の垣根がなくなり始めている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 217 リサーチアドミニストレーションの仕組みが出来上がってきた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 218 実験装置等の研究設備が整い,研究成果を着実に得られるようになったこと。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 無し(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 220 科学と技術を両方考えることができるようになった(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 221 若手研究者への研究支援の充実(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 222 若手研究者の研究環境が改善(研究費を獲得しやすい環境作り)されたこと。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 223 研究実績も成果も可視化しやすくなっている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 224 基盤c,若手Bの重複申請の幅が広がった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 225 所属機関全体に産学官連携を進める機運が高まっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 226 科研費の配算が,若手研究者に多く行われるようになったことは,若手のインセンティブを向上する上で役立った。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 227 若手支援は理解されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 228 若手研究者に予算等が回り始める傾向が出ている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 229 研究テーマが,基礎的なものだけでなく,実用化を目指した応用志向の研究も追加できた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 230 研究教育にやる気のある教員とそうでない教員が明確になった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 231 高額の研究資金が得られ,研究員の雇用が進んだ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 232 産学官連携の意識が増大したことは良い面だと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 233 不十分ながらも,研究成果(論文,産学連携など)を重視する風潮がでてきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 234 若手や,現場の意識が届いて,現状が明らかになっているように思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 技術者の立場からすると,素晴らしい技術に対して注目されることが多くなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 当該研究分野の活性化によりニーズが高まった(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 異分野融合や国際化への取り組みが向上した。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 科研費の若手配分が拡充された(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 特にない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 若手が独立して研究資金をとりやすくなった(私は年をとり若手でなくなったが)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 新たなサービスが続々と提案されており,Society5.0が実現しつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 科研費など官からの補助については年々改善が見られ,研究者に配慮されていることが実感できる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 科研費において若手に充当されるあるいは応募する機会が増した。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 大学の柔軟性は少しづつ出てきているのではないかと思う(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 自身の研究は基本より応用がメインなので,これまでは比較的サポートを受けてやってこれたと思っています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 科研費の基金化が進んだ(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 良い面と悪い面が混在しているため,こちらの欄にまとめる。2016年から,プライベートに変化があり(結婚・出産を経験し,現在子育ての真っただ中におり),研究や教育に関する視点が広がった。一方で,これまででは,自身にとって研究はライフワークのようなものであり,常に研究のことを考えることが自然で楽しめるものであったが,子育てに時間と労力を吸い取られている現在は,仕事としての研究を意識してしまうようになった。また,研究に割ける時間が圧倒的になくなり,集中することができないため,失速は免れない。一方で,現在は雇用に関する心配がない(無期)ため,この現状をある程度落ち着いて受け入れられていると感じている(失速してもまた取り戻せばよいと感じている)。前職の環境では,仕事と生活(主に子育て)の両立は考えられないことであったため(同じ部局に所属する女性研究者は大半が独身であり,結婚していても子供はいない),このような現状となって初めて,今の環境に有難みを感じており,大変感謝している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 248 特に感じたことはない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 249 研究分野の,競争が加速した点が良い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 250 自身の研究に関連する分野が重点研究の対象となった。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 251 論文を多く発表した(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 252 地域社会の自律的發展を目標としている点(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 253 ベンチャーの設立に対して意欲的であること。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 254 なし。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 255 女性研究者にとっては制度がしっかりしてきて産前,産後も働きやすくなったのではないだろうか。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 研究助成はより充実してきたようだ(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 257 本学の若手研究者の科研費採択率が向上した。女性研究者の採用率が増加した。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 258 公的機関外との連携を模索する動きがでている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 259 科研費・若手研究の採択率が上がったことは評価したい。やはり若手研究者は名前が売れておらず実績も少ないため,自力での研究費集めが難しく,研究費集めのための書類作りで時間を消費していくのは非生産的だと思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 企業との繋がりがより大きくなり,彼らのニーズをより把握できるようになった。また,本学の学生達の身の丈に合った研究・教育がどういうものかがはっきりしてきた。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 産学官連携により,研究資金は十分にある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 研究者たちの置かれている環境が可視化された(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 263 産学連携の仕組みや手続きなど,枠組みの整備が進んだ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 264 研究成果が,国及び国民の安全・安心の確保と豊かで質の高い生活の実現を見据えているかを,これまで以上に意識するようになった。国外についても,SATREPSにより地球規模課題への対応と世界の発展への貢献について考えるようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 265 色々な事象がオープンに成って来た。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 266 内容を十分に理解できないため,良い点を見出すことができません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 267 若手への支援強化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 268 科研費の総額は増えたかもしれませんが(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 269 基盤研究だけでなく,身近な活用されるところに予算が付くようになって良いと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 270 なし。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 271 限られた資金の有効配分,若手への研究費増額(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 272 若い研究者への環境整備(スタートアップ支援などの制度)は進んできている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 273 テニューアトラック制度は導入して頂きたいです。准教授以下の教員は落ち着いて仕事ができいていません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 274 科研費の改革は進んでいるように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 275 研究環境に関する様々な悪い側面(問題点)が認知されて共有されるようになったこと。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 276 科研費の申請書類の変化は,研究者に継続性や発展性などの評価が変化したことがわかりやすく伝わり,よかったと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 277 複数の外部資金を獲得することができた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 278 クラウドファンディング等,多様な研究資金のあり方が増えてきた点(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 279 競争原理が働き,研究者が否応なく駆り立てられた。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 280 科研費配分の若手研究者への優遇。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 281 意識して自身の置かれている研究環境を知ろうとするきっかけにはなった(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 282 課題の明確化ならびに変革とイノベーション推進が明確に示された。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 283 資金の獲得に競争原理が用いられていることで,平等になった部分がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 284 本アンケートに関する項目への関心が増えた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 285 産学官連携や社会還元、イノベーション創出などをより意識しながら研究活動を進めることが求められているということが明示されるようになってきたこと。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 この回答を行うことにより,産学官連携について考えるようになった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 287 Society5.0に代表される「超スマート社会」の実現へ向けて,ネットワークやIoTを活用した技術開発が大きく進んでいる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 288 産学連携などの推進,研究者の意識改革が進んでいる(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 289 科研費申請の簡素化(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 290 科研費の制度改革は良い方向に向かっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 291 良くなっている点はなにもない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 292 外部資金は採択されやすくなり,軌道に乗った者は研究費に困ることは無くなった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 大きな研究室がより強力になった.優秀な研究者が海外の機関を選ぶようになり,海外への人事流動性が高まった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 大きな変化はない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 科研費の運用がしやすくなった。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 296 運営費交付金の年10%削減が停止されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 297 産学官の組織対組織の連携が活発になってきたと思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 298 科学技術政策の目指す方向は示されている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 299 社会実装を念頭に置いた研究開発の重要性を意識するようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 300 社会実装を目指したイノベーションへの意識づけが明確になった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 301 イノベーション創出に向けた民間企業との協力に関する奨励(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 302 それぞれの施策による良い点もあるが,総じて研究成果を社会還元するマインドが向上している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 303 AIが研究のツールとして定着しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 304 エビデンスに基づく技術の評価に重きを置くようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 305 世界のトレンド,未来への取り組みをより一層明確にした。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 306 組織の基盤的予算などで改善が見られるとともに,産学連携に対する支援体制が向上してきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 307 社会還元も意識した研究予算の配分は税金を使った研究開発を行っていく上で当然であり,良いことである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 308 目標がはっきりしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 309 国のプロジェクトを遂行していることもあり,研究開発戦略の改定等への大きな影響はありませんでした。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 310 異分野・異業種連携(オープンイノベーション)が進んだ面がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 311 イノベーションについての理解を深め,研究の意義を見つめなおす良い機会になった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 312 幅広い情報が研究者に届くようになり,研究テーマの設定や選択に大いに役立つようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 313 世界,社会の状況変化に対応した柔軟な政策の変化。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 314 受け入れる学生の意識改革を指導に入れて,かつ将来のキャリアアップについても一緒に考える機会を取り入れた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 315 Society 5.0への貢献が目標に掲げられた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 316 大学の若い学生において,意識変化が進んでいること.ただし国際的・社会的変化の反映であって,科学技術基本計画とは無関係に思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 317 方向性を示している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 318 社会実装に繋がる研究開発が重要視された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 319 企業との連携研究が評価されるようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 320 オープン(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 321 このままでは日本がどんどん立ち遅れていくという危機感が広まった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 322 アカデミアの二極化が進んだ。これは人口動態や国際競争力から考えれば自然の摂理。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 323 なし。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 324 徐々にではあるが大学発ベンチャーが社会に与えるインパクトが増大している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 325 競争的資金はそれなりに増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 326 人材の流動性など,制度改革は進んでいると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 327 産業界との連携が具体的になり,企業による研究への参加(資金および人)の積極性が増している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 328 Society5.0を強力に推進するための研究を意識するようになったこと,世界を見ながら人材育成を推進する機運が高まっていることなど目標が明確になった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 329 目標達成型で具体的な成果に着目されるようになり,研究計画や研究プロジェクトの目的が明確になった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 330 新しい視点からの研究アプローチが増加した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 331 大学等研究機関の研究の社会実装,産業界への移転や連携がかなり進んだし,特定分野については連携による産業利用や研究推進も図られていると思う。また,URAの配置により,各機関ごとの色はあるがそれなりに研究支援がされ成果を出している例も見えてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 332 とくになし(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 333 とくになし(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 334 大型プロジェクトが増えた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 335 定年後の雇用が増え,意識も高まった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 336 研究費の支援制度は充実している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 337 (強いて言えば)ベンチャー企業の活動が目立つようになってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 338 若手研究者の雇用安定。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 339 外部資金の使いやすさが向上した(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 科研費の基金化(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 自分の研究分野のことでないが,日本人ノーベル賞受賞者の輩出や宇宙産業技術の進歩などを観ると,この国の科学技術立国にもまだチャンスがあると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 342 なし。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 社会的ニーズの高い研究がより進めやすい環境になっている印象を感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 企業連携や若手研究者の指導等について経験を積むことができた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 革新的な研究に積極的に取り組みやすい環境になってきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 346 危機感の共有は進んだ(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 347 科研費の記載方法に柔軟性が取り入れられた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 348 女性の活躍促進が進んでいる(女性限定公募など)のはとても良いと思う。企業とのマッチングが増えている点も。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 349 科学技術イノベーションの推進機能の強化を国立研究開発法人の改革・機能強化としているところ。(公的研究機関,その他,女性)
- 350 民間企業が参画しやすくなった。(公的研究機関,その他,女性)

- 351 科学技術と社会との関係性の協調が目立つ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 352 世界的な科学技術の変革の流れには載っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 353 メリハリがついてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 354 産学連携(民間企業と公的研究機関,大学との連携)の取り組みは肌感として良い方向に進んでいるように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 355 ほとんどない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 356 少なくとも公的な教育・研究機関の活性化(その程度に議論はあるが。)に貢献した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 357 特にございません(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 358 全体として整合性のある基本計画に纏まっているが,最も重要な課題が挙げられていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 359 目指す方向性は説明資料はBusyでわかりにくい網羅されている。そのため思考経路は理解しやすい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 360 震災復興から今後の国のあるべき姿をもう一度見据えて,方針を決めている。活力ある企業はおそらく大手企業からではなく,中小ベンチャーから出る。その支援をうたっている。人材の教育の重要性をあげている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 361 突出,傾注課題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 362 少しずつではあるが国がどの様に科学技術について取り組んでいるか見えてきたように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 363 Society 5.0の共有が進んでいる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 364 「Society 5.0」という言葉が広がった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 365 民間研究への投資が増えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 366 戦略的に特化するエリアを絞り思い切った予算で推進している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 367 実効のあるテーマがプロジェクトとして統括されている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 368 日本の将来発展性を科学技術の側面から総合的に振興推進させる基本計画であり,計画そのものは中長期視点で観て高評価と考える。種々の環境変化があろうとも計画そのもの持続的なローリングを期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 369 大規模公共研究施設が充実してきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 370 産学官連携は 徐々にではあるが取組が進んでいる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 371 産学連携の強化の重要性を改めて認識した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 372 オープンイノベーション,産学連携に関する組織的な動きが加速されていると感じられる様になった。ただし,成果の社会実装に向けた支援,人材育成等を強化する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 373 大学や公的研究機関からの情報発信が量・質ともに増してきているのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 374 産官学の連携が進化したことは非常に良かったと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 375 特定の課題に,積極的に取り組む姿勢は良いと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 376 各公的機関からの情報提供が積極的になりつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 377 グローバル化が進み,よい意味で日本を見限って活躍の場を海外に見つけることが普通になってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 378 Society5.0の方針提示により,ICTにより社会課題解決に結びつけようという機運が高まった。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 379 科学技術の指針として策定して頂く事は必要です。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 380 社会全体に,科学技術として何が課題となっているのかを明確にしていること。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 381 大型の研究開発プログラムが立ち上がり,重点的な研究開発が遂行できるようになったのは良い方向性と考ええる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 382 オープンイノベーション推進に向けた意識や取り組みが活発化しており,対応した仕組みづくりも進んでいると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 383 先進技術への投資(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 384 技術推進の為の仕組みは着実に進んでいる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 385 社会実装を目的にしたこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 386 方針と重点領域の明確化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 387 最低限必要な投資は行われている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 388 大学院生の生活支援に取り組んでいること。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 389 ベンチャー企業や大学,公的研究機関との連携を加速していくことにより,技術を社会実装につなげていく必要があるという認識が強まりました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 390 省庁による縦割り体制が少なくなり,内閣府主導による異分野の連携が推奨されたプロジェクトがやりやすくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 391 欧米に出遅れていたCPSの重要性に関する認識が広まった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 392 Society 5.0(未来の姿)の共有が進んでいる。CSTIの司令塔機能強化。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 393 研究開発資金として一定規模以上を確保していること(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 394 AIに代表されるように産学で協力して人材を育成しようという取り組みがなされている点,ベンチャーの成功事例の増加。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 395 カーボンリサイクルロードマップの策定,SDGsによる課題の共有(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 396 オープンイノベーションが加速される環境が構築されたこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 397 社会課題の共有や明確化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 398 Society5.0という日本の将来ビジョンを描いているのは良い。基本計画が頭となり,ImpactやSIPプログラムが具体的研究テーマが組まれて推進されていることは良いと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 399 取組みが,世の中に浸透してきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 400 再認識は出来る(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 401 全体では,特に有識者会議(討論会)の参加で,各界の実情を知ることができたのは大きかった。若い世代の科学離れを知り,非常に懸念している。〇〇〇〇に制空権を握られて,しかし日本のロボットや半導体,エッジコンピューティングの地上戦,と言われるなかで,果たして我々は,どのような方向性で,科学技術立国であるのか?もっと議論するべきである。個人面では,日常の企業活動に埋もれがちだった視点が,日本の科学技術の実情を認識する上で,比較として海外の状況(特に欧州は現地訪問)も調べるようになったため,自分の視座が明らかに変わった。特に現在の研究開発が,どのように次世代に貢献するのか,を技術学会,技術論文,執筆などでも織り込み発信するようになった。また,この期間中に,国民のほとんどが,大きな自然災害(特に大型台風による大規模水害)に遭遇し,日本が抱える気候変動に無関心ではいられなくなった。これは社会的にも物理的にも心情的にも,日本全体と個人が受けた大きな変化である。そして自然災害は途切れることが無くやってくる。そこにイノベーションによる予防,対応,復帰力を見い出せないのか?を最重要テーマにすべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 402 地域企業の活性化という政策が加わった(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 403 産学官(ここで"官"は公的研究機関を指す)間でのオープンイノベーションが推進されている。スマート社会の実現については,時代に沿った技術開発がなされつつあり,今後も今まで以上に推進すると思われる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 404 内閣府主導プロジェクトが末端の各省庁や国立研究開発法人主導プロジェクトまで影響が及びガバナンスが効いている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 405 Society 5.0という用語やその考え方が大分浸透した。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 406 基本計画内容は良いと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 407 起業家精神が多少芽生えてきた。(民間企業等,その他,男性)
- 408 継続性を持って進める事は,非常によく,全体の方向性は,見えるようにはなった。NISTEPなどもその成果確認の一環として取り組んでいる事は理解。(民間企業等,その他,男性)
- 409 大学の研究への前向きな考えが増したように感じます。(民間企業等,その他,男性)
- 410 産学官連携,知財対策等が徐々に動き始めた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 411 産学官の連携が進んだのみならず,異なった職種の人に連携の視点が共有されるようになった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 412 我が国に向けた産業技術により集中すべきことを,明確にする方向性が見えてきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

-
- 413 イノベーションに結びつく活動の重要さは認識されるようになった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 414 学長,研究機関の理事長が産学官連携をトップダウンで推進する動きが顕著になり,大型の連携が迅速に行われている。(民間企業等,その他,男性)
-
- 415 アカデミアにおいて知の資産を持続的に創出する努力が定着してきた感がある。(民間企業等,その他,男性)
-

深掘質問_Q7-1-2. 第5期科学技術基本計画期間中における変化(悪い面)

- 1 報告書や訪問調査などに対する研究者の業務過多に対する配慮が大切になってきている事で参加者の積極姿勢が減少している点。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 2 地域と連携している地方大学への予算配分が少ない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 3 研究における余裕(金銭的, 時間的)をなくしてしまっていること(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 4 大学等における研究環境の悪化, 研究力の低下, 人材の不足等(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 5 上記も含めた様々な仕組みによる支援がどうしても特定の大学・研究グループ・研究者に集中しがちである。効率性を充分立証した上での公平な選考による投資をお願いしたい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 6 萌芽的な基礎研究の強化が不十分。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 7 予定調和というか, 公募とは名ばかりの出来レース様のプロジェクトが多数含まれていたように感じた。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 8 地域に対してのやる気が削がれていっていると感じられます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 9 意識した項目についての対応がまだできていないこと, とくに国立大学の運営費交付金など基礎的研究経費の確保ができていないこと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 10 選択と集中により, 多様な萌芽的研究とその育成が弱くなっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 11 最終商品の開発がほとんどとなっている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 12 目先の資金獲得が重視されるようになった(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 13 強い大学(いわゆる大手国立大学)への支援が手厚くなっている。致し方ない部分もあるが, 研究成果を長期的視点でみることや, 多くの私学が人文社会科学系研究者を数多く抱えていることも踏まえた, 計画も必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 14 知の基盤強化がなされたように思えない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 15 長期的な視点での研究をやりにくくなった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 16 全てをIT戦略へからめようとした点は無理があるのではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 17 AI等の研究技術開発と製品化のペースがグローバルなスピード感から大きく取り残されている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 18 AMEDでも予算の付け方が中身でなく相変わらず特定の大学に落ちている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 19 それを実行するための計画の緻密さ, 実効性に課題がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 20 あまりにも直近の成果, 社会実装を求めすぎる感がある(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 はやりものの分野ばかりが目立つ(持続可能かどうかわからない)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 世界的な地位の低下(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 イノベーション志向へのシフトが激しいのはいたしかたないが, 短期的に実現するイノベーションを狙うのは筋悪。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 24 基礎的な研究を軽視するようになった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 25 JST等の資金投入の対象となる研究分野が限定的かつ既得権益が強く採用した恣意的な配分が行われている。日本の新しい強みを育てる資金活用になっていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 26 成果が不明確(もともとそういう性格のプランですが)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 27 競争的資金の割合が増え, 落ち着いて研究できる状態では無いと思う。また, 申請 報告書作成のサイクルが, 短期サイクルであり, もう少し時間的な余裕を持った申請, 研究, 報告のサイクルが必要と思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 28 机上の空論である傾向が有り, 具体案の提示が乏しい。基礎研究, 実用化, ベンチャー企業創設, 株式上場などの経験者を世界的に探し, 共通点を見抜き, それを施策に提言し, 実現の政治活動をすべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 29 IoT, AI, deep learningなどソフトウェアが重点に置かれすぎている。世界で騒いでいるものを追いかけている面が強い。真に新しいものは, hardwareから生まれることを認識すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 30 基本計画では新規の行政事業につながる取組は挙げられているが, その結果, 法制度に絡む事項や, 府省あるいは部課を横断する対応が必要な事項が手つかずで残る結果となった。たとえば, 国立大学法人法や法人会計の制約から生じる事項など。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 31 CSTP主導と称して結局経産省がヘゲモニーを握り文科省所管の科学技術政策(大学教育,基礎研究等)の利害が損なわれた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 水産業のような地域産業は,経済規模が小さいために大型の競争的資金のテーマから外れがちである。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 第5期科学技術基本計画を読んだことがないのでわかりません。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 URAなどの待遇が悪い(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 35 イノベーションに関係ない学術分野が弱体化している点(大学,その他,男性)
- 36 第5期科学技術基本計画について,我が国の政策予算にどのように反映されているのか,財務省をはじめとする各省庁に対しても基本計画の在り方や目的を熟知してもらいたい.政権が変わっても首長が変わっても継続的に必要な我が国の国幹である政策を審議していることを理解してほしい。(大学,その他,男性)
- 37 国家全体としての産業力を上げるためにアカデミアで産み出されるイノベーションを産業実装するまでに橋渡しの機能が絶対的に不足しており,人材強化・増員や予算確保を始めとする橋渡し機能の強化がまったく遅れているので,第6期で注力をお願いしたい。(大学,その他,男性)
- 38 研究費の集中化がより進んでいる.若手支援が叫ばれているが,必ずしも若手の研究力の向上につながっているか疑問が残る。(大学,その他,男性)
- 39 ・Playerの急激な高齢化と若手の多様化により,以前よりも,一つの目標に向かった選択と集中のような戦略が不適切になってきています.若手研究者を充実させるための戦略・戦術が急務と考えます.今までのような人材育成,シニア層の有効活用という議論だけでは,息の長い戦略は描けなくなります。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 若手研究者の育成・活躍促進として,公募型資金の直接経費から研究代表者等への人件費支出が可能となるよう直接経費支出の柔軟化に向けた検討を進め,必要な措置を講ずるなどし,第5期基本計画中に40歳未満の大学本務教員の数を1割増加させることを目指すとの記載があるものの,いまだに公募型資金の直接経費から研究代表者等への人件費支出が可能となっていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 41 基礎研究をする時間が少なくなりつつある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 Society5.0でサイバー空間の構築を標榜しているが,変に人工知能(技術)がもてはやされている.できることとできないことを十分認識すべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 大学の研究者,研究補助員の不足が加速し,また基盤的な研究費が実質的に減少した点(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 44 運営費の削減が,定常的な教育研究活動を阻害している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 45 経費(特に人件費)削減ありきで,人材確保が難しくなった(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 なんでもかんでもSociety 5.0に絡めて提案している研究が多く,科学的に根拠が危うい数字が掲げられている研究提案やインパクトファクターの高い論文に出すことばかりが先行している研究提案が増えている印象があり,科学技術分野の危機を非常に感じることもある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 科学技術の最も根の部分,人間がそれぞれに抱く,好奇心や探求心とすると,基本計画が大きく前面にでるほど,研究の自由度が失われることが危惧される。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 外部資金は増えたものの,特定の研究者に集まりやすい傾向は改善されていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 臨床研究法をはじめとして,研究を取り巻くルールの厳格化のみが進み,結局研究遂行にかかる事務負担が膨大になっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 世界的な競争力を保つには投資額が全く足りていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 研究者の任期問題を一体いつ解決するのか,解決できない責任を誰がどうとるのかはっきりさせてほしい。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 大学等の研究者が経済的イノベーションに結び付く研究に重きを置かざるを得ないような雰囲気がでている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 何も変化がない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 その反面,書類作成等に使われる時間が増えている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 IT,AI,IoTなどが重視され,日本が得意な「ものづくり」を軽視している.また,出口指向になりすぎている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 基礎研究重視というかけ声は聞こえるが,実態は応用研究重視の研究資金配分に向かっている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 短期的成果の期待できる流行りの分野への研究費・人材の集中が進み,研究の基盤を支える研究施設の維持・発展が困難になりつつあると思います.目先のテーマだけでなく,長期的視野で必要となる研究インフラを戦略的に発展させることが国際競争力を高める上で重要だと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 58 大学における継続的な運営費削減により基盤となる部分が弱体化している(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 産学官連携の共同研究が軌道に乗るまでは,学生のテーマが定まりにくく,学生がストレスを貯めやすいこともあって,教育効果が高いとは思えません.純粋な学問を高いレベルで学びたい学生にとっては,成果を求める研究体制は魅力的ではないかもしれません.大学院生が博士課程に進学するケースは相変わらず多くありませんが,博士課程は外国人大学院生の割合が増えました.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 若手の多様性が失われていること.若手研究者が精神的に余裕がなくなっていること.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 若手研究者を優遇する方向への急速なシフトにより,「若手よりやや上」の世代の待遇が悪化しているように感じられ,個人的にはしんどい.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 任期無しの職が増えていない(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 基盤的経費が削減され,競争的資金に偏りすぎ.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 特定の地域に資金が集中している.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 極めて短期的かつ短絡的な計画.政策的でトップダウン的な策定プロセスが,日本の科学と学術を萎縮させると思う.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 利益に繋がるイノベーション研究重視へのシフト(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 社会的要請に合うような研究への圧力が強くなっており,大きな問題と感じています.イノベーションは狙って生み出せるものではなく,全方位的な種まきの研究費も必要です.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 68 政府予算が削られ,様々な場面で歪を感じる事が多くなった(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 社会からの負託の名のもとに,政治が決めるインパクト重視の大型予算案件が多すぎないか.大型予算が悪いとは言わないが,基盤的に広く浅く萌芽的研究のサポートも重要.ちょっとバランスが悪いように感じる.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 研究の進行スピードが速くなり,中長期の研究にパワーを割けなくなった.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 71 予算の集中(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 期間中ではあるものの政府の施策とは無関係な点で大きな変化があった.人工知能バブルが加速し,民間企業からの問い合わせが急増している.これ自体は良い面と思われるかもしれないが,具体的な相談内容は,研究の最先端からは2歩も3歩も遅れた技術の実用化である.企業からの資金獲得への圧力がこれまで以上に強まることで,研究面での国際的な競争力が一層低下することを懸念している.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 73 数値評価に関わる活動・資料および数字になりやすい実績づくりに時間を取られ,本質的な研究に割ける時間が減っていると思います.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 我が国を「世界で最もイノベーションに適した国」へと導くという施策とは程遠いのが現実の施策であること.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 現場の問題点を分析した上での多様性と柔軟性重視の計画提言になっていない点.国の財務状況に即した戦略的な研究教育組織の縮小がまったく取り上げられていない点.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 研究機関における基盤研究費が低下している(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 日本のバイオ民間企業が大学との連携を積極的に進める気があまりない(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 基礎研究に対する助成が不足している.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 資金調達競争はますます熾烈になり,申請書書き,評価会への対応が仕事の中心になり研究どころではなくなってきた(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 80 計画・評価(大学評価や部局評価)の書類仕事が多く,研究に集中できる時間が半減した.研究業績は大幅に増えたにも関わらず,予算が獲得しにくくなった.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 81 大学運営費の減少により,研究活動,教育環境が悪化している.外部資金頼みの現状では,目先の研究しか考えられず,若手研究者の雇用も3年以下の雇用しかできず見通せない状況である.もはや限界が来ており,研究はできない状況である.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 82 掛け声は素晴らしいが,その成果がまだ見えてこない.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 多様性の求め方が,女性,外国人に偏りすぎている.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 産学官連携自体に対するプレッシャーが大きく,一方で学から産へのアウトソースのデメリットも多いと感じる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 85 所属機関が変わり、教育に従事する時間が減ったので、教育と研究の両立という面から、検討することが難しくなった。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 国立大学法人へのメリットが何も感じられなかった(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 様々な施策が散在しており、横断的な方針がないこと(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 民間企業から大学への投資額を三倍にする目標について、各大学で努力をしているが短期間で達成することは難しい状況である。大学は民間企業からイノベティブなアイデアを求められている。大学としてはその期待にこたえるために引き続き努力していく必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 国立大学運営費交付金の新たな配分・評価(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 イノベーション(=社会に役立つ)を過度に強調したような印象を与えたために、研究だけでなく、社会の方向性の点でも、多様性が失われつつあるように感じる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 基盤的研究に対するサポートが減っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 運営費交付金の減少による基盤的設備の更新などに支障(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 様々な施策が散在しており、横断的な方針がないこと(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 optimistic すぎる。重要な課題であるもののコンフリクトしているものについての問題提起などがなされていない。基礎研究(学理をもとめる,また研究者の自由発想を尊重する)への未来投資が描かれていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 SIPが十分機能しない部分の継続(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 課題解決型の研究提案が求められたので,将来の破壊的基礎研究は困難になった(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 97 短期間に社会実装を求める傾向が強くなった。若手研究者のテニユアポジションが減少し,優秀な学生が研究者の道を選択しな傾向が強くなった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 98 大学側の環境変化の視点が欠けている。運営費交付金が不足しているため,学生への支援がさみしくなってきました。目下,在籍中の学生は過去の学生が恵まれた経験を積むことができているのに対して同じようなサービスが受けられないことを疑問視し始めています。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 99 エネルギー-将来展望が世論,感情論に流され,国際的視点に立った科学的な判断がなされているか-確信を持ちにくい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 100 申請書で良い研究開発の提案を示すことができれば,大きな研究資金を獲得できること(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 事務的負担が明らかに増えた(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 選択と集中の度が行きすぎて,多様性が低下した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 103 ファンディングの目利き力が低下していると思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 104 運営費交付金から競争的資金への転換により,強い大学はより強くなる傾向にあり,全国の大学間の格差が広がっている。このため,地方大学の特色ある教育研究が縮小していると感じる。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 105 運営費交付金が減少し,管理運営業務が増えた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 依然として,博士課程(後期課程)に進学する学生が少ない。これは,ほとんどの場合博士課程の学生への経済的支援が選択と集中となっていることであり,とても優秀ではあるがリスクをとることに躊躇する学生を取り込めていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 基盤的経費を抑え,競争的資金を増加させた結果,日本の学術に関して視野が短期的となり,また,産業に直接結びつかない基礎研究を軽視する風潮が広がっていると危惧する。この傾向は長期的には日本の学術の埋没を導くと思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 競争的資金の申請資格に,若手を優先しすぎている感じがある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 日本の研究力低下に歯止めがかからない。再浮上のための有効な施策がなされていない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 外部資金は増えてきたが,大学内の運営費が年々減額されることが当たり前になったように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 基礎研究への科研費の配分が減少している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 112 人が減り,予算も減少した。時間も無くなっており,多様な選択肢が存在してもそれらを学ぶ余裕がないことも問題だろう。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 113 運営費交付金の重点配分枠の設定で、大学が確定的に獲得できる運営費交付金が減少した事。これは固定費(人件費をその大きな部分として含む)を削減しなければならない事を意味する。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 科研費新学術の融合領域相当の廃止による,新分野開拓のモチベーション低下。少子化,働き方改革によるマンパワー低下に対応する方策の欠如(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 余計なことをやめてほしい,集中させてくれ。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 しかし,成果が社会還元されるための仕掛けがない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 定常運営費の削減,競争的資金の増大,科研費などのボトムアップ型研究資金の削減(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 我が国が強い研究領域であった,材料,ナノテク分野を重点分野から外し,弱い研究領域を重点化した結果が上がっていない材料・ナノテク分野の研究者は,予算が取れず,この領域における我が国の優位性は失墜しつつある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 既存の分野はある意味「時代遅れ」となり,維持していくべき基礎・基盤的技術力が置き去りにされている。新規課題が砂上の楼閣になり,地盤沈下しないか心配である。既存分野に対しても,一定の理解・手当が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 女性研究者の増加を目的とした動きが強まったように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 それに従い研究以外の業務が増加しており,研究自体でなく研究のマネジメントをすることが多くなりました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 全般的に研究環境が悪化しており,若手育成が困難な状況教員の定年延長に伴って,中堅教員の昇進機会も喪失気味(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 基礎研究が軽視される傾向がある(自分自身は基礎研究分野であるが,学会などで研究費の獲得が難しくなっているという話をよく聞く)。若手を拡充した分,それ以外の研究者が獲得出来る研究費が少なくなっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 人材,知,資金が循環するようなシステムの構築には至っていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 企業へ就職する学生が増加して,博士課程進学者が減少傾向にあるため,大学の若手研究者が減っている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 短期的な成果が求められる傾向が強くなった。基礎研究の重要性が強化されない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 127 業務は増える一方なのに,現場の人数は減る一方で,ブラック化している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 128 とにかく書類・事務仕事が多すぎる。しかも,年々増え続けている。様々な方面から同じようなアンケートや調査を求められるため教育・研究の時間が確保できない。また,大学の人員削減により教員が行う業務・研修(経理処理,学内報告,e-learning,授業時間)がここ数年でも増大している。加えて,研究資金・給与などあらゆる金銭的な支給が絞られているため,10年後に若手研究者がモチベーションを維持できる環境であるか大変心配である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 教授,准教授はほとんど研究活動をしていないように見える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 130 研究費獲得や大学改革に伴う負担,学生の学力や意識の低下などの教育面での負担など,様々な面で現場の研究者の負担が大きくなっており,研究力という面では悪くなっている一方のように感じる。このまま日本の研究力低下が続いていくことを恐れている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 131 期待していない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 132 研究環境や教育環境は厳しい状態が続いており,変化を感じられない点。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 133 声の大きな研究者に対する研究資金の集中がますますひどくなった。多様な基礎研究が育まれる環境が失われている。特に,地方大学の研究・教育の環境劣化が激しい。このままでは,大学の存在意義が失われてしまう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 134 事務書類,研修,など増えた(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 研究システムの改善の実効性がまだまだ彫られていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 産業育成,経済発展を強く意識した計画が進められ,学術全体の発展を支える構想が建てられなかった。外部資金への依存と大学運営費交付金の削減(実際には施設の営繕や人件費など他の経費の運営費交付金からの拠出)により,基盤的研究費が減少し,学生の教育研究にまで影響を及ぼす結果となった。これにより自由な研究が縮小し,学問・研究の面白さを知る大学院生数の減少,博士課程進学者の減少が引き起こされたと思われる。各種メディアでNISTEP定点調査の結果をもとに,研究の状況・環境の危機が叫ばれていることを文部科学省,政府は強く意識すべきと思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 人事の停滞,ポスドクの行き場を考えてほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 基礎研究が相対的に軽視される傾向にある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 139 相変わらず、博士号取得者の民間登用は進まず、進学者数の先細りが顕著になった。また、国公立大学の学費の抑制ができず、優秀な人材の輩出を阻害している。各研究機関における電子ジャーナルの購読が難しくなり、世界の科学技術の推移を把握することすら難しくなりつつある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 基盤経費の削減が継続していること(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 若手に与えられた場合は任期付きである場合が多いのだが、研究面で大きな結果を出すには短すぎるうえ、大学での教育業務や委員会業務も任せられて益々時間がない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 142 重点課題やインパクトの高い研究課題が注目され、研究や実用化展開が進み、基盤が強化される一方で、該当しない研究分野の落差が激しくなっている。また、短期的な成果重視の風潮は、純粋な基礎研究を展開しづらくしている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 143 大学が名ばかり改革に奔走して職員の疲弊が深刻化している。科研費の特設分野がなくなり、重複制限によって応募できる枠が狭くなった。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 144 教員の不補充など、若手の採用が滞るケースが増えている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 研究時間の減少、研究費獲得競争の激化、若手支援から漏れる、中堅教員・研究者のキャリアパスの困難さ(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 Curiosity-drivenの研究に申請できる研究費が減った。医学部では、医学教育や病院の認証などへの関わる作業が増加した。中国の研究者は莫大な研究費を受けていることが判明した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 研究し始めの若手,独立して伸びようとする若手,大学院生を多く抱える中堅など研究者の状況,年齢などに応じた研究費配分システムが必要。戦略的に細切れを多く作っても結果は惨敗の可能性が高い。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 柱とされている「オープンイノベーションの推進」は、一部のトップ大学の例を除いて、基本的にはあまり進んでいない。地球規模の課題への取組もあまり進んでいない。研究開発成果から見た世界における日本の地位は低下するばかりである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 ただし、イノベーションを強調するあまり、もっとも重要である基盤となる研究や基礎を理解して応用力のある若手の人材育成がおろそかになっている。全員が起業家になるわけではない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 150 研究の目的に学術的な説明が求められる。社会要請でも十分である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 社会への直接的な還元,事業化,応用研究が重要視される一方,基礎科学研究に対する支援の希薄化が懸念(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 人員不足が浮き彫りになってきて、業務が滞っている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 若手研究人材へのフォローが手厚くはなくなったが、博士後期課程への進学者が減少し、世代間で研究環境や条件に開きがあるように感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 大学の資金規模が縮小しており、若手の安定したポストを大学が提供できなくなっていると感じる。大学が縮小傾向である現況で、海外留学など経験を積んだ優秀な若手研究者の行き先を探すことが困難になっているようだ。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 155 大学の尺度で業績を点数化して、雇用や給与に反映させる方向で動いていること。場合によっては良い方向に向くこともあるが、大きな仕事をしている場合には結果がでるのに時間がかかり評価されないことになる。小さな仕事ばかり(数ばかりの仕事)で意義深い仕事が減る可能性を危惧する。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 156 中間層,シニア層が取り残され、特に中間層は非常に苦しい立場となっています。産学官連携の具体的な進捗が見えない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 157 大学院生や研究支援事務を行うスタッフが極端に不足しており、大学にも研究体制を維持する金銭的な余裕が見られなくなったこと。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 158 研究環境は悪化の一途であり、研究を希望する学生にとって大学教員は魅力的な職でなくなりつつある。研究の多様性が低下しているのみならず、将来的に研究者を目指す学生が激減している。研究の量と質は、現在のような程度の低下では済まず、将来的には急激に悪化する可能性がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 159 国立大学の研究環境の悪さ,人員不足の改善はなされていない。マネジメント業務の多さも改善されていないので、第5期科学技術基本計画期間中のよい変化を実感できない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 160 運営費交付金の減額(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 「総論文数増加,総論文のうちトップ10論文数割合の増加(10%へ)」は理解できるが、ノーベル賞につながるような基礎研究成果が、当初は必ずしも「トップ10論文」になるとは限らないため、数値目標にこだわる必要はない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 地方の大学の研究環境は悪化の一途である。このままでは、日本の科学技術は完全に衰退する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 大学の財政状況が一層厳しくなってきた。・基礎研究軽視の政策が増えてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 164 文科省機関申請の助成事業が少なくなった点(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 165 経常費補助など慢性的に予算が不足している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 166 一方で,若手研究者のポストが増えているとは言い難く,博士課程の学生が将来に展望を持ちにくい状況が続いている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 167 科学技術による成果は日本の隅々から生まれてきたのが日本の強さであったように感じるが,予算の偏りが強化されたことで,その環境が壊滅する可能性がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 168 Society 5.0や第4次産業革命,分野横断的なイノベーション創出,産学官連携・応用開発研究の比重が大きすぎ,基礎研究・学術研究への予算比率が減っている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 169 しかしながら国による研究への投資は,国家財政が厳しい現状では難しいと思いますが,国立大学の運営交付金削減の継続による弊害について正しく認識されていないと思います。「知」について言えば,市場原理が大学の学術研究に導入され,選択と集中が進められた結果,個々の大学で明治より伝統的に体系化され蓄積されてきた多様な学術研究のかけがえのない有形無形のリソースが消滅する危険性に瀕しています。それらが選択/集中する拠点に集積維持されていくなら良いのですが,現実には多くの場合忘れ去られ放棄されて行く運命にあると言えるのではないのでしょうか? 独創的なイノベーションを希求する研究においては多様性は重要と思われませんが,それが徐々に先細りになる傾向にあると感じます。科学研究の持続可能な発展を考える上で,市場原理の導入の如く近視眼的取り組みは大きな弊害となり,我が国の研究力の衰退をより加速させることが危惧されます。「人材」については,若手研究者や女性研究者の育成をした後のキャリアパスが明確に示されていないというか,選択と集中が行われた結果においてはその能力を發揮できる場の確保が不可能であると言えるのではないのでしょうか? 選択/集中された機関において業績をあげ,せつかく地方大学に就職する機会があっても,研究環境が大きく悪化することから辞退するケースもあると聞きます。国外への流出しか流動性が確保できないのではと危惧する次第です。また残ったとしても時限付きのポストでは,ノーベル賞級の時間のかかる独創性のある研究には取り組めないのではないのでしょうか? 人材育成としての入り口と出口がアンバランスとなった人材力強化となっているのではないのでしょうか?(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 人材不足(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 171 大学教育が第5期科学技術基本計画の内容に対応していないため,活躍できる人材育成ができていないと思われる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 172 新シーズが多く出ているが,バラマキになっている面があり社会発展につながらない研究のための基礎研究に研究費が配分される研究パブル状態である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 173 経営の効率化が優先されるべきではあるが,地域の強みや多様性が損なわれる傾向があるが難しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 174 年々多忙になる。雑務が多い。学生の資質が大きく変化している。(こころの病を含む)(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 175 民間企業や経済活動重視の研究が奨励されAI社会後の幸福の問題から遠ざかっている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 176 ターゲットが主導された研究公募が増えた。ある程度は仕方がないことだが,より幅広い基礎研究への支援を維持することは国の科学技術基盤を維持する上で重要と考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 フレームワークができたとしても,評価するのは従来の中で生きてきた人であるため,評価自体は過去の構造と替わっていないことが問題と把握できた。国際性/産業性を高めたいならば,国際的/産業的な評価基準が必要と考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 文科省機関申請の助成事業が少なくなった点(大学,第3G,その他,男性)
- 179 研究環境の劣化。学生の質の低下。国民の科学への理解の低下(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 現在行われている「選択と集中」は,効率が悪い・優先度が低いと思われる分野を切り捨てているだけであると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 予算不足が顕在化し,人員削減,図書削減など,研究環境が劣化した(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 インパクトファクターの高い雑誌に論文を出すことが,世界トップレベルの優れた研究者であるという強い固定観念が依然変わっていない。研究費と専念できる環境さえ与えれば,予定通りに結果は出る(出てくれないと困る)という考え方でJSTやNEDOなどの大型研究費の配分のみならず,有名研究機関の若手研究職ポストまでが選考されている。頻繁に評価会を実施してプレッシャーを掛け続ければ,研究者は結果を出すと思っている人たちが研究費を出す側に多い。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 意思決定権のポジションの女性研究者がほとんどおらず,システムの継続性が疑問視される。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 184 運営費交付金削減などによる研究者数(FTE研究従事者)と基盤的研究費の減少,および重点化(選択と集中)によって論文生産性が低下,国際競争力が弱まった。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 個人に配分される教育研究基盤経費が年々減少している。学生の教育研究のための自由度の高い資金として,必須のものだと考える。挑戦的なテーマ設定は既に回避しており,これ以上の減少は教育研究の質の低下につながるだろう。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 基礎的な運営交付金が機能維持に十分な額ではなくなり,国に大学を維持する意図があるように思えない(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 187 今の大学に転職した時期の影響で、ほかの時期との変化を比較することはできません。今の大学に移ってからの印象ですが、改革・再編ばかりやっているような気がします。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 科研費の若手研究Aの廃止など,自身の研究資金獲得の機会が失われたと考えている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 表面的な言葉ばかりが先行している。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 190 教員数が急減しているために,特定の教員に配属される大学院生数が急増しており,一方,研究費配分にバランスや院生数による補正がないので日々が地獄ようになってきた。この状況下で,ワークアンドライフバランスの考えの浸透の影響で無茶苦茶である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 良く分からない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 具体的に何が悪いという訳ではないが,閉塞感が全体的に漂っていることは否めない(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 研究資金獲得が,研究テーマを決める重要要素になった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 良い面が行きすぎている感がある。やる事が極端に走りすぎる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 インパクトの高い成果に結びつきづらくなった(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 法人化以降の大学における基盤的経費の削減,人件費抑制に向けて退職者の不補充などの影響が,基本計画で取り上げられている数量的指標においても,表面化してきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 外部資金を集めるための事務作業が極めて多い上に,単年度決算の問題もあり,大きな資金をえたのに研究時間は減ってしまうという悪循環になっている。せめて複数年度決算を基本とするくらいはできないのでしょうか。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 防衛省の競争的資金に代表されるように,目的志向型の研究費の拡大がさらに促進されているように思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 今のところ,何かが変わった実感がない。おそらく,恩恵は旧帝大などに限られているのではないのでしょうか。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 元々産官学連携研究に熱心に従事していた私のような研究者は業務過多に追い込まれた。企業の安い下請けに成り下がり,共同研究は増える一方であるにも関わらず,大学内での理解の進行は遅く,仕事に追われて家庭や周囲の人間関係は悪化した。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 すばらしいことを新たに計画する大学に手厚く運営費を出したいという気持ちはわかるが,年々仕事量は増加の一途をたどる。事業を増やす方向ではなく,本来の教育・研究により集中できる方向が評価されるような雰囲気になればいいと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 様々な計画が推進されているのであろうが,一部局において,計画による変化をあまり感じることはない。様々な計画が見られるが,その影響があったかと言われると心当たりはあまりない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 論文数,外部資金調達状況,博士後期課程学生の指導数...など,人事評価が厳しくなった。第5期科学技術基本計画を遂行するために,ある特定分野への研究資金や人材の集中が顕著になったように思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 「大学等の一層効率的・効果的な運営を可能とする基盤的経費の改革と確実な措置」により,研究者個人レベルの研究費は減りました。「国立大学改革と研究資金改革との一体的推進」により,研究者個人レベルの研究費は減りました。研究費が減ったことで,外部資金を獲得するための時間を確保せねばならないために,こうした取組を通じて,総論文数も減りました。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 様々な目標を掲げているが,現状では実効性に乏しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 科学と地域社会を繋げる,仕組みはできつつあるが,裾野が狭い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 研究にとれる時間が少なく,落ち着いて研究できない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 208 多岐に渡り網羅的な用語の集約という印象を受ける。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 抽象的で,対象とする研究分野が狭い。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 210 とくになし(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 変化なし(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 時間的,金銭的に余裕がなくなった(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 地球環境,食料の確保などより良い未来を迎える為にまだ対応が必要な分野がある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)

- 214 これまでの選択と集中と競争による研究費配分の政策が失敗し、世界で唯一日本国だけが論文の数を減らしている点(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 大学運営や事務関係の雑用が増え,研究時間が減った。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 企業からの資金提供では,企業の意味が強いので,研究の自由な発想の構築を妨げる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 217 上記の役割から逸脱した活動に大学自身が冷淡な態度をとること。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 任期付き雇用での採用が多い。女性研究者の割合ノルマ達成のために女性限定公募ばかりになっている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 219 科学技術基本計画と少しずれるが,運営費交付金の削減による安定的な研究資金の衰退(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 220 大学間の選択と集中がさらに進んで,地方大学にとってはさらに厳しい状況になっている印象を受ける。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 概念だけではなく,現場での変革が遅れていること。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 日本国内の研究が低迷しているのは,大学・研究機関に対する予算が年々削減されているのが原因である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 223 大学内には共同施設ですら故障すると修理が費用的に困難な装置がある。継続的な研究を考える場合,このような状況がある自体,国家の科学技術支援が不十分といわざるをえない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 短期間で成果が出る研究がより評価されるようになったと感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 225 最先端の大型備品の供給が停止し劣化が目立つようになったこと,技術補佐員も集まりにくくなったことなど研究環境は厳しくなった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 226 科学研究費がとりにくくなった(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 227 地方大学では,何か変化したというような話を聞かない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 228 計画達成にのみ機関が躍起になっており,アカデミアとしての余裕を持った研究組織とは程遠くなってしまった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 229 重点領域を決めるのは良いと思いますが,医学領域ではやはりIPSやがんなどに多くの研究費が流れる割には成果が乏しいと思います。また,それがいつも同じような研究者が多くの研究費を獲得することにつながっています。今後のシードとなる研究には科研費にしても少し増額した方が良いと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 230 運営交付金削減が続いた結果,配分校費がなくなりつつある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 231 過度の若手支援となり,教授になりたての世代(45歳~50歳)の困窮が激しくなっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 232 若手研究者の育成不足(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 233 日本からの研究論文数が激減してしまっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 234 最初の段階とあまり変化なく,目に見える改革はなされていないように思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 運営費交付金を減らしたことのより,大学の基盤経費が大きく減少したこと。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 大学経営が厳しくなっているように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 変革が必要なのはわかるが,イノベーションに重きを置きすぎているように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 空きポジションが少なく,任期の有無による待遇差が露わになってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 基盤的研究の予算申請の場が,AMEDが出来たことにより,減少していることを実感します。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 地域の発展どころかはっきり衰退している。研究者も不便な場所には住みたくない。科学技術だけでは解決しない問題だが,大企業が東京に移転して地方の仕事がなくなるのを呼び戻す政策が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 地方大学ではなかなかそのような状況になっていないが,焦っている研究者もおり,そのような研究者は外に出る傾向にあり,どんどん地方大学のレベル低下につながっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- その一方で、橋渡し研究が重視され、成果が求められているため、すでに好循環を生み出している分野に研究資金等が集中しがちであると感じます。負の循環に入ってしまうと、まだ水面下の基礎的研究分野や、中堅の研究者の競争的資金獲得が、より困難な時代になってきたようです。また、学部学生が年々多様化している中、地方大学の現場では、教育と研究、管理運営の各業務を少人数の教員でこなしながらイノベーションを模索するという現実と直面しており、研究者となる前の人材育成と、イノベーションにつながる知の創造といった、本来のアカデミアとしての大学の役割が十分機能しているのかどうか、不安を感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 242
- 243 若い研究者が大学に教員として雇われない。教員の平均年齢が上がっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 244 特に実感はない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 245 研究活動の取り組みは増えたが、人員は増えず、研究活動における事務処理負担が増している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 246 「何に役立つのか」ばかりを求められるので、基礎研究をやりにくく感じるようになった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 247 国からの全体的な科研の研究費が削減され、研究費が取りにくくなったと感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 248 ・研究資金の減額により、1人あたりの研究費が減少している傍ら、補助金による研究の方向付けが助長され、自発的な研究が阻害されている。・教育予算が徐々に減額され、教育力の低下による人材育成への悪影響がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 249 極度の選択と集中が進みすぎているのではないかと懸念がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 250 競争的資金のみが増えて、経常経費が減少してしまったため、基礎体力が著しく低下した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 251 評価増研究時間減(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 252 大学に対して評価ばかりで、肝心の運営費交付金が伸びていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 253 海外に出る研究者、外国人の受入が未だに十分に行われておらず、国際的人材の育成や研究ネットワークの形成が立ち後れている。これが、IT、AIを始めとする新規技術の国際的な競争力の低下に繋がっている。基礎研究に対する研究者当たりの基本的研究費がクリティカルリミットを下回っている。そのため、研究者が自由な発想に基づいて未来を見据えて行う基礎研究力の低下を招いている。企業と大学の人材交流が積極的に行われておらず、諸外国に比べて起業や事業化に対するハードルが著しく高い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 254 何をしたのかが知られていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 255 良い面を強くすることによる弊害。科学を楽しむ裾野を広げることができていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 256 医学・生命科学分野の裾野を広げるような研究が軽視されていると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 257 評価の名の下に締め付けへの道筋ばかりが目立っており、このままでは我が国の持つ研究力の先行きが心配である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 258 ノーベル賞受賞者らが発言しているように、基礎的な研究に資金が投入されていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 259 産学官金連携を進める中では大学の本務の境界が曖昧になり、迷うことが多い。施設設備(大型のものでは大学農場等)の老朽化を補う財源が決定的に不足しているが、資金面での打開策が見いだせない。様々なレベル(各教員,執行部)で評価疲れ,改革疲れの感がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 Society 5.0の概念が抽象的過ぎて、具体的な目標にはなり得ない。むしろ貧困の克服(SDGsにある)のほうははるかに大事かつ喫緊の課題。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 261 悪い面ではないが、スマート社会等はまだ地方での理解は難しく、まずは地方経済,産業の活性化が先と思われれます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 262 国立大学を取り巻く評価の簡素化に向けての過渡期においては、その対応について学内理解を得ることが困難で業務が輻輳することが予想されるし、実際、現場での混乱も生じています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 263 長期的かつ戦略的に人材を育成する政策,基礎研究を探索・醸成する環境が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 264 大学における問題点は国から大学への給付金が毎年減額されていることである。このように研究,開発に投資する金額は毎年減少している。研究開発に対する財源確保に対する具体案がない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 265 特に大きな変化を感じなかった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 266 実現のための具体的な施策との連携が不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 267 特に大きな変化はない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 268 資金調達制度,研究サイクル,評価方法が旧態依然のままであり,現状とそぐわなくなりつつある.民間との共同研究が進んでも,それ自体は大学における研究業績評価とは乖離している.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 269 成果の出た研究だけ評価しては国としての科学技術力の向上にはつながらない.その周辺の「真剣な」失敗を見る努力をする必要があるにもかかわらず,政策的には「勝ち馬」にのみ乗る形にどんどんなっている.教育についても同様で,大学群として質を保つのであれば,〇〇や〇〇と言ったトップ大学の学生定員こそ減らし,エリートの輩出に力を注ぐべき.この時,予算については減額せず維持しておけば,一人当たりの予算は手厚くなり,自然とエリート養成が進むし,そこでこぼれた人間はトリクルダウン的に地方を含め他の大学に流れることから,最終的には全体の底上げができる.間違っても,ピラミッドの底辺を切ってはダメで,そうすると全体が縮小することは絵を描かなくてもわかる話.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 270 大学での教育改革を実施しており,必要性は理解しているが,変革期なのでその対応に多くの時間を要することがある.大学が将来を見据えて良い方向に改革を進めていることは理解できるので,対応しながら研究活動を進めていきたい.(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 271 研究成果および社会実装と学問的発展はイコールではないが,とかく成果の観点が最重要視されているように感じる.(大学,第4G,その他,男性)
- 272 研究費が一部のものに集中しすぎて,全体のアクティビティを下げている.予算の獲得額の多寡が業績のように扱われるようになってしまっている.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 273 基盤予算の減少,教員ポストの減少,基礎研究の軽視(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 274 予算の悪化,教員の研究時間の減少,学生の研究に対するモチベーションの低下,大学の改革による教員の疲弊(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 275 恒常的な古くなった設備の維持費の不足(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 技術偏重になり,真理の追求ができなくなった(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 若手研究者の研究環境が改善(研究費を獲得しやすい環境作り)されすぎたこと.重要なのは将来が有望な研究者を育成することで,若ければ誰でも良いと感じられる現在の若手研究者の環境作りは適切ではないと思う.例えば中堅研究者は優秀であっても授業負担や大学業務があり研究に費やす時間は若手よりも少ない.同じ評価であれば科研費では若手優先となるため,若手に研究費を優先的に獲得され中堅は力を発揮できない.これは決して良い状況ではない.博士課程の学生に対するRAの増額による生活費のサポートや学術振興会のDCやPDの研究員の枠を広げるなどの裾野を広げることは重要と思うが,ポストク以降は各枠を徐々に絞り,「優秀な若手研究者」のみに「研究費」と「ポジション」を与える制度こそが必要と思う.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 278 人材力,知の基盤,資金の強化をうたっているが,若手の研究ばなれ,基礎科学への資金減などを見るに,まったく改善したように思えない.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 279 研究費がとれなくなった.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 280 特定の研究者に,競争的資金が偏って配分されている.必要以上に大型研究資金制度が増加している(科研費の様な「低額であるが,より多くの科学者が基礎研究・教育を実施できる公募型研究資金」を増加させるべきである).(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 281 変化は感じない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 282 どのような制度も日本のなかだけでとどまっている.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 283 萌芽研究が大型(開拓)になり,基盤研究との違いがなくなった.これならば開拓をなくして挑戦的研究を相当額まで増やしたほうが良い.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 284 研究成果に基づく起業について所属機関のシステム(特許の許諾等の知財関連)が追いついていない,もしくは人材が確保できていない状態になっている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 285 科研費の配算が,中堅以上の古手研究者に,厳しくなったことは,若手の育成に対して,大きな障害となる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 286 人事が適正に行われず適正配置がなされない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 全体の科学研究費が少ない.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 文部科学省から大学に対する交付金が年々減っている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 AI研究に偏っておりブームが過ぎた後に残る技術をサポートしていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 教育・研究環境の悪化(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 教員ポスト,基盤的研究費が減少した.研究教育以外の仕事量の増大.意味のあるテーマだが地味に研究活動している教員の競争的資金の減少.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 ある特定の研究者への高額な研究費の集中が問題である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 293 若者の意識動向を鑑みたときに、最近の「働き方改革」と第5期科学技術基本計画の「イノベーション創出」に整合性があるかが疑問である。以前の〇〇〇〇のテレビ番組の「〇〇〇〇〇〇〇」で出てくるようなイノベーション創出はもう日本では期待できない社会になるのではないかと思っている。やりたい人がやりたいようにできない社会にすること自体が問題である。第5期科学技術基本計画に書かれている文言にはとくに問題は感じないが、それに合った政策になっていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 大学の財政状況が決定的に悪化し,財政的な支援が縮小している.大学改革などによる学内業務も激増している.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 プロジェクトへの資金(競争的資金)は増額されているが,新しい研究ネタを探すための自由な発想の研究への資金は減少している.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 大学や研究機関の現場での研究者の現状,意識とは大きく乖離した点が多く,実効性に乏しい計画である.策定段階では多様な意見を反映しすぎていて,研究者の現状とは乖離したものにまとまったのではないか.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 297 現状から変化が起きるのか見通せない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 人・金・時間が足りない.過度な競争化が進んだ.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 研究にならない開発案件が増加している(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 資金面が特定の箇所に特化したことで,特定の領域だけが人材・施設の面で向上したことで,基盤・基礎研究が弱くなり,研究の多様性が減少,将来(長期期間)への不安要素が濃くなった.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 教育改革に割くエフォートが年々増えている.教育改革は急務であるが,教職員が疲弊してしまっは元も子もない.教員の現状を見てアカデミアの進路を選択しない学生も増えている.先進国でphDが減るのにはこういう一面もある.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 実用化研究がやりにくくなった.実際に製品化するよりは,やっている風を装うと効果的で,実用化すると良いことはない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 連携やコラボレーションに関わる人材等,研究支援人材が増え,研究者の給料と研究時間は減っている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 サイバー空間での技術はかなり発展していると思われるが成果が見えにくい.石油施設への攻撃があったことから軍事兵器への転用を気を付ける必要がある.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 大学においては研究者に対するインセンティブという点で必要十分を満たす程度にとどまっており,どう経営していくかという点に意識が向いているように思われ,その傾向は年々強まっていると感じられる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 雇用が減り,若手がマネージメントの仕事をすることになり始めている.大学側がこの調査結果に目を触れる機会がない.または本調査内容に沿った行動をしていない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 しかし,結局はお金を投入しないと,人材は増えず,結果,論文数も増えない(いい結果も).お金も大型の研究資金でなく,人材に投資していただきたい.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 あまりにも選択と集中が進み,地方大学とそれ以外との差が広がりすぎていると感じています.例えば旧帝大へのファンドの設立は地方大学からベンチャーを目指している者としてうらやましいです.このまま地方大学との環境・設備・人材の差を広げていくのが施策であるなら,地方発のイノベーションは起こらないでしょう.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 成果の数値化(データ化)がすすんだが,報告・登録作業が十分に洗練されておらず手間が多い(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 (国立)大学の雇用環境,研究環境が更に悪化した(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 ベースとなる研究費も少なくなり,研究活動が困難になっていることに加え,研究活動以外の業務(学生の生活指導,保護者への対応)が増えて,負担が大きくなっており,研究者としての活動,研究成果のアウトプットがますます困難になった.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 312 都内の大学の定員制限による教員ポストの減少,固定化.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 313 任期・ポスト(昇任)・予算が連動して変化していない.例えば,MITでは任期・予算によってポスト(昇任)が決まらず,成果と能力によってのみ,役職が決まり,任期が決まる,と聞く.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 314 エビデンス作りのための会議や催しにうんざり「研究費コンプライアンス研修」「FDのための研修会」など(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 315 所属機関からの配分予算が減額した(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 特に感じない.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 317 研究会が多すぎる.無駄ではないが,出張が多くなり,本末転倒である.インターネットをもっと活用すべきと思う.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

- 318 大学の交付金が減らされ、教員に配分される予算がじりじりと減っている。しかしながら諦めているのか、科研費に応募すらしめない、モチベーションの低い教員がいることがより問題。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 研究環境(特に地方国立大学の)が悪化していると考えます(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 研究成果, 社会実装が強くとめられており, 比較的基礎的な研究はやりにくくなったと感じる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 准教授の昇任人事が停滞するなどの中間的な位置付けの研究者へのしわ寄せが目立つ。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 資金がないことが公的機関外との連携模索につながっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 手続きに関する書類仕事が多い。このアンケートも入力項目が多く、どのように今後の計画に反映されているのかが実感しづらい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 科学研究費の獲得ができなくなった。企業や本学の学生のニーズを把握できた分、自身の立場として何をすべきかを改めて考え、科学研究費等を使った基礎研究との両立の難しさがより顕在化した。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 外部資金獲得により、契約関係書類、報告書類の作成に時間と労力が費やされる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 326 所属機関からの基盤経費が削減され続けている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 327 環境が可視化されたが各研究者の置かれている環境に差がありすぎ、有効な対策が打ち出せていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 328 「選択と集中」の弊害を認識しつつも、現在に至るまで修正できなかった。研究予算の概念を歪曲することを通じて実質的に研究予算を削減したために、機能不全となる小さな研究ユニットが増加した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 329 特に無い(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 330 申請書等の書類が増え、時間的制約が増した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 331 具体性に欠ける。実現した姿や形が予測できない。本国の未来予想図が描きにくい。言葉が躍っているように感じています。カタカナが非常に多くありませんか？一般国民には理解不能だと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 332 公的外部資金の増加が少ない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 333 大学の人材縮小により、教育および学内業務の負担が増し、研究に費やす時間の確保が困難になっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 334 配分に関して、申請のよし悪し以外のファクター(年齢差別、性差別)が入るとともに、真面目な評価以外のムーンショットのような評価の仕方が極めて困難で、ほぼ不可能な視点が入ったこと。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 335 額もスピード感も中国に比べ、圧倒的に貧弱になってしまっている。これまでの日本のアドバンテージがほぼ無くなっているか、逆転されてしまっている。その点に対する改善が無いように思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 336 うまくいっていないのに、継続する意味が分からない。頭が悪いのではないかとと思われる。集中化はもう時代遅れではないか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 337 目先の成果主義(手堅い研究,挑戦的ではない研究)が進んだ(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 338 安定的な研究を続けられるような仕組みは全然できていない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 339 部局における業務負担が増加して、研究に割くことのできる時間が徐々に減少している(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 「社会の多様なステークホルダー」を具体的に教えて欲しいです。具体的に教えて頂けると、目標も定まり易くなります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 研究費の削減。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 342 我々世代の科研費若手研究へ応募可能な期間が急に短縮された。経過措置期間がないのはおかしいと思った。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 科学技術の発展を促進するために、さまざまな面で研究や研究者に対する評価の仕組みが導入されているが、それらが研究を正しく評価できる仕組みになっていないと感じることが多々ある。そしてその影響を受けて多くの研究者が本質的でない作業に多くの時間を取られることになっていると強く感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 大学側の疲弊に対する手当がなされないで、全体的な状況は悪くなっているように思われます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 科研費の充足率低下に加えて消費税アップ(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 346 ダイバーシティや産官学連携は、組織としての取り組みについては大学間の格差は全く埋まらない。研究費の集中に関しても、変わらないように感じている。若手重視は進んでいるが、現実には「若手」が終わった後に研究者が停滞している。移行期のサポートが必要なのではないかと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 347 研究以外の業務に、より多くの時間を割かなければならなくなった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 348 人員削減の方針が、より厳しくなった。業績の評価基準がより厳しくなった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 349 基盤的研究費が少ないことから生じる研究の自由度が減少し、短期的な小さな研究しか評価されず、結果として国の基盤的な力が弱くなっている点。現在の第5期科学技術基本計画を強化すれば、国力は必ず落ちるので、これまでの政策に対する効果の検証および抜本的な政策転換が必要。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 350 落ち着いて基礎研究がし辛くなった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 351 中堅研究者(ポストドクター等一万人支援計画辺り?)に対しては科研費配分は厳しい。計画した場合、その後の対応も継続すべきかと思えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 352 自身の置かれている研究環境が相対的にあまりよろしくないことに気づいてしまった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 353 残念ながら何か改善したという実感はない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 354 多様化する問題点と個々の問題解決の複雑化や深化により、当事者が問題解決に主体的に関わりずらいきらいがある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 355 一方、分野限定などがあり、採択されやすい方向に誘導されてしまい、自由度が減る。自由な研究は発想が自由にでき広がりがあるが、採択のために選んだテーマの場合、そちらにこじつけなければならず何となく結果がおもしろくないように感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 356 若手研究者の人口が減っているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 教授が不在となり、領域の混乱が発生した。教員同士のハラスメントもあるし、学生に対するアカハラまがいのことも多く、その対応に心身共に疲れた。それなのに、処分を受けない上司を見て、大学の力のなさを感じるし、上司の人間性を疑う。人間関係が本当に悪くなった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 358 いろいろとキーワードが出てくる一方で、具体的な行動を促すような方策や情報収集手段があまり提示されていない。結果、研究活動でやっている中身はそんなに変わっていないのが大多数だと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 自身がアクションをまだ起こせていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 360 一方、科学技術全般に対しては、情報通信システム関連等、限られた分野を対象とした選択と集中が進められ、その結果、学術基盤全体としては弱体化が進んでいるのではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 361 短期間で成果の出る研究を目指す研究者(特に若手研究者)が増えている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 362 政府の戦略研究ファンドでは、より出口を強調される傾向にあるが、応募する研究員たちのマインドセットがそれほど大きく変わっていないなかで、ギャップが広がるばかりではないかと思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 363 運営交付金の毎年の削減(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 364 閉塞感が漂う。このままでは日本からイノベティブな研究が出なくなるだろう。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 365 企業が行うべき課題まで大学に担わせている。企業にとっては開発費を抑えられると考えるかもしれないが、実際には効率が悪く、ビジネスチャンスもなくしている。大学にとっては真にイノベティブな基礎研究を行う機会を失っている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 366 運用面での改善がないか悪くなっている。評価業務の負担増。文科の縦割り政策。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 367 基盤的経費が削減されたため、論文購読等ができなくなり研究分野全体としては研究活動に支障が出る。また産学連携やクロスアポイントなどは雑務が増えるだけで時間の確保がますます厳しくなった。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 368 学生の確保が難しくなっているように感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 369 優秀な大学院生の進学率の低下を憂うようになった(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 370 小さな研究室が行き詰るようになった。優秀な研究者が海外に流出し、空洞化の懸念がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 371 URAの導入で余計な仕事が増えた。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 372 健康医療戦略室の設置により、ライフサイエンスに関するポリシーが複雑になり、且つ基礎研究への目配りが薄れた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 373 国際化など明白な必要性のある事が実施されない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 374 政府の科学技術支援がまだまだ不十分で,基本計画が掛け声倒れになっている面もあります。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 375 Society 5.0が強調されすぎ,広い学術分野をカバーしていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 376 書かれているだけで実効性が無い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 377 数年で成果が期待される研究を重要する一方で,成果の社会実装に対する取組が十分でない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 378 基礎研究や基盤研究の位置づけが弱くなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 379 厳しい予算事情(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 380 学術研究,基礎研究をより強く意識する必要がでてきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 381 基礎研究と現地実証試験のような応用研究の間をつなぐ研究に対する予算が少なくなっていることを懸念している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 382 これまでの記述欄にすでに記入済み(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 383 巨額の研究費はビッグネームに集中しすぎ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 384 競争的外部資金の研究目的がSociety 5.0に偏りすぎているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 385 各外部資金の特徴が薄れた(特に科研費)。すべて目的指向の研究になった感がある。研究者個々の純粋な発想に基づく研究は実施が難しいのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 386 基礎研究は基礎研究で重要視する必要あり。要するにくだらなくとも社会還元可能であれば予算は配分すべきであるが,基礎研究については十分に検討した上で良いものにはそれなりの予算が行くようなシステムが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 387 目的がわかりやすくなった反面,基礎研究がないがしろになった。書類作成の負担が増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 388 イノベーション重視により純粋科学の基礎研究は進展しにくくなっているのではないかと危惧する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 389 昨今の雇用環境の中で優秀な人材が博士号を取得し研究機関で研究を深めることを選択しなくなっている状態は改善していないように思います。また,短期的に利用先が見つからなくても長期的育てるべき基盤的な科学技術が顧みられない状況が続いているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 390 イノベーション/異分野・異業種連携のための仕組み構築にリソースがとられ,研究開発活動そのものやそれを支える基礎的研究,社会実装活動それ自体の活動についてはむしろ停滞しているケースがみられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 391 引き続き運営費交付金の減額が続いており,厳しい状況である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 392 いろいろな取り組みに翻弄され,研究に割く時間,じっくり考える時間が減ってしまった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 393 イノベーションの概念先行で予算のバラマキにならないよう,イノベーションを進展させる仕組みをさらに検討すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 394 出口研究を要求されるようになってきた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 395 若手の基礎研究参加数の増加が思い描いたようには進んでいない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 396 社会実装を優先しすぎたため次代の研究シーズを仕込む時間がなくなった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 397 政治主導が強すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 398 全ての関係施策がSociety5.0に紐付けられていながらSociety5.0の本質が不明確なため,予算政策の統一性が無いことは心配な点。また科学技術予算総額の計算方法を変更するなど,ほころびな目立つ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 399 トップダウンによる研究管理が進んだ。コンプライアンス関係に費やす時間が増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 400 いかに良い環境にするかではなく,イノベーションのなかに手を加えようとしてきたこと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 401 基本技術の開発から実用化に至るまでの期間にこそ,様々な開発研究が必要であるが,その段階のケアが薄い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 402 企業への橋渡しという用語が一人歩きして出口思考になりすぎた。また、橋渡しはリニアモデルの用語であり、思考停止が生じた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 403 DMP(data management plan)など規定が厳しくなっているが、good practiceやPC、サーバー、セキュリティなどハードウェアでも敷居が高い。規定だけでなく、そういったハードウェア、運用などの支援も欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 404 現場にいる研究者の意識改革や制度設計を含め、具体的な抜本的な措置があまり見られない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 405 二極化が進む一方、差別化が中途半端。(交付金の割振りなど)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 406 諸外国のドラスティックな施策推進に、全くついていけず、かなり引き離された。Society5.0も、内容に関して内閣府は全く煮詰めなかった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 407 我が国の研究環境はむしろ悪くなっているのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 408 Society5.0等デジタル化の進展に対して、過去の遺産を多く有する民主的国家であるがゆえに国として柔軟な対応ができておらず、米国・中国に劣後している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 409 一方大学における交付金が減少しているのに、若い研究者例えば助教などを雇うことが出来ない。したがって競争的資金で雇う特任が増えている。特任研究者(ポスドク)の姿を見ている現役の学生たちは自分の姿を重ね合わせ博士課程への進学を諦めている。これが今後の研究者リソースの減少に繋がり、技術革新などでできなくなると危惧される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 410 産官学連携に重点が置かれるあまり、出口に重点がおかれすぎている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 411 すぐに役に立つ技術ばかりが目され、新たな技術の開発を長期間にわたって実施することがさらに困難になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 412 大型予算に傾きすぎて予算が集中し、シーズ研究の推進がおろそかになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 413 "スマート" "イノベーション" "AI" "IoT"などのキーワード優先型の研究提案になり、特に環境保全型の長期的研究にそぐわない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 414 長い先の将来を見据えた基盤となる科学技術の深堀り検討が浅薄になった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 415 基礎研究を充実しないと今後のイノベーションは生まれない。基礎研究が不十分な気がする。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 416 コーディネータの必要性もそこそこいわれている割にはその存在が軽視されており、雇用条件の悪化や若手の減少などが目立つ。その分をURAが補っている組織もあるが、そのためにURAが本質的な業務に十分な時間を割けないで苦勞している例も見られる。研究者の環境も、けては良くなってはいない、そのために基礎研究が危惧的になってきていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 417 とくになし(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 418 交付金が順調に減っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 419 PDCAサイクルと称して、規則が増えるばかりだった。本来、PDCAは、不要となった規則は削減していく意味も含んでいるはずだが、規則だらけで、何をすることも申請、承認が必要になり、肝心な研究時間がなくなってしまった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 420 予算・プロジェクトがあっても担い手である若手研究者がいない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 421 定年後の仕事の内容や機会が必ずしも定年者の希望に添うものではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 422 「先見性と戦略性」と「多様性と柔軟性」のバランスが大変難しく、運用の仕方次第ではどちらも中途半端になってしまう可能性がある。例えば、運営費が削減されていることから外部資金なくして研究活動が困難な状況になりうる。科研費などで萌芽目的の研究費はあるものの、外部資金が獲得しやすい研究課題に集中される傾向が強くなっているように感じている。一方で、研究成果が出始めた狭義の意味でわかりやすく社会に還元しやすい研究に関しては、他からの積極的な推進がなくても企業が能動的にその研究分野に参加する可能性が高い。「先見性と戦略性」と「多様性と柔軟性」のバランスをどのようにとっているのか、客観的な指標のようなものがあるのであれば、ぜひ教えていただきたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 423 研究費獲得後の事務手続き(契約関連の書類作成等)は研究者が行うため、十分な研究時間が確保できていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 424 持続的イノベーションの軽視傾向。基礎研究能力低下。政策がギャンブル的で技術的な戦略が感じられない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 425 主に40代の中堅研究者へのしわ寄せ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 426 博士出身者の就職が困難な事実が大学院生に広まり、優秀な人材の確保に苦勞するようになった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 427 科学や技術にイノベーションを期待している時点で計画が間違っている。ますます基礎研究がやり辛くなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 428 研究水準の低下に全く歯止めがかかっていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 429 イノベーションと言いながら成果を急ぎすぎる.研究の内容が本当に社会貢献するには10年以上かかる.じつくりと腰をすえて取り組むべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 430 基礎研究力の弱体.研究費獲得のための耳障りの良い研究課題の増加(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 ますます予算が厳しくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 萌芽的・基盤的研究を進めるために必要な費用や時間の確保が困難になっている印象を受ける。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 組織の改革が速く,以前実施していた研究等に落ち着いて取り組めなくなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 434 若手研究者の待遇,運営費交付金の削減等,改善されたところはない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 435 自由な発想に基づく研究はしにくい.株式会社では,短期の締め切りで締め上げれば成果が出るのかもしれないが,研究は毎月の報告を義務づけても成果は上がらず,かえって研究の足を引っ張ることになっていることへの理解が進んでいない.研究の時間スケールはもっと長い.イノベーションをキーワードにした取り組みが積極的に進められているようだが,科学者からの反対意見は慎重に検討して欲しい.そうでないと,科学の基盤が破壊される.例えばオープンサイエンスについて,公的資金で採ったデータは即時公開を義務づける,というようなことをやると,野外で一次データを採る研究者を壊滅させてしまうことになる.一次データ無しでは誰も研究できないことを理解して欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 436 科研費の書類のフォーマットがころころかわって面倒くさいです.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 437 基礎学問よりも会社が本来行うべきタイプの応用研究ばかりが優遇されるようになった.その結果,日本の基礎研究の水準は恐ろしく低下したように思う(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 438 イノベーション創出が強調され,基礎基盤研究がおろそかになりつつある(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 439 科学技術に関する政策が劇的に改善しているわけではない点.どのように環境が変化したのかを現場では知る機会が少ない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 440 若手,中堅(超氷河期世代)の研究環境(ポジション,研究資金等)がまったく改善されていない.その姿をみている学生が夢や希望を失い,研究者の道へ進まず,負のスパイラルにはまっている.博士課程の学生には給与を出す欧米のシステムを導入して欲しい(税金からのサポートで)(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 441 2013年の労働契約法,研究開発力強化法,大学教員任期法の改正(無期転換 5年/10年ルール)と第5期科学技術基本計画の矛盾(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 442 人材力の強化は素晴らしいが,数を増やすという部分のみがクローズアップされており,教育して育てる部分が不足しているように感じる.学びたいものが独自に学べる補助や機会,システムの強化(例えばサバティカルなど)が必要だと感じる。(公的研究機関,その他,女性)
- 443 分野が限定され過ぎている。(公的研究機関,その他,女性)
- 444 総花的な印象がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 445 日本の科学技術研究の指向が,IoT,AI,BDに偏り過ぎ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 446 偏りが大きくなっている。(システム構築/アルゴリズム解析偏重・マテリアル/エンジニアリング/工程開発手薄)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 447 国として今後,基礎研究をどう扱っていくのかという問題,研究資金確保の問題,各種規制の問題への対応は十分ではないように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 448 グローバルに活動できる人材を育てるようになっていない.もっと海外に出るべきである.短期の組織変更ばかりで腰を据えてやれるようになっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 449 地方大学における博士前期課程・後期課程の受け皿が有名無実(開店休業)化した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 450 特にございません(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 451 人間社会存続の危機に面している対応への課題が掲げられていない.つまり,地球温暖化防止,そして特に,我が国が最も早く経験する高齢化社会への対応等の課題が挙げられていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 452 個別の記載に具体性がなく,実行された施策との関連性が不明瞭.単純明快なプランを時間軸で明示すべきであった.5年後に成果を問われてどう解答するのか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 453 資金的な手当てが不十分.本計画の20年間の課題の解決に対する具体性に欠けているように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 454 実情から乖離している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 455 米中貿易問題で,企業の新規研究開発の機運が後退しているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 456 その中で資金及び人材で取り組みに苦労している自社の状況にジレンマを感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 457 企業の新規研究開発意欲の喪失を憂える。大企業はこのままで良いと考えているのか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 458 Society 5.0の浸透がまだ不十分。データ連携基盤の実現,データ活用の進展が不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 459 流行となっているキーワード(例 AI,アーキテクチャなど)に関する施策が乱立する傾向があり,結果に対する責任が曖昧であることから 成果が十分出していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 460 良い面を実現するため,基礎研究に回す資金を大幅にカットしすぎている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 461 国プロのテーマが絞られ,参画しづらい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 462 あらゆる世代の国民への科学技術の理解促進が不十分。サイエンスコミュニケーターなど科学技術を普及・広報する人や組織等への支援の強化を要望する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 463 研究内容がトレンドにより偏ってきている。もっと長期的視点が必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 464 意識はあるがどうしても目先の製品開発に注力してしまい,中長期的な開発を見据えた投資ができない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 465 欧州連合に比べ,取組範囲,成果が限定的(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 466 顕在分野のみが注目される可能性が高く,注目されない分野や未知分野の可能性や突然変異を見逃す可能性も考えられ心配。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 467 就職売り手市場もあり,若手研究者層の厚みが薄らいだのではないかと? 将来の日本を担う研究者層にもっと目を向けるべきだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 468 基本計画では将来の価値創造を謳っていたが,施策の中で社会実装に偏重したものがあつたのはいかがなものかと感じた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 469 民間企業との距離が縮まっていない。接点も少ない。故に先進的な事例が出来ていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 470 産業創造に対する方向性が,目的としてある様であるが,資金が割り振られても,資金分配と成果にギャップがあるように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 471 予算の縮小や急な計画変更等が多く,中長期を視野に入れた研究開発計画にそぐわない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 472 科学技術基本計画の概要は認識していますが,弊社との係わりはないので良い面,悪い面ともお答えできません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 473 だんだん日本の基礎研究がだめになってきたこと。今はいいが,それはこれまでの遺産を食いつぶしているだけか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 474 5年プランですが,科学技術の進歩はとても早いので,ローリングしながら指針を策定していく必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 475 近視眼的な研究開発成果を求める傾向が強くなってきている。選定されやすいテーマに流される傾向があり,独自性の高いテーマが減っていくように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 476 一方で,競争的研究にフォーカスしすぎること目先の研究にしか目が行かず,基礎的な研究開発能力の低下を招いていないか,危惧している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 477 (小職の関わる範囲でのみの印象として) 大学側の変化を実感するには至っていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 478 投資対象の分散(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 479 費用とイノベーションに相関関係を求めているため,費用ありきの内容や長期にわたる技術開発だとイノベーションが起こりにくくなってしまう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 480 社会実装を目指すあまり,目立つ成果ばかりに注力するようになったこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 481 国の研究資金運用の硬直性,煩雑さによる現場研究者の疲弊,モチベーション低下(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 482 社会の動きを先読みできていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 483 内閣府の研究事業で無駄遣いが増えたこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 484 博士課程学生減,若手研究者の任期付雇用の一般化,財務省に阿った大学改革(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 現在の基本計画期間は出口(成果)に重点を置きすぎると思います。基礎研究が将来現実的に発展するかは不明確な点が多々あると思いますが、明確に出口(成果)までのプランが出ない事こそイノベーションに繋がるのではないのでしょうか。企業は常に研究材料を探しており、魅力ある基礎研究(製品に繋がる可能性のある基礎及び応用研究)が海外の研究機関にあるから海外に投資しているだけです。日本の大学・公的研究機関には、企業への導出が目的でなく、真に社会に貢献できる可能性のある基礎研究を求めます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 485 社会実装を重要視したテーマ設定をするのは良い面もあるが、基礎研究や時間のかかる研究のテーマ設定を無理にわかりやすい成果に合わせこむようなことは、基礎研究の新しい芽が出にくい状況になってしまっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 486 民間負担が求める機会が増えたように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 487 第2期SIPではテーマの選び方,マネージメントの仕方に問題があるものが見受けられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 488 他主要国の研究開発費は増加しているのに対し,日本は低位のまま変わらず,政府の研究開発費負担割合は低いまま,運営費交付金も減ったまま固定化している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 489 日本全体の少子高齢化課題にむけた具体的対策の有効性が疑問(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 490 若手研究者のモチベーション向上に繋がっているかが疑問。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 491 基礎研究分野がおろそかになりがちである(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 492 大学が運営交付金が減少して,若い研究者を含めて全てが競争資金獲得に向かってしまったこと,結果として,出口指向に偏重したこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 493 開発期間の長期化による社会実装の遅れ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 494 Society5.0の内容が漠然としすぎた.ImPACTやSIPプログラムがどのように活用されていくのかが,わからない。どのように参画していけばよいのかがわからなかった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 495 未だ未だ認知活動は不足していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 496 特になし,第6期に期待。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 497 進歩,進展が感じられない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 498 各界の意見の共有において,文科省のみではなく,他の省も巻き込まないと,良い案でも具体化までは難しいのではないかと感じた。もし省間での事情があるならば,そこから改善していただきたい。科学技術の分野は,中学,高校などの教育にも関わるが,間違った海外のモデルの仕様で失敗したケースがあるにも関わらず,修正されてないので,非常に危ういと感じる。企業のイノベーションについても討論,議論したい。この要望を述べても,事務局からレスポンスが無かったのは,残念。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 499 研究資金の集中(偏在)により,大学間の格差が広がった(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 500 予算の集中により,研究の多様性が失われているように感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 501 オープンイノベーションを推進するための大学の組織,施策が乱立しており,実質的に機能していないように思える。産学官連携促進のためにも,組織・スキームを整理し,企業側が相談しやすいようにしてほしい。様々な課題に対して対策・方針は打ち出されているが,大々的に実施できているかが疑問。中小企業・ベンチャー企業にも焦点を当て,更にイノベーションが風通しよく実施できる仕組みを作してほしい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 502 内閣府主導プロジェクトが末端の各省庁や国立研究開発法人主導プロジェクト成果のつまみ食いにも陥る可能性がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 503 変化を私は感じ取れていない。当然産官学連携事業に携わっていなかったり,情報を自ら集めていない点は残念であったり,反省するところである。ただ,明らかに国策である計画の具体変化を説明する資料やメディア報道,媒体等はあるのか?この点をオープンにして,ネットワーク上でもある程度開いた状態(完全オープンはダメかも)で情報収集・討議する場があれば良い。(実はあるのかもしれないが)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 504 SDGsがキーワードとして浸透したが,あまり考えずに何にでも用語だけ使われている面がある(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 505 企業と大学側のニーズの乖離については依然として存在すると感じる。互いの意識改革が必要であろうが,それにつながるインパクトをもたらす好事例等の情報共有や有効な企画がなされるとよい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 506 自然災害のためと思われそうですが,研究のための費用が縮小していると思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 507 博士課程への進学者自体が減ってきた。社会における知識軽視の流れがますます顕著になっている。(民間企業等,その他,男性)
- 508 会議はしているが,実効性は,不明瞭。もう少し国として,研究に対する投資をするべきではないか?それに対する回答がない。(民間企業等,その他,男性)
- 509 学生自体が将来手取り早くお金を稼げる分野に興味を持ち,科学技術の基礎研究に目が向かなくなっている。(民間企業等,その他,男性)
- 510

-
- 511 現場の研究者等の意見をもっと聞くべき。机上の空論で会議室で起きた話ばかりではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 512 成果主義に走る傾向があり,独創的基礎研究育成の機会が減った。また,若手研究人材の雇用,育成が困難になってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 513 評価者に企業の経営人が多く登用され,企業にとって短期的利益の出る計画が重視されるようになった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 514 海外状況にとらわれず,地に足のついた検証が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 515 基礎研究が重視されていない。若手ポスト不足が改善されていない。産学連携予算が増えたが,その資金に群がるだけの企業等が増加した。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 516 産学官連携の仕組みになじみやすい研究が過度に優遇されてそれ以外の研究への対応が相対的に劣化している(民間企業等,その他,男性)
-
- 517 地域を「型」にはめる傾向が感じられ,地域社会の自立的発展を促す施策に乏しい印象を受ける。地域の個性を際立たせ,世界への飛躍を促す,地域発のイノベーションへの道は遠い印象を強く受ける。(民間企業等,その他,男性)
-

(裏白紙)

参考資料

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

(裏白紙)

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

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

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

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

<p>文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定員制職(工学・公的機関)グループ(大学長等専用) Part 1 大学・公的機関における研究人材の状況</p> <p>若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況 あなたの所属する大学や研究機関 全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p> <p>問1-01 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分か。 (101)</p> <p>不十分 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0</p> <p>環境の整備として、雇用制度、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供等をお考えください。</p> <p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>	
問1-02 (102)	<p>自主的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。</p> <p>不十分 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0</p> <p>例：自ら研究プロジェクトを立ち上げ、その責任者として活動している等</p> <p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>
問1-03 (103)	<p>若手研究者の若手研究者のための任期を付さないポスト補充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。</p> <p>不十分 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0</p> <p>例：若手研究者の固定雇用財源を生み出すための、シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期付雇用への転換促進等</p> <p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>
<p>研究者を目指す若手人材の育成の状況</p> <p>あなたの所属する大学や研究機関 全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p> <p>問1-04 (104)</p> <p>現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。</p> <p>不十分 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0</p> <p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>	
問1-05 (105)	<p>望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。</p> <p>不十分 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0</p> <p>例：博士課程後期在学者への経済的支援、飛び級・早期卒業制度、社会人・留学生の受入体制等</p> <p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>
問1-06 (106)	<p>博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備は十分だと思いますか。</p> <p>不十分 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0</p> <p>例：博士号取得者本人や研究指導者の意識改革、博士課程後期教育への産業界の参画促進等</p> <p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>
問1-07 (107)	<p>学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。</p> <p>不十分 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0</p> <p>例：アクティブラーニング(発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの魅力を伝えることができるリキウム等</p> <p>【変異理由欄(必須項目ではありません)】</p>

文部科学省科学研究費助成事業 科学研究費助成事業 科学研究費助成事業 科学研究費助成事業

Part II 研究環境及び研究資金の状況

研究環境の状況

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-01 研究期間にかかると基本的な活動を遂行する上で、現状の基礎的経費(機関の内部研究費(201)等)は十分だと思いませんか。 基本的経費として、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、IST・AMED・NEDO)の研究資金等は除きます。

問2-02 研究者の研究時間を確保するための取組(組織・ネットワークの工夫、研究支援者の確保(202)等)は十分だと思いませんか。

問2-03 研究活動を円滑に実施するための業務に専事する専門人材(リサーチ・アシスタント・リサーチターナー等)の育成・確保は十分に行われていると思いませんか。

問2-04 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いませんか。

問2-05 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いませんか。

問2-06 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いませんか。

問2-07 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金等)はどうか。

問2-08 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いませんか。

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

外国人研究者の状況

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-09 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いませんか。

問1-10 より多くの外国人研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いませんか。

問1-11 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いませんか。

問1-12 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いませんか。

問1-13 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いませんか。

問1-14 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サブエイカルの付与等)が十分に行われていると思いませんか。

問1-15 大学の研究機関における研究人材の状況について、ご意見を自由に書きください。(必須項目ではありません)

文部科学省科学研究費助成事業 科学研究費助成事業 科学研究費助成事業 科学研究費助成事業

Part II 研究環境及び研究資金の状況

研究環境の状況

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-01 研究期間にかかると基本的な活動を遂行する上で、現状の基礎的経費(機関の内部研究費(201)等)は十分だと思いませんか。 基本的経費として、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、IST・AMED・NEDO)の研究資金等は除きます。

問2-02 研究者の研究時間を確保するための取組(組織・ネットワークの工夫、研究支援者の確保(202)等)は十分だと思いませんか。

問2-03 研究活動を円滑に実施するための業務に専事する専門人材(リサーチ・アシスタント・リサーチターナー等)の育成・確保は十分に行われていると思いませんか。

問2-04 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いませんか。

問2-05 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いませんか。

問2-06 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いませんか。

問2-07 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金等)はどうか。

問2-08 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いませんか。

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

外国人研究者の状況

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-09 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いませんか。

問1-10 より多くの外国人研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いませんか。

問1-11 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いませんか。

問1-12 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いませんか。

問1-13 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いませんか。

問1-14 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サブエイカルの付与等)が十分に行われていると思いませんか。

問1-15 大学の研究機関における研究人材の状況について、ご意見を自由に書きください。(必須項目ではありません)

問4-05 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入・転入や受入・クロスポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
知的財産マネジメントの状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問4-06 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-07 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用するための資金(ベンチャー・キャピタル)が十分に確保されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
地方創生の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問4-08 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。	消 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材等をお考えください。				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-09 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。	消 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
科学技術イノベーション人材の育成の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問4-10 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
例:グローバル化やスマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-11 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-12 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル革新の経営職を担う人材等をお考えください。				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				

イノベーションシステムの構築の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問4-13 イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-14 科学技術をもとにしたベンチャー創業者への支援(リスクマネー)の確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-15 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分にされていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-16 金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、市場の創出・形成に対する取組が十分にされていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-17 産官を連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分にされていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
問4-18 急速に進化する人工知能技術やIoT技術(インターネットを媒介して様々な情報がもたらされる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分にされていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、規制の緩和、ルールの整備等をお考えください。				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
産官連携とイノベーション政策の状況について				
問4-19 産官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお願いします(必須項目ではありません)。				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定年(科学・学術)研究機関(大学・大学院等) Part V 大学改革と機能強化の状況				
大学経営の状況 あなたの所属する大学全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。				
問5-01 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0	分 分 分 分 分 分 分
例:取部門やリサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析能力等				
[変更理由欄(必須項目ではありません)]				

問5-02 (502)	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われているか、 例：組織の再編、人事システム改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分断統合的研究への対応、国際的な教育研究環境の構築等 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
問5-03 (503)	多様な財源を確保するための取組が十分に行われているか、 例：寄付金収入の拡大、民間との共同研究・受託研究の拡大等 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
問5-04 (504)	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われているか、 例：学内の資金配分や間接経費の活用等 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
学長や執行部のリーダーシップの状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。									
問5-05 (505)	大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
問5-06 (506)	大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。								
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP重点調査(大学・公的研究機関グループ 大学 専攻用) Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況 社会との関係の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。									
問6-01 (601)	研究者の社会リアレンジ(研究と社会との関わりについての認識)を向上させる取組が十分に行われているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
問6-02 (602)	科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分

問6-03 (603)	科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
科学技術外交の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。									
問6-04 (604)	我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
問6-05 (605)	我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行われているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
問6-06 (606)	イノベーション・イノベーション(新開国や途上国は包括した形の構構可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
政策形成への助言の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。									
問6-07 (607)	我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能しているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
司令塔機能等の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。									
問6-08 (608)	基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っているか、 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください】	不 か ら な い	1 0 0 0	2 0 0 0	3 0 0 0	4 0 0 0	5 0 0 0	6 0 0 0	10 分
社会との関係深化と推進機能の強化の状況について									
問6-09 (609)	科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。								

問1 研究時間を確保するための取組

研究活動に集中するための有効な方策についてお聞きします。

問 1-1 研究活動に集中するための有効な方策

研究活動に集中するための有効な方策について、最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

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

*「充実」には、業務のアウトソース化も含まれます。

問2 組織的な産学官連携の状況

ここでは、組織的な産学官連携に対する認識と、連携の在り方について注目します。

問 2-1 組織的な産学官連携の重要性

5年程前と比べて、ご自身の所属する組織における組織的な産学官連携の重要性は、どのように変化していますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	<p>① 上昇している</p> <p>② どちらかというと上昇している</p> <p>③ どちらかというと低下している</p> <p>④ 低下している</p> <p>⑤ わからない・全く変化していない</p>
-----	--

問 2-2 組織的な産学官連携の重要性が上昇している理由(問2-1で①と②を選択した回答者のみ)

どのような理由で重要性が上昇しているでしょうか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

1位	2位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
<p>① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため</p> <p>② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0 への対応等)</p> <p>③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため</p> <p>④ 国際競争に対応するため</p> <p>⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため</p> <p>⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため</p> <p>⑦ 共同研究収入等を得るため</p> <p>⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)</p> <p>⑨ 人材獲得のため</p> <p>⑩ その他</p>		

問 2-3 組織的な産学官連携における研究段階

組織的な産学官連携においては、どの段階の研究を行うことがより重要だと考えますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
<p>① 基礎研究段階 (特別な応用、用途を直接に考慮することなく、仮説や理論を形成するため又は現象や観察可能な事実に関して新しい知識を得るために行われる理論的又は実験的研究をいう。)</p> <p>② 応用研究段階 (特定の目標を定めて実用化の可能性を確かめる研究や、既に実用化されている方法に関して新たな応用方法を探索する研究をいう。)</p> <p>③ 開発研究段階 (基礎研究、応用研究及び実際の経験から得た知識を活用し、付加的な知識を創出して、新しい製品、サービス、システム、装置、材料、工程等の創出又は既存のものからの改良を狙いとする研究をいう。)</p> <p>④ その他</p>	

問 2-4 組織的な産学官連携の相手先

問2-3で選択した段階の研究において、あなたの所属組織は、どのような相手と組織的な産学官連携を行うことが想定されますか。最も当てはまる項目を上位2項目まで回答してください。

1位	2位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
<p>① 国内の大企業</p> <p>② 国内の中小企業</p> <p>③ 国内のベンチャー企業</p> <p>④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業</p> <p>⑤ 国外の企業</p> <p>⑥ 国立研究開発法人</p> <p>⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関</p> <p>⑧ 国外の公的研究機関</p> <p>⑨ その他</p> <p>⑩ 分からない・不明</p>		

問 2-5 組織的な産学官連携の在り方

問2-3で選択した段階の研究における組織的な産学官連携について、想定される期間、資金規模等をお答えください。最も当てはまる項目を回答してください。

(1) 組織的な産学官連携の期間(1件当たり)

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
<p>① 1年未満</p> <p>② 1~3年未満</p> <p>③ 3~5年未満</p> <p>④ 5~10年未満</p> <p>⑤ 10年以上</p> <p>⑥ その他</p> <p>⑦ 分からない・不明</p>	

(2) 組織的な産学官連携の資金規模(1件当たり)

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
<p>① ~500万円未満</p> <p>② 500万円~1,000万円未満</p> <p>③ 1,000万円~2,500万円未満</p> <p>④ 2,500万円~5,000万円未満</p> <p>⑤ 5,000万円~1億円未満</p> <p>⑥ 1億円~5億円未満</p> <p>⑦ 5億円~10億円未満</p> <p>⑧ 10億円以上</p> <p>⑨ その他</p> <p>⑩ 分からない・不明</p>	

(3) 組織的な産学官連携における成果の取扱い

(3)-1 論文について

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
①	成果を論文で公開することを認める
②	成果を論文で公開することを認めない
③	その他
④	分からない・不明

(3)-2 特許について

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
①	成果を特許で大学・公的研究機関と企業が共同出願・保有する
②	成果を特許で大学・公的研究機関が単独出願・保有する
③	成果を特許で企業が単独出願・保有する
④	その他
⑤	分からない・不明

(4) 組織的な産学官連携における人材交流

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
①	大学・公的研究機関から企業側へ研究者・学生の派遣・常駐
②	企業側から大学・公的研究機関へ研究者・技術者の派遣・常駐
③	大学・公的研究機関等及び企業から独立した法人等(産学連携実施法人等)へ各研究者等を派遣・常駐
④	クロスアポイントメント制度等による組織的な人材交流
⑤	各研究者は所属組織で各々研究開発を行い、定期的な会議・打合せ等を実施
⑥	その他
⑦	分からない・不明

問 3 優秀な外国人教員・研究者の受入・定着の状況

多様な人材確保の観点で、優秀な外国人教員・研究者の受入・定着が求められています。ここでは、所属機関における取組状況をご回答ください。

問 3-1 優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための取組

優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための取組について、所属機関における実施の有無をお答えください。また、その中で取組が上手く実施できていると考える内容の上位 2 項目まで回答してください。

内容	実施の有無	
	わからない	あり
① 給与面(能力に応じた給与)への対応	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
② 受入を担当する専門部署の設置(フロンティアササバ等)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
③ 外国語に対応する事務職員の増加	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
④ 研究環境の立ち上げ支援	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑤ 受入研究者の家族へのサポート活動(子供の教育、配偶者の仕事等)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑥ 学内・機関内の通知・書類等の英語化	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑦ 学内・機関内の会議の英語対応	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑧ 講義・アウトリーチ活動のサポート	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑨ 外国人研究者向けの情報提供の充実(IP 等の整備)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑩ 外国人研究者を受け入れるための自治体との連携	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑪ その他		
⑫ ない		

(上手く実施できていると考える内容の上位)

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

問 3-2 優秀な外国人教員・研究者を受け入れるための好事例

優秀な外国人教員・研究者を受け入れるために所属機関が行っている好事例のうち、問 3-1 で回答した、上手く実施できていると考える内容の上位 2 項目について、具体的にどのような取組を行っているか、ご自由にお書きください(必須項目ではありません)。

--

問 4 第 5 期科学技術基本計画期間中の回答者の認識変化

第 5 期科学技術基本計画期間中における変化について注目します。

問 4-1 第 5 期科学技術基本計画期間中における変化

第 5 期科学技術基本計画期間中(2016 年度から現時点まで)における変化について、良い面、悪い面を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

(良い面)
(悪い面)

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査へのご協力誠にありがとうございました。
同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

あなたが使用できる研究資金等の状況についてお答えください。

1	1万円未満(個人研究費は配分されないも含む)	2	1～10万円未満	3	10～30万円未満
4	30～50万円未満	5	50～100万円未満	6	100～200万円未満
7	200万円以上	8	わからない		

外部資金(公費型資金)や民間企業からの受入研究費等の額(本年度、直接経費のみ)

1	1万円未満	2	100万円未満	3	100～250万円未満
4	250～500万円未満	5	500～750万円未満	6	750～1000万円未満
7	1000万円以上				

1 科学研究費助成事業(科研費) 2 AMEDの事業(厚労科研究も含む) 3 戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)

4 センターオブパベーション(CO)プログラム 5 JSTの上記以外の事業 6 革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)

7 NEDOの事業 8 その他の公的事業 9 公益法人・民間からの資金

産学官連携活動についてお答えください。

過去3年間において、産学官連携活動に関わったことがありますか。 1 あり 2 なし

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

〈ご連絡先等〉についての注意事項

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

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

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

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NSTEP定点調査(学・公的)研究機関(大学・大学院・研究者用)
Part 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況

若手研究者(9歳から15歳までのポストドク、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況
あなたの所属する学部・研究科・設置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-01 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分か。 (100)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
十分 かなり 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分

環境の整備として、雇用制度、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供等をお考えください。

変異理由欄(必須項目ではありません)

問1-02 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。 (100)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分

例: 自ら研究プロジェクトを立ち上げ、その責任者として活動している等

変異理由欄(必須項目ではありません)

問1-03 実績を積んだ若手研究者のための任命を付さないポスト補充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。 (100)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分

例: 若手研究者の安定雇用財源を生み出すための、シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸同等の導入や外部資金による任命付雇用への転換促進等

変異理由欄(必須項目ではありません)

研究者を指す若手人材の育成の状況
あなたの所属する学部・研究科・設置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-04 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目標していると思いますか。 (100)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分

例: 博士課程後期在学者への経済的支援、飛び級、早期卒業制度、社会人・留学生の受入体制等

変異理由欄(必須項目ではありません)

問1-05 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目標するための環境の整備は十分だと思いますか。 (100)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分

例: 博士取得者本人や研究指導者の意識改革、博士課程後期教育への産業界の参画促進等

変異理由欄(必須項目ではありません)

問1-06 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備は十分だと思いますか。 (100)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分

例: 博士号取得者本人や研究指導者の意識改革、博士課程後期教育への産業界の参画促進等

変異理由欄(必須項目ではありません)

問1-07 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。 (100)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分 十分

例: アクアブローワーニング(発見学習、問題解決学習、体験学習、職業学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの魅力を伝える取り組み等

変異理由欄(必須項目ではありません)

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NISTEP定例学術・公的研究機関グループ大分 研究者用)
Part II 研究環境及び研究資金の状況

研究環境の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-08 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるような指
(108) 導が十分に行われていると思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

女性研究者の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-09 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。
(109)

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問1-10 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十
(110) 分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問1-11 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思
(111) いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

外国人研究者の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-12 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。
(112)

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

例：研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与、家族へのサポート、物品購入にかかる手続、組織運営にかかる規定や通知の英語化等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究者の業績評価の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-13 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われてい
(113) ると思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

例：教育、社会貢献、産学官連携活動、海外経験、学術的・分野横断的な研究への取組等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問1-14 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所
(114) の人材配置、サブライカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

大学・公的研究機関における研究人材の状況について

問1-15 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由に書きください。(必須項目ではありません)。
(115)

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NISTEP定例学術・公的研究機関グループ大分 研究者用)
Part II 研究環境及び研究資金の状況

研究環境の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-01 研究開発にかかわる基本的な活動を促進する上で、現状の基礎的経費(機関の内部研究費
(201))等は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

基礎的経費として、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、IST・AMED・NEDO)の研究資金等は除きます。

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-02 研究者の研究時間を確保するための取組(組織・マネジメントの工夫、研究支援者の確保
(202))等は十分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-03 研究活動を円滑に実施するための業務に専事する専門人材(リサーチ・アシスタント・トレー
(203) ナー等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究施設・設備の状況
あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-04 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十
(204) 分だと思いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-05 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思
(205) いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-06 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。
(206)

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

知的基盤：計量標準、生物資源データベース等
研究情報基盤：論文等の研究情報へのアクセス、研究情報ネットワーク、情報システム資源のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-07 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利
(207) 用)に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうですか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-08 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思
(208) いますか。

分	不	1	2	3	4	5	6	十
から	分	+	+	+	+	+	+	+
な	い							

ここでいう取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与等をお考えください。

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

科学技術予算等の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-09 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなっている科学技術の全ての状況に鑑みて (209) 十分だと思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

2019年度の科学技術関係予算(当初)約1.2兆円
2019年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約1.2%
2017年度の科学技術関係総費(当初)のGDP比率 約0.7%

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-10 政府の公費型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されている (210) と思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究環境及び研究資金の状況について

問2-11 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(211)

Blank text area for question 2-11.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定点点検(大学・公的機関グループ 大学・研究者用)

Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

学術研究・基礎研究の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-01 研究者の内在的動機に基づき研究(学術研究)は、現代的な課題(挑戦性、総合性、融合性 (301))及び国際性に十分に応えるおこなわれていると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

学術研究への現代的要請については別紙をご覧ください。

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-02 科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦すること十分に (302) 帯与していると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-03 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保 (303) されていると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-04 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いま (304) すか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-05 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は、イノベーションに十分につながって (305) いると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究費マネジメントの状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-06 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な (306) 資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 異なる配分機関の役割に応じたプログラム、ディレクター等)等の目的は、抜本的(チャレンジング)な研究開発を奨励する評価の実施、客観的指標に立脚した研究開発目標の策定等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-07 政府の公費型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続 (307) 性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 異なる公費型研究費の確保し、画期的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展させるステージゲート制、中小企業技術革新制度(SBIR制度)等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-08 政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課税負担に際して (308) の手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について

問3-09 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(309)

Blank text area for question 3-09.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定点点検(大学・公的機関グループ 大学・研究者用)

Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況

産学官の知識移転や新たな価値創出の状況

問4-01 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いま (401) すか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-02 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いま (402) すか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

例: 課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的機関内への企業研究員の設置等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-03 民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映 (403) することを、研究者は十分に行っていると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-04 ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っ (404) ていると思いますか。 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-05 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入・転入や受入・クローズポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
知的財産マネジメントの状況 あなたの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における知的財産マネジメントは、 該当する選択肢を一つ選んでください。	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-06 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-07 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(40%) (ベンチャーファンド)が十分に確保されていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
地方創生の状況 あなたの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。	消 か か な い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-08 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。 ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材等をお考えください。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	消 か か な い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-09 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいる(40%) と思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	消 か か な い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
科学技術イノベーション人材の育成の状況 あなたの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 例:1-01のみ日本全体の状況を大きく捉えてお答えください。	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-10 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っている(41%) と思いますか。 例:グローバル化やスマート社会(様々な分野でハイパー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-11 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われている(41%) と思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-12 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知的社会実証を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されている(41%) と思いますか。 ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル革新の経営戦略を担う人材等をお考えください。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分

産学官連携とイノベーション政策の状況について 問4-13 産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(41%)								
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定重点研室(大学公共研究機関グループ大学・研究者用) Part V 大学改革と機能強化の状況 大学経営の状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 問5-01 自らの教育研究や産学に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。(50%)	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
例: 教部門やリサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析能力等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]								
問5-02 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。 例: 組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分野横断的な研究への対応、国際的な教育研究連携の構築等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問5-03 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。 例: 寄付金収入の拡大、民間との共同研究・委託研究の拡大等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問5-04 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。 例: 学内の資金配分や間接経費の活用等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
学長や執行部のリーダーシップの状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 問5-05 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されている(50%) と思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
大学改革と機能強化の状況について 問5-06 大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(50%)								

文部科学省科学技術・学術政策研究所
科学技術の状況に係る総合的意識調査
NISTEP 定点調査 2019 深掘調査

問 1 研究時間を確保するための取組

研究活動に集中するための有効な方策についてお聞きします。

問 1-1 研究活動に集中するための有効な方策

研究活動に集中するための有効な方策について、最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

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

※「充実」には、業務のアウトソース化も含まれます。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP 定点調査(大学・公的研究機関グループ・大学・研究者用)

Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況

社会との関係の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する進捗率を一つ選んでください。

問6-01 研究者の社会リアレンジ(研究と社会との関わり)についての認識を向上する取組が十分に
(60) 行われていると思いますか。
不 1 2 3 4 5 6 十
か 0 十 0 0 0 0 0 分
ら 分
い

ここの取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。

[変更項目(必須項目ではありません)]

問6-02 科学技術の社会実装に際しての論理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・
(60) 社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。
不 1 2 3 4 5 6 十
か 0 十 0 0 0 0 0 分
ら 分
い

[変更項目(必須項目ではありません)]

問6-03 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、
(60) エグゼクティブ)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創出に結びつけるため
の取組が十分に行われていると思いますか。
不 1 2 3 4 5 6 十
か 0 十 0 0 0 0 0 分
ら 分
い

ここの取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係る各種市民参加型会議等をお考えください。

[変更項目(必須項目ではありません)]

社会との関係深化と推進機能の強化の状況について

問6-04 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)
(60) せん。

自由記入欄

問 2 外部資金を獲得できなかった場合の対応等

あなたが研究活動を行う上で、外部資金を獲得できなかった場合の対応等についてお聞きします。

問 2-1 外部資金を獲得できなかった期間

あなたのこれまでの研究経験において、外部資金を獲得できなかった期間がありますか。

回答欄	① ある ② ない ③ 外部資金を獲得したことがない・わからない
-----	--

問 2-2 外部資金を獲得できなかった場合の心配事項

あなたが外部資金を獲得できなかった場合、研究教育活動について何を心配することになるでしょうか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 外部資金で雇用していた研究者や研究支援者の継続雇用が難しくなること	② 自らの雇用の継続が難しくなること	
③ 研究活動が停滞すること	④ 研究成果の発表(学芸発表・論文投稿)を行えないこと	
⑤ 研究室の試料・設備・装置の維持が困難になること	⑥ 学生の教育・指導が行えないこと	
⑦ その他	⑧ 特に心配はない	
⑨ わからない		

問 2-3 外部資金を獲得できなかった場合の対応

あなたが外部資金を獲得できなかった場合、どのようにしますか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 共同研究者に協力を仰ぐ	② 応募可能な資金(財団等)の探索・申請を行う	
③ 寄附金(クラウドファンディング等を含む)を集める	④ 次年度の公募(科学研究費助成事業等)まで研究を行わない	
⑤ 所属機関又は部局から配分される研究費の範囲内で研究を行う	⑥ 所属機関又は部局と交渉し、研究費を確保する	
⑦ 自費を投入する	⑧ その他	
⑨ わからない		

問 2-4 外部資金を獲得できなかった場合に所属機関又は部局に期待すること

あなたが外部資金を獲得できなかった場合、どのようなことを所属機関又は部局に期待しますか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 所属機関又は部局から配分される研究費の追加措置(学長・機関長の裁量経費等)	② 外部資金で雇用していた研究者・研究支援人材の継続雇用	
③ 研究成果の発表に係る予算措置(論文投稿料、学芸発表旅費)	④ 新たな外部資金の獲得サポート	
⑤ 学生の教育・指導を行うための経費措置	⑥ 自費から研究費を捻出できる仕組みの措置	
⑦ その他	⑧ 所属機関又は部局には期待しない	
⑨ わからない		

問 3 産学官連携についての研究者の周辺状況や考え方

ここでは、産学官連携に対するあなたの考えについてお聞きします。

問 3-1 産学官連携についてのご自身の周辺状況

産学官連携についてのご自身の周辺状況について、以下に回答してください。

内容	わからない	いいえ	はい
① 所属機関内に産学官連携の担当部署がある	○	○	○
② 所属機関又は部局内に産学官連携を行うと評価される仕組みがある	○	○	○
③ あなたの周辺に産学官連携を行っている研究者がいる (あなたの周辺とは、あなたの所属する研究室等又は部局で定期的に交流のある範囲をお考えください)	○	○	○
④ あなたの周辺に企業出身者・社会人学生がいる (あなたの周辺とは、あなたの所属する研究室等又は部局で定期的に交流のある範囲をお考えください)	○	○	○
⑤ 学生やポストドクで所属していた研究室(指導教員)が産学官連携の経験を当 時有していた	○	○	○
⑥ 指導教員がベンチャー企業設立の経験を当時有していた	○	○	○
⑦ これまでに共同研究を行ったことのある研究者に産学官連携経験者がいる	○	○	○
⑧ (あなたは)これまでに企業での業務経験がある	○	○	○

問 3-2 産学官連携についてのご自身の考え方

産学官連携についてのご自身の考え方について、以下に回答してください。

内容	わからない	そう思わない	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思う
① 産学官連携を行い、共同研究費を獲得したい	○	○	○	○	○
② 産学官連携を行い、企業の物的リソース(施設・設備等)を利用したい	○	○	○	○	○
③ 産学官連携を行い、企業が保有するビッグデータなどのデータを利用したい	○	○	○	○	○
④ 産学官連携を行い、企業の高度な技術力やポテンシャル等を活用したい	○	○	○	○	○
⑤ 自身の研究内容の社会的ニーズを把握したい	○	○	○	○	○
⑥ 自身の研究内容は企業との連携を行いやすい	○	○	○	○	○
⑦ 自身の研究内容を発展させるために企業と連携したい	○	○	○	○	○
⑧ 自身の研究成果を社会還元したい	○	○	○	○	○
⑨ 自身の研究成果を基にベンチャー企業を設立したい	○	○	○	○	○
⑩ 地域の企業等と連携することで、地域貢献したい	○	○	○	○	○
⑪ 産学官連携は、学生の教育・指導に効果的だ	○	○	○	○	○
⑫ 産学官連携先があると、外部資金の申請や獲得を行いやすい	○	○	○	○	○
⑬ アンthropレーナ教育(起業家の精神と資質・能力を育む教育)に関する 所属機関内の研修等があれば参加したい	○	○	○	○	○
⑭ 産学官連携は、企業の下請けになっている	○	○	○	○	○
⑮ 産学官連携における契約関係(秘密保持契約)等に時間がかかる	○	○	○	○	○
⑯ 産学官連携の最適な相手先をどう見つければよいかわからない	○	○	○	○	○

問 3-3 産学官連携に取り組み始めた経緯

産学官連携に取り組み始めた経緯について、以下の選択肢からも最も近い選択肢を回答してください。

回答欄	<p>① 自分から率先して、産学官連携に取り組み始めた(産学官連携イベント等に出展)</p> <p>② 企業等の連携相手からのアプローチがあり、産学官連携に取り組み始めた</p> <p>③ 所属機関のコーディネータ等の勧めがあり、産学官連携に取り組み始めた</p> <p>④ 所属機関からのトップダウンの依頼・指示で、産学官連携に取り組み始めた</p> <p>⑤ 外部資金獲得のため、産学官連携に取り組み始めた</p> <p>⑥ 社団法人学生を研究室等に受け入れたこときっかけとして、産学官連携に取り組み始めた</p> <p>⑦ その他</p> <p>⑧ わからない、産学官連携の取組を行ったことがない</p>
-----	---

問 4 第 5 期科学技術基本計画期間中の回答者の認識変化

第 5 期科学技術基本計画期間中における変化について注目します。

問 4-1 第 5 期科学技術基本計画期間中における変化

第 5 期科学技術基本計画期間中(2016 年度から現時点まで)における変化について、良い面、悪い面を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

(良い面)	
(悪い面)	

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査への協力誠にありがとうございました。
同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

産学官連携活動についてお答えください。

過去3年間に於いて、産学官連携活動に関わったことがありますか。
 (全ての所属機関区分の方がご回答ください)

過去3年間に於いて、あなたの所属する組織や機関が、大学等や公的研究機関の知財を研究開発活動に活用したことがありますか。
 (所属機関区分で3と4を選択した方のみ回答ください)

S印の付いている項目は報告書に記載します。

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

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

調査報告書の送付

1 希望する 2 希望しない

文部科学省科学技術・学術政策研究所
 NISTEP定点点数調査(ノベーション)用紙(グループ用)

Part I 大学・公的研究機関における研究人材の状況

研究者を目指す若手人材の育成の状況
 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-01 我が国の大学では、学部学生に社会的問題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。

分
 か
 ら
 な
 い

不
 分

1 2 3 4 5 6 十

例: アドヴァンシング(発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの魅力を醸成できるカリキュラム等
 【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問1-02 我が国の大学では、博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるよう指導が十分に行われていると思いますか。

分
 か
 ら
 な
 い

不
 分

1 2 3 4 5 6 十

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

Part II 大学・公的研究機関における研究人材の状況について

問1-03 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

文部科学省科学技術・学術政策研究所
 NISTEP定点点数調査(ノベーション)用紙(グループ用)

Part II 研究環境及び研究資金の状況

知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況
 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-01 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。

分
 か
 ら
 な
 い

不
 分

1 2 3 4 5 6 十

知的基盤: 計量標準、生物産産資源、関連するデータベース等
 研究情報基盤: 論文等の研究情報へのアクセス、研究情報へのアクセス、情報システム管理のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等
 【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-02 公的研究機関が保有する最先端の大規模専用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金等)はどうか。

分
 か
 ら
 な
 い

不
 分

1 2 3 4 5 6 十

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-03 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。

分
 か
 ら
 な
 い

不
 分

1 2 3 4 5 6 十

ここでいう取組とは、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与をお答えください。
 【変更理由欄(必須項目ではありません)】

科学技術予算等の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問2-04 (209)	科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなっている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。 <small>2019年度の科学技術関係予算(当初)約4.2兆円 2019年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約4.2% 2017年度の科学技術関係予算(当初)のGDP比率 約0.7%</small>	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問2-05 (210)	政府の公費型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
研究奨励及び研究資金の状況について		
問2-06 (211)	研究奨励及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。	
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定点点案イノベーション戦略グループ用 Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況		
学術研究・基礎研究の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問3-01 (303)	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問3-02 (304)	我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問3-03 (305)	基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は、イノベーションに十分につながっていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
研究費マネジメントの状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問3-04 (306)	資金配分機関(IST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマでの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>例：資金配分機関の役割に応じたDXプログラム・ディメンター等)等の目的、機能的(チャレンジングな研究開発を奨励する評価の発給、客観的指標に立脚した研究開発目標の策定等)</small>		

問3-05 (307)	政府の公費型研究費その体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続的な支援を行うことが十分にできていると思いますか。 <small>例：専ら公費型研究費の補渡し、画期的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を補償しつつ発展させるステージゲート制、中小企業技術革新制度(SBIR創設等)</small>	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問3-06 (308)	政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題意識に際しての学統・評面等にかかる研究者の負担を軽減するよう取組が十分に行われていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について		
問3-07 (309)	学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。	
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定点点案イノベーション戦略グループ用 Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況		
産学官の知識移転や新たな価値創出の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問4-01 (401)	我が国の大学や公的機関は、民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を行っていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問4-02 (402)	我が国の大学や公的機関と民間企業が、組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
<small>例：課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的機関内への企業研究の設置等</small>		
問4-03 (403)	我が国の大学や公的機関の研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問4-04 (404)	我が国の大学や公的機関は、ベンチャー企業との連携・協働を通じて、知識移転や新たな価値の創出に十分に行っていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分
問4-05 (405)	我が国の大学や公的機関と民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出入・転入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。	分 か な 不 1 2 3 4 5 6 十 〇 分

知的財産マネジメントの状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
問4-06	我が国の大学や公的研究機関において、研究開発から得られた知的財産を活用するため、知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-07	我が国の大学や公的研究機関で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(キヤップファンド)が十分に確保されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
地方創生の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
問4-08	我が国の大学や公的研究機関は、地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し、事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材等をお考えください。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-09	我が国の大学や公的研究機関は、地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
科学技術イノベーション人材の育成の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
問4-10	我が国の大学は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分にしていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
例:グローバル化や超スマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-11	我が国の大学において、起業家精神を培った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-12	我が国の大学や公的研究機関で生み出された知的社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル変革の経営戦略を担う人材等をお考えください。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
イノベーションシステムの構築の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
問4-13	イノベーションを進捗するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が十分に活用されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										

問4-14	科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスキナー)の確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-15	科学技術の社会実装に際しての特許制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-16	金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-17	産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際標準通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするよう具体的な整備が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-18	急速に進展する人工知能技術やIoT技術(インターネツトを媒介して様々な情報がけいもの)につながる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、基調の緩和、ルーラの整備等をお考えください。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
産学官連携とイノベーション政策の状況について										
問4-19	産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお書きください。(必須項目ではありません)									
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定常調査イノベーション戦略グループ用										
Part V 大学改革と機能強化の状況										
大学経営の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
問5-01	我が国の大学において、自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
例:組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分野横断的・分野横断的研究への対応、国際的な教育研究連携の構築等										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問5-02	我が国の大学において、多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	10
例:寄付金収入の拡大、民間との共同研究・委託研究の拡大等										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										

<p>学長や執行部のリーダーシップの状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>大学改革と機能強化の状況について</p>		
<p>問6-03 我が国の大学における改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分(60%)に発揮されていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEPや重点領域イノベーション前線グループ用) Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況</p>		
<p>社会との関係の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-01 研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>ここで取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>問6-02 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>問6-03 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>ここで取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係わる各種市民参画型会議等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>科学技術外交の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-04 我が国において、グローバルニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>グローバルニーズとして、エネルギー、資源、食料の確保、自然災害への対応等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>問6-05 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		

<p>問6-06 インクルーシブイノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>ここで取組として、科学技術協力、若手研究者や産業人材の育成への貢献等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>政策形成への助言の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-07 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。(60%)</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>科学的助言として、自然災害、気候変動、超高齢化社会、サイバーセキュリティ等への対応に関して、日本学術会議や各種審議会、学会等が行う科学的助言をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>司令塔機能等の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-08 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行つたための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に(60%)行っていると思いますか。</p>		
<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>社会との関係深化と推進機能の強化の状況について</p>		
<p>問6-09 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(60%)</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		

問 1 組織的な産学官連携の状況

ここでは、組織的な産学官連携に対する認識と、連携の在り方について注目します。

問 1-1 組織的な産学官連携の重要性

5 年程前と比べて、ご自身の所属する組織における組織的な産学官連携の重要性は、どのように変化していますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	① 上昇している ② どちらかという程度上昇している ③ どちらかというと低下している ④ 低下している ⑤ わからず、全く変化していない
-----	---

問 1-2 組織的な産学官連携の重要性が上昇している理由 (問 1-1 で①と②を選択した回答者のみ)

どのような理由で重要性が上昇しているでしょうか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	② 新しい技術トレンドを社会に還元するため (AI・IoT・Society 5.0 への対応等)	
③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため	④ 国際競争に対応するため	
⑤ 外部の物的リソース (高度な設備等) を活用するため	⑥ 外部の人的リソース (高度な知識・技術を有する人材等) にアクセスするため	
⑦ 共同研究収入等を得るため	⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため (学生の教育も含む)	
⑨ 人材獲得のため	⑩ その他	

問 1-3 組織的な産学官連携における研究段階

組織的な産学官連携においては、どの段階の研究を行うことがより重要だと考えますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 基礎研究段階 (特別な応用、用途を直接に考慮することなく、仮説や理論を形成するため又は現象や観察可能な事実に関して新しい知識を得るため) に行われる理論的又は実験的研究をいう。	
② 応用研究段階 (特定の目標を定めて実用化の可能性を確かめる研究や、既に実用化されている方法に関して新たな応用方法を探索する研究をいう。)	
③ 開発研究段階 (基礎研究、応用研究及び実際の経験から得た知識を活用し、付加的な知識を創出して、新しい製品、サービス、システム、装置、材料、工程等の創出又は既存のこれらのものの改良を狙いとする研究をいう。)	
④ その他	

イノベーション俯瞰グループの深掘調査について

以降のイノベーション俯瞰グループの深掘調査ですが、ご連絡先等の情報、所属機関区分の回答 (属性 1 のページ) における回答に応じて、4 つのパターンがあります。以下の通り、所属機関区分の選択に応じて、該当ページにご回答ください。

- **イノベーション俯瞰グループ 大学用**
(ご連絡先等の情報、所属機関区分で「1. 大学」を選択した方用の深掘調査です)
..... 深掘調査 1 ~ 深掘調査 3
- **イノベーション俯瞰グループ 公的研究機関用**
(ご連絡先等の情報、所属機関区分で「2. 公的研究機関」を選択した方用の深掘調査です)
..... 深掘調査 4 ~ 深掘調査 6
- **イノベーション俯瞰グループ 民間企業用**
(ご連絡先等の情報、所属機関区分で「3. 民間企業」を選択した方用の深掘調査です)
..... 深掘調査 7 ~ 深掘調査 11
- **イノベーション俯瞰グループ その他用**
(ご連絡先等の情報、所属機関区分で「4. その他」を選択した方用の深掘調査です)
..... 深掘調査 12 ~ 深掘調査 14

問 1-4 組織的な産学官連携の相手先

問 1-3 で選択した段階の研究において、あなたの所属組織は、どのような相手と組織的な産学官連携を行うことが想定されますか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
<ol style="list-style-type: none"> ① 国内の大企業 ② 国内の中小企業 ③ 国内のベンチャー企業 ④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業 ⑤ 国外の企業 ⑥ 国立研究開発法人 ⑦ 地方自治体や非営利団体の研究機関 ⑧ 国外の公的研究機関 ⑨ その他 ⑩ 分からない・不明 		

問 1-5 組織的な産学官連携の在り方

問 1-3 で選択した段階の研究における組織的な産学官連携について、想定される期間、資金規模等をお答えください。最も当てはまる項目を回答してください。

(1) 組織的な産学官連携の期間(1 件当たり)

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 1 年未満 ⑤ 10 年以上	② 1~3 年未満 ⑥ その他 ③ 3~5 年未満 ⑦ 分からない・不明 ④ 5~10 年未満

(2) 組織的な産学官連携の資金規模(1 件当たり)

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① ~500 万円未満 ⑤ 5,000 万~1 億円未満 ⑨ その他	② 500 万~1,000 万円未満 ⑥ 1 億円~5 億円未満 ⑩ 分からない・不明 ③ 1,000 万~2,500 万円未満 ⑦ 5 億円~10 億円未満 ④ 2,500 万~5,000 万円未満 ⑧ 10 億円以上

(3) 組織的な産学官連携における成果の取扱い

(3)-1 論文について	回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 成果を論文で公開することを認める ② 成果を論文で公開することを認めない ③ その他 ④ 分からない・不明		
(3)-2 特許について	回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 成果を特許で大学・公的研究機関と企業が共同出願・保有する ② 成果を特許で大学・公的研究機関が単独出願・保有する ③ 成果を特許で企業が単独出願・保有する ④ その他 ⑤ 分からない・不明		

(4) 組織的な産学官連携における人材交流

回答欄 その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 大学・公的研究機関から企業側へ研究者・学生への派遣・常駐
- ② 企業側から大学・公的研究機関へ研究者・技術者の派遣・常駐
- ③ 大学・公的研究機関等及び企業から独立した法人等(産学連携実施法人等)へ各研究者等を派遣・常駐
- ④ クロスアポイントメント制度等による組織的な人材交流
- ⑤ 各研究者は所属組織で各々研究開発を行い、定期的な会議・打合せ等を実施
- ⑥ その他
- ⑦ 分からない・不明

問 2 第 5 期科学技術基本計画期間中の回啓者の認識変化

第 5 期科学技術基本計画期間中における変化について注目します。

問 2-1 第 5 期科学技術基本計画期間中における変化

第 5 期科学技術基本計画期間中(2016 年度から現時点まで)における変化について、良い面、悪い面を各自にお書きください(必須項目ではありません)。

(良い面)	
(悪い面)	

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査へのご協力誠にありがとうございました。

同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

問 1 組織的な産学官連携の状況

ここでは、組織的な産学官連携に対する認識と、連携の在り方について注目します。

問 1-1 組織的な産学官連携の重要性

5 年程前と比べて、ご自身の所属する組織における組織的な産学官連携の重要性は、どのように変化していますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	<p>① 上昇している</p> <p>② どちらかという程度上昇している</p> <p>③ どちらかというと低下している</p> <p>④ 低下している</p> <p>⑤ わからない・全く変化していない</p>
-----	---

問 1-2 組織的な産学官連携の重要性が上昇している理由(問 1-1 で①と②を選択した回答者のみ)

どのような理由で重要性が上昇しているでしょうか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 将来有望とみなす新しいシーズを生み出すため
- ② 新しい技術トレンドを社会に還元するため(AI・IoT・Society 5.0 への対応等)
- ③ 既存の産業や業種を越えた連携に貢献するため
- ④ 国際競争に対応するため
- ⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため
- ⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため
- ⑦ 共同研究収入等を得るため
- ⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため(学生の教育も含む)
- ⑨ 人材獲得のため
- ⑩ その他

問 1-3 組織的な産学官連携における研究段階

組織的な産学官連携においては、どの段階の研究を行うことがより重要だと考えますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	------------------------------

- ① 基礎研究段階
(特別な応用、用途を直接に考慮することなく、仮説や理論を形成するため又は現象や観察可能な事実に関して新しい知識を得るため)に行われる理論的又は実験的研究をいう。)
- ② 応用研究段階
(特定の目標を定めて実用化の可能性を確かめる研究や、既に実用化されている方法に関して新たな応用方法を探索する研究をいう。)
- ③ 開発研究段階
(基礎研究、応用研究及び実験の経験から得た知識を活用し、付加的な知識を創出して、新しい製品、システム、装置、材料、工程等の創出又は既存のこれらのもの改良を狙いとする研究をいう。)
- ④ その他

問 1-4 組織的な産学官連携の相手先

問 1-3 で選択した段階の研究において、あなたの所属組織は、どのような相手と組織的な産学官連携を行うことが想定されますか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	-----	------------------------------

- ① 国内の大企業
- ② 国内の中小企業
- ③ 国内のベンチャー企業
- ④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業
- ⑤ 国外の企業
- ⑥ 大規模な研究大学
- ⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学
- ⑧ 国外の大学
- ⑨ その他
- ⑩ 分からない・不明

問 1-5 組織的な産学官連携の在り方

問 1-3 で選択した段階の研究における組織的な産学官連携について、想定される期間、資金規模等をお答えください。最も当てはまる項目を回答してください。

(1) 組織的な産学官連携の期間(1 件当たり)

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	------------------------------

- ① 1 年未満
- ② 1~3 年未満
- ③ 3~5 年未満
- ④ 5~10 年未満
- ⑤ 10 年以上
- ⑥ その他
- ⑦ 分からない・不明

(2) 組織的な産学官連携の資金規模(1 件当たり)

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	------------------------------

- ① ~500 万円未満
- ② 500 万~1,000 万円未満
- ③ 1,000 万~2,500 万円未満
- ④ 2,500 万~5,000 万円未満
- ⑤ 5,000 万~1 億円未満
- ⑥ 1 億円~5 億円未満
- ⑦ 5 億円~10 億円未満
- ⑧ 10 億円以上
- ⑨ その他
- ⑩ 分からない・不明

(3) 組織的な産学官連携における成果の取扱い

(3)-1 論文について

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	------------------------------

- ① 成果を論文で公開することを認める
- ② 成果を論文で公開することを認めない
- ③ その他
- ④ 分からない・不明

(3)-2 特許について

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	------------------------------

- ① 成果を特許で大学・公的研究機関と企業が共同出願・保有する
- ② 成果を特許で大学・公的研究機関が単独出願・保有する
- ③ 成果を特許で企業が単独出願・保有する
- ④ その他
- ⑤ 分からない・不明

文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術の状況に係る総合的深掘調査
NISTEP 定点調査 2019 深掘調査

問 1 組織的な産学官連携の状況

ここでは、組織的な産学官連携に対する認識と、連携の在り方について注目します。

問 1-1 組織的な産学官連携の重要性

5 年程前と比べて、ご自身の所属する組織における組織的な産学官連携の重要性は、どのように変化していますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	① 上昇している ② どちらかと上昇している ③ どちらかと低下している ④ 低下している ⑤ わからない・全く変化していない
-----	---

問 1-2 組織的な産学官連携の重要性が上昇している理由(問 1-1 で①と②を選択した回答者のみ)

どのような理由で重要性が上昇しているでしょうか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	-----	------------------------------

- ① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため
- ② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0 への対応等)
- ③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため
- ④ 国際競争に対応するため
- ⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため
- ⑥ 外部的人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため
- ⑦ 各種公募型資金に応募するため
- ⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため
- ⑨ 人材獲得のため
- ⑩ その他

問 1-3 組織的な産学官連携における研究段階

組織的な産学官連携においては、どの段階の研究を行うことがより重要だと考えますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	------------------------------

- ① 基礎研究段階
(特別な応用、用途を直接に考慮することなく、仮説や理論を形成するため又は現象や観察可能な事実に関して新しい知識を得るため)に行われる理論的又は実験的研究をいう。
- ② 応用研究段階
(特定の目標を定めて実用化の可能性を確かめる研究や、既に実用化されている方法に関して新たな応用方法を探索する研究をいう。)
- ③ 開発研究段階
(基礎研究、応用研究及び実際の経験から得た知識を活用し、付加的な知識を創出して、新しい製品、サービス、システム、装置、材料、工程等の創出又は既存のこれらのものの改良を狙いとする研究をいう。)
- ④ その他

(4) 組織的な産学官連携における人材交流

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	------------------------------

- ① 大学・公的研究機関から企業側へ研究者・学生への派遣・常駐
- ② 企業側から大学・公的研究機関へ研究者・技術者の派遣・常駐
- ③ 大学・公的研究機関等及び企業から独立した法人等(産学連携実施法人等)へ各研究者等を派遣・常駐
- ④ クロスアポイントメント制度等による組織的な人材交流
- ⑤ 各研究者は所属組織で各々研究開発を行い、定期的な会議・打合せ等を実施
- ⑥ その他
- ⑦ 分からない・不明

問 2 第 5 期科学技術基本計画期間中の回答者の認識変化

第 5 期科学技術基本計画期間中における変化について注目します。

問 2-1 第 5 期科学技術基本計画期間中における変化

第 5 期科学技術基本計画期間中(2016 年度から現時点まで)における変化について、良い面、悪い面をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。

(良い面)	
(悪い面)	

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査への協力誠にありがとうございました。

同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

問 1-4 組織的な産学官連携の相手先

問 1-3 で選択した段階の研究において、あなたの所属組織は、どのような相手と組織的な産学官連携を行うことが想定されますか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 大規模な研究大学 ② 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学 ③ 国外の大学 ④ 国立研究開発法人 ⑤ 地方自治体や非営利団体の研究機関 ⑥ 国外の公的研究機関 ⑦ その他 ⑧ 分からない・不明		

問 1-5 組織的な産学官連携の在り方

問 1-3 で選択した段階の研究における組織的な産学官連携について、想定される期間、資金規模等をお答えください。最も当てはまる項目を回答してください。

(1) 組織的な産学官連携の期間(1 件当たり)

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 1 年未満 ⑤ 10 年以上	② 1~3 年未満 ③ 3~5 年未満 ④ 5~10 年未満 ⑥ その他 ⑦ 分からない・不明

(2) 組織的な産学官連携の資金規模(1 件当たり)

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 1~500 万円未満 ⑤ 5000 万~1 億円未満 ⑨ その他	② 500 万~1000 万円未満 ③ 1000 万~2500 万円未満 ④ 2500 万~5000 万円未満 ⑥ 1 億円~5 億円未満 ⑦ 5 億円~10 億円未満 ⑧ 10 億円以上 ⑩ 分からない・不明

(3) 組織的な産学官連携における成果の取扱い

(3)-1 論文について	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 成果を論文で公開することを認める ② 成果を論文で公開することを認めない ③ その他 ④ 分からない・不明	

(3)-2 特許について

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 成果を特許で大学・公的研究機関と企業が共同出願・保有する ② 成果を特許で大学・公的研究機関が単独出願・保有する ③ 成果を特許で企業が単独出願・保有する ④ その他 ⑤ 分からない・不明	

(4) 組織的な産学官連携における人材交流

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 大学・公的研究機関から企業側へ研究者・学生の派遣・常駐 ② 企業側から大学・公的研究機関へ研究者・技術者の派遣・常駐 ③ 大学・公的研究機関等及び企業から独立した法人等(産学連携実施法人等)へ各研究者等を派遣・常駐 ④ クロスアポイントメント制度等による組織的な人材交流 ⑤ 各研究者は所属組織で各々研究開発を行い、定期的な会議・打合せ等を実施 ⑥ その他 ⑦ 分からない・不明	

問 2 民間企業の博士人材に対する認識

ここでは、民間企業における博士課程修了者の採用等について注目します。

問 2-1 博士課程修了者採用の必要性

ご自身の所属する企業における博士課程修了者採用の必要性について、5 年程前と比べて、ご自身はどのように考えていますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	<ul style="list-style-type: none"> ① 上昇している ② どちらかというの上昇している ③ どちらかというと低下している ④ 低下している ⑤ わからない・全く変化していない
-----	---

問 2-2 博士課程修了者採用の必要性の変化理由

そのように考えている理由は何でしょうか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
-----	-----	------------------------------

(問 2-1 で①と②を選択した回答者、必要性が上昇していると考える場合)

- ① 産業構造の変化に対応するため
- ② グローバル化に対応するため
- ③ 科学技術の変化 (AI・IoT・Society 5.0 等) に対応するため
- ④ 製品やサービスの開発に高度な科学的知識が必要となるから
- ⑤ 大学や研究機関との連携において高度な研究人材が必要となるから
- ⑥ 自ら課題設定、問題解決できる人材が必要であるから
- ⑦ その他

(問 2-1 で④と③を選択した回答者、必要性が低下していると考える場合)

- ① 自社の業種は、昨今の産業構造の変化に影響がないため
- ② 自社の製品・サービスは、高度な科学的知識を必要としないため
- ③ 自社で人材育成を行っているため
- ④ 修士課程修了者までの採用で十分と考えるため
- ⑤ 自社では研究人材の多様化を必要としないため
- ⑥ 定型的な業務の実施が主であるため
- ⑦ その他

問 2-3 大学院での高度研究人材育成における連携・協働

日本の大学院での高度研究人材育成 (博士人材等) における連携・協働について、ご自身の所属する企業は今後どのようにすべきとご自身は考えていますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	<ul style="list-style-type: none"> ① 大いに連携・協働すべきである ② どちらかという連携・協働すべきである ③ どちらかという連携・協働すべきではない ④ 全く連携・協働すべきではない ⑤ わからない
-----	--

問 2-4 日本の大学院における高度研究人材育成 (博士人材等) での連携・協働に期待すること等

日本の大学院における高度研究人材育成 (博士人材等) での連携・協働に期待することや自社が提供できるリソースなどを自由にお書きください (必須項目ではありません)。

--

問 3 第 5 期科学技術基本計画期間中の回答者の認識変化

第 5 期科学技術基本計画期間中における変化について注目します。

問 3-1 第 5 期科学技術基本計画期間中における変化

第 5 期科学技術基本計画期間中 (2016 年度から現時点まで) における変化について、良い面、悪い面を自由にお書きください (必須項目ではありません)。

(良い面)	
(悪い面)	

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査へのご協力誠にありがとうございました。
同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人興論科学協会までご返送ください。

文部科学省科学技術・学術政策研究所
科学技術の状況に係る総合的意識調査
NISSTEP 定点調査 2019 深掘調査

問 1 組織的な産学官連携の状況

ここでは、組織的な産学官連携に対する認識と、連携の在り方について注目します。

問 1-1 組織的な産学官連携の重要性

5 年程前と比べて、ご自身の所属する組織における組織的な産学官連携の重要性は、どのように変化していますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	① 上昇している ② どちらかという上昇している ③ どちらかという低下している ④ 低下している ⑤ わからない・全く変化していない
-----	---

問 1-2 組織的な産学官連携の重要性が上昇している理由(問 1-1 で①と②を選択した回答者のみ)

どのような理由で重要性が上昇しているでしょうか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 将来有望となる新しいシーズを生み出すため	② 新しい技術トレンドに対応するため(AI・IoT・Society 5.0 への対応等)	
③ 既存の産業や業種を越えた連携に対応するため	④ 国際競争に対応するため	
⑤ 外部の物的リソース(高度な設備等)を活用するため	⑥ 外部の人的リソース(高度な知識・技術を有する人材等)にアクセスするため	
⑦ 各種公募型資金に応募するため	⑧ 所属組織を構成する人材の育成のため	
⑨ 人材獲得のため	⑩ その他	

問 1-3 組織的な産学官連携における研究段階

組織的な産学官連携においては、どの段階の研究を行うことがより重要だと考えますか。最も当てはまる項目を回答してください。

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 基礎研究段階 (特別な応用、用途を直接に考慮することなく、仮説や理論を形成するため又は現象や観察可能な事実に関して新しい知識を得るため)に行われる理論的又は実験的研究をいう。)	
② 応用研究段階 (特定の目標を定めて実用化の可能性を確かめる研究や、既に実用化されている方法に関して新たな応用方法を探索する研究をいう。)	
③ 開発研究段階 (基礎研究、応用研究及び実際の経験から得た知識を活用し、付加的な知識を創出して、新しい製品、システム、装置、材料、工程等の創出又は既存のこれらのもの改良を狙いとする研究をいう。)	
④ その他	

問 1-4 組織的な産学官連携の相手先

問 1-3 で選択した段階の研究において、あなたの所属組織は、どのような相手と組織的な産学官連携を行うことが想定されますか。最も当てはまる項目を上位 2 項目まで回答してください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 国内の大企業	② 国内の中小企業	
③ 国内のベンチャー企業	④ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する企業	
⑤ 国外の企業	⑥ 大規模な研究大学	
⑦ 所属組織と同じ又は周辺の都道府県に所在する大学	⑧ 国外の大学	
⑨ その他	⑩ 分からない・不明	

問 1-5 組織的な産学官連携の在り方

問 1-3 で選択した段階の研究における組織的な産学官連携について、想定される期間、資金規模等をお答えください。最も当てはまる項目を回答してください。

(1) 組織的な産学官連携の期間(1 件当たり)			
回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。		
① 1 年未満	② 1~3 年未満	③ 3~5 年未満	④ 5~10 年未満
⑤ 10 年以上	⑥ その他	⑦ 分からない・不明	
(2) 組織的な産学官連携の資金規模(1 件当たり)			
回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。		
① 1~500 万円未満	② 500 万~1,000 万円未満	③ 1,000 万~2,500 万円未満	④ 2,500 万~5,000 万円未満
⑤ 5,000 万~1 億円未満	⑥ 1 億円~5 億円未満	⑦ 5 億円~10 億円未満	⑧ 10 億円以上
⑨ その他	⑩ 分からない・不明		

(3) 組織的な産学官連携における成果の取扱い

(3)-1 論文について

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 成果を論文で公開することを認める	
② 成果を論文で公開することを認めない	
③ その他	
④ 分からない・不明	

(3)-2 特許について

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 成果を特許で大学・公的研究機関と企業が共同出願・保有する	
② 成果を特許で大学・公的研究機関が単独出願・保有する	
③ 成果を特許で企業が単独出願・保有する	
④ その他	
⑤ 分からない・不明	

(4) 組織的な産学官連携における人材交流

回答欄	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
	<ul style="list-style-type: none"> ① 大学・公的研究機関から企業側へ研究者・学生の派遣・常駐 ② 企業側から大学・公的研究機関へ研究者・技術者の派遣・常駐 ③ 大学・公的研究機関等及び企業から独立した法人等(産学連携実施法人等)へ各研究者等を派遣・常駐 ④ クロスアポイントメント制度等による組織的な人材交流 ⑤ 各研究者は所属組織で各々研究開発を行い、定期的な会議・打合せ等を実施 ⑥ その他 ⑦ 分からない・不明

問2 第5期科学技術基本計画期間中の回答者の認識変化

第5期科学技術基本計画期間中における変化について注目します。

問2-1 第5期科学技術基本計画期間中における変化

第5期科学技術基本計画期間中(2016年度から現時点まで)における変化について、良い面、悪い面を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

(良い面)	
(悪い面)	

調査へのご協力ありがとうございました。

本調査へのご協力誠にありがとうございました。
同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人異論科学協会までご返送ください。

回答者名簿 (敬称略、回答者グループ毎に氏名の五十音順で示している)

所属等	氏名
北陸先端科学技術大学院大学 学長	浅野 哲夫
順天堂大学 学長	新井 一
大阪市立大学 学長	荒川 哲男
宮崎大学 学長	池ノ上 克
静岡大学 学長	石井 潔
中部大学 学長	石原 修
和歌山大学 学長	伊東 千尋
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
岩手大学 学長	岩渕 明
福井大学 学長	上田 孝典
名古屋工業大学 学長	鶴飼 裕之
愛媛大学 理事；副学長	宇野 英満
九州工業大学 学長	尾家 祐二
京都産業大学 学長	大城 光正
豊橋技術科学大学 学長	大西 隆
東北大学 総長	大野 英男
東京農工大学 学長	大野 弘幸
鶴見大学 学長	大山 喬史
会津大学 理事長；学長	岡 隆一
帯広畜産大学 学長	奥田 潔
広島大学 広島大学 学長	越智 光夫
香川大学 学長	算 善行
北海道大学 総長職務代理	笠原 正典
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 分子科学研究所 所長	川合 真紀
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 所長	喜連川 優
室蘭工業大学 学長	空閑 良壽
九州大学 総長	久保 千春
横浜市立大学 学長	窪田 吉信
大阪教育大学 学長	栗林 澄夫
長崎大学 学長	河野 茂
名古屋市立大学 学長	郡 健二郎
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 所長	小杉 信博
佐賀大学 学長	兒玉 浩明
京都薬科大学 学長	後藤 直正
東京大学 総長	五神 真
秋田県立大学 理事長；学長	小林 淳一
三重大学 学長	駒田 美弘
千葉工業大学 学長	小宮 一仁
山形大学 学長	小山 清人
浜松医科大学 学長	今野 弘之
富山大学 学長	齋藤 滋
高知大学 学長	櫻井 克年
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 共通基盤研究施設 施設長	佐々木 慎一
弘前大学 学長	佐藤 敬
鹿児島大学 学長	佐野 輝
山梨大学 学長	島田 眞路
龍谷大学 政策学部 副学長 (研究担当)	白石 克孝
城西大学 学長	白幡 晶
北見工業大学 学長	鈴木 聡一郎
新潟大学 学長	高橋 姿
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 所長	竹入 康彦
東京海洋大学 学長	竹内 俊郎
神戸大学 学長	武田 廣
福島県立医科大学 理事長；学長	竹之下 誠一
酪農学園大学 学長	竹花 一成
大阪府立大学 学長；副理事長	辰巳砂 昌弘
早稲田大学 総長	田中 愛治
徳島文理大学 学長	田村 禎通
札幌医科大学 理事長；学長	塚本 泰司
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 所長	椿 広計
東京学芸大学 学長	出口 利定
上智大学 学長	嘩道 佳明
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 所長	徳宿 克夫

所属等	氏名
千葉大学 学長	徳久 剛史
甲南大学 学長	長坂 悦敬
鳥取大学 学長	中島 廣光
久留米大学 理事長；学長	永田 見生
星薬科大学 学長	中西 友子
電気通信大学 理事（研究・国際戦略担当）	中野 和司
宇都宮大学 理事（研究・将来構想担当）	夏秋 知英
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 所長	鍋倉 淳一
大阪大学 総長	西尾 章治郎
琉球大学 学長	西田 睦
徳島大学 学長	野地 澄晴
総合研究大学院大学 学長	長谷川 眞理子
横浜国立大学 学長	長谷部 勇一
慶應義塾大学 塾長	長谷山 彰
島根大学 学長	服部 泰直
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 所長	花岡 文雄
信州大学 学長	濱田 州博
熊本大学 学長	原田 信志
産業医科大学 学長	東 敏昭
東京電機大学 学長事務取扱（統括副学長）	平栗 健二
群馬大学 学長	平塚 浩士
岡山大学 学長	榎野 博史
東京工業大学 学長	益 一哉
同志社大学 学長	松岡 敬
東京慈恵会医科大学 学長	松藤 千弥
東京理科大学 学長	松本 洋一郎
茨城大学 学長	三村 信男
お茶の水女子大学 学長	室伏 きみ子
京都工芸繊維大学 学長	森迫 清貴
岐阜大学 学長	森脇 久隆
京都大学 総長	山極 壽一
埼玉大学 学長	山口 宏樹
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 加速器研究施設 施設長	山口 誠哉
金沢大学 学長	山崎 光悦
東海大学 学長	山田 清志
昭和薬科大学 学長	山本 恵子
秋田大学 学長	山本 文雄
奈良先端科学技術大学院大学 学長	横矢 直和
東京医科歯科大学 学長	吉澤 靖之
旭川医科大学 学長	吉田 晃敏
慶應義塾大学 常任理事	青山 藤詞郎
宮崎大学 I R推進センター センター長	明石 良
島根大学 理事（学術研究・イノベーション創出担当）；副学長	秋重 幸邦
城西大学 経営学部 副学長・経営学部長	新井 浅浩
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 副台長（企画担当）	井口 聖
大阪大学 産学共創・渉外本部 特任学術政策研究員	池田 雅夫
千葉大学 工学研究院 副理事（研究推進）；教授	伊藤 智義
徳島大学 研究支援・産官学連携センター 副センター長；准教授	井内 健介
帯広畜産大学 理事；副学長（研究・国際・情報・評価担当）	井上 昇
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 研究戦略室 特任教授	今井 和雄
札幌医科大学 事務局研究支援課 課長	今田 美幸
旭川医科大学 研究支援課 課長	岩佐 俊明
東京慈恵会医科大学 法人事務局経営企画部 部長	植松 美知男
和歌山大学 産学連携イノベーションセンター センター長	恵下 隆
徳島大学 インスティテューショナル・リサーチ室 室長；学長補佐	大家 隆弘
琉球大学 研究推進課 課長	大家 克威
滋賀医科大学 理事（教育・研究等担当）	小笠原 一誠
北里大学 法人本部 常任理事	緒方 武比古
秋田大学 理事（研究・産学連携・国際交流・国際戦略担当）	小川 信明
神戸大学 理事（研究・情報管理担当）；副学長；CIO；CISO	小川 真人
山梨大学 URAセンター URA	奥脇 勝也
九州大学 企画部 部長	小代 哲也

所屬等	氏名
千葉工業大学 研究支援部 部長	小野寺 茂則
上智大学 学術情報局 局長	学術情報局長
浜松医科大学 総務課 課長	葛山 雅弘
名古屋工業大学 リサーチ・アドミニストレーション室 シニアURA	加藤 繁哉
筑波大学 国際産学連携本部 副学長；理事（産学連携担当）	金保 安則
横浜国立大学 研究推進機構 教授；産学官連携推進部門長	金子 直哉
東京医科歯科大学 統合研究機構事務部 事務長	上村 七奈
東京理科大学 研究推進部 部長	亀山 亜土
名古屋大学 理事（計画・評価・IR担当）；副総長；大学院生命農学研究科教授	川北 一人
大阪府立大学 生命環境科学研究科 研究科長	川口 剛司
東京電機大学 研究推進社会連携センター研究推進部 課長	川瀬 清志
筑波大学 副学長；理事（研究担当）	木越 英夫
お茶の水女子大学 リエゾン・URAセンター リサーチ・アドミニストレーター	北岡 タマ子
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 運営企画本部URAステーション 上席URA	北村 浩三
静岡大学 イノベーション社会連携推進機構 機構長；研究・社会産学連携担当理事；副学長	木村 雅和
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 リサーチ・アドミニストレーター室 室長；主任URA	来栖 光彦
東京海洋大学 理事（産学連携・情報化担当）；産学・地域連携推進機構長	黒川 久幸
室蘭工業大学 経営企画課 次長	郷路 健二
福井大学 総合戦略部門研究推進課 課長	郡 喜美男
弘前大学 理事（研究担当）；副学長	郡 千寿子
琉球大学 研究・企画戦略担当理事；副学長	木暮 一啓
早稲田大学 リサーチイノベーションセンター研究戦略部門および知財・研究連携支援部門 部門長	小林 哲則
秋田大学 理事（総務・人事・情報・病院経営担当）	近藤 克幸
東京農工大学 事務局 次長（研究支援・企画担当）	齋藤 徳彦
東京電機大学 研究推進社会連携センター産学官交流センター 課長	齋藤 裕也
芝浦工業大学 研究推進室；SIT総合研究所 室長；教授	坂井 直道
茨城大学 大学戦略・IR室 室長	佐川 泰弘
大阪市立大学 理学研究科 副学長（研究・情報担当）	櫻木 弘之
酪農学園大学 学務部研究支援課 課長	佐藤 雄平
富山大学 研究推進機構 研究戦略室長	柴柳 敏哉
昭和大学 産学官連携室 室長	昭和大学産学官連携室
宮崎大学 理事；副学長（研究・企画担当）	水光 正仁
千葉大学 工学研究院 理事（研究担当）；教授	関 実
奈良先端科学技術大学院大学 研究推進機構研究推進部門 部門長	高木 博史
高知大学 法人企画課 課長	高野 智志
山形大学 エンロールメント・マネジメント部 部長	高橋 淳
秋田県立大学 企画・広報本部 副理事長；事務局長；部長	高橋 誠記
大阪府立大学 高等教育推進機構 副学長；教育推進本部長；教授	高橋 哲也
山形大学 企画部 部長	高橋 正敏
星薬科大学 総務部 課長補佐	塚田 智也
順天堂大学 情報戦略IR推進室 部長	土田 博文
京都工芸繊維大学 理事；副学長（施設・環境・情報担当）	堤 直人
北陸先端科学技術大学院大学 産学官連携本部 本部長	寺野 稔
佐賀大学 総務部 次長；企画評価課長	寺町 孝章
佐賀大学 理事（研究・社会連携・国際・医療担当）	寺本 憲功
東京海洋大学 学術研究院 理事（教育・国際担当）；副学長	東海 正
東京理科大学 事務総局学務部 部長	東甫 伸一
徳島文理大学 教務部 教務部長	富樫 敏彦
東海大学 教育支援センター 所長	利根川 昭
星薬科大学 総務部 部長	内藤 理
滋賀医科大学 研究推進課 課長	中島 賢也
名古屋大学 学術研究・産学官連携推進本部 リサーチアドミニストレーター	長島 正明
電気通信大学 学術国際部 部長	中田 嘉範
東京慈恵会医科大学 教育センター・教育IR部門 教授	中村 真理子
岡山大学 研究担当理事	那須 保友
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 共通基盤研究施設 放射線科学センター センター長	波戸 芳仁
横浜市立大学 企画財務課 企画調整担当係長	奈良井 聡
北海道大学 理事（研究，国際（研究），産学官連携，地域連携，知的財産）；副学長	西井 準治

所属等	氏名
芝浦工業大学 S I T総合研究所 所長	西川 宏之
旭川医科大学 副学長 (教育・研究)	西川 祐司
太分大学 副学長	西園 晃
三重大学 役員室 副学長 (社会連携担当) ; 教授	西村 訓弘
岩手大学 学術研究推進部 研究推進課長	野田 潔
岐阜大学 研究推進・社会連携機構 理事 (学術研究・情報担当)	野々村 修一
室蘭工業大学 研究協力課 課長	橋本 明子
愛媛大学 研究支援部 部長	長谷川 和彦
群馬大学 企画戦略室 室長 ; 副学長	花屋 実
山梨大学 研究推進・社会連携機構 理事 (学術研究担当) ; 副学長	早川 正幸
東京学芸大学 教育学部自然科学系 学系長	原田 和雄
熊本大学 国際先端科学技術研究機構 機構長 ; シニアURA	檜山 隆
新潟大学 研究企画推進部 部長	平井 敏彦
北里大学 研究支援センター事務室 課長補佐	平川 洋二
埼玉大学 理事 (総務・財務担当) ; 事務局長	平林 正吉
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 立川共通事務部研究推進課 共同利用係 係長	平山 均
宇都宮大学 学術研究部 部長	深松 順一
岐阜大学 理事 (企画・評価・基金担当)	福井 博一
長崎大学 理事 (総務担当) ; 副学長	福永 博俊
名古屋大学 理事 (教育・学術情報基盤担当) ; 副総長 ; 大学院工学研究科教授	藤巻 朗
九州大学 学術研究・産学官連携本部 副理事 ; 本部長補佐	古川 勝彦
奈良女子大学 学長調査戦略室 副室長	松岡 由貴
香川大学 研究戦略室 副室長	松木 則夫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 特任准教授	丸山 めぐみ
上智大学 学術情報局研究推進センター センター事務長	萬年 力
山口大学 学術研究部 部長	三浦 勝弘
神戸大学 理事 (総括・企画・人事担当) ; 総括副学長	水谷 文俊
東京工業大学 理事 ; 副学長 (教育担当)	水本 哲弥
京都大学 プロボスト ; 理事 ; 副学長	湊 長博
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 統計科学技術センター情報資源室 技術職員	宮園 法明
鹿児島大学 医歯学総合研究科 学長補佐 ; 教授	宮田 篤郎
金沢大学 理事 (総務・改革・研究担当) ; 副学長	向 智里
久留米大学 総合企画部 部長	牟田 馨
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 副所長	室賀 健夫
電気通信大学 研究戦略統括室 統括URA (特任教授)	森倉 晋
お茶の水女子大学 理事 ; 副学長	森田 育男
福島県立医科大学 理事 ; 副学長 (教育・研究担当)	安村 誠司
東海大学 グローバル推進本部 本部長	山口 滋
総合研究大学院大学 総合企画課 課長	山下 勝弘
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 分子科学研究所 教授	山本 浩史
浜松医科大学 研究協力課 課長補佐兼係長	箭本 正和
同志社大学 研究開発推進機構 機構長	横川 隆一
名古屋市立大学 学術課 課長	吉井 一浩
鶴見大学 教育研究支援センター 課長	芳崎 やよい
札幌医科大学 事務局経営企画課 課長	渡辺 厚義
東京工業大学 理事 ; 副学長 (研究担当)	渡辺 治
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 副台長 (総務担当)	渡部 潤一
東京医科歯科大学 理事 (産学官連携・研究展開担当) ; 副学長	渡邊 守
東京大学 大学院工学系研究科化学生命工学専攻 フッ素有機化学研究室 特任准教授	相川 光介
東京理科大学 理工学部 先端化学科 助教	相見 晃久
東京医科歯科大学 歯学部 教授	青木 和広
大阪府立大学 生命環境科学研究科 教授	青木 考
東京理科大学 薬学部 生命創薬科学科 教授	青木 伸
京都大学 基礎物理学研究所 教授	青木 慎也
東北医科薬科大学 薬学部 助教	青木 空真
北海道大学 大学院情報科学研究科 助教	青木 直史
金沢大学 理工研究域 数物科学系 准教授	青木 真由美
岐阜大学 医学部 准教授	青木 光広
福島県立医科大学 ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 助手	粟生木 美徳
名古屋市立大学 システム自然科学研究科 教授	青柳 忍
北陸先端科学技術大学院大学 情報科学系 教授	赤木 正人

所属等	氏名
横浜市立大学 大学院生命医科学研究科 准教授	明石 知子
富山大学 薬学部 助教	赤沼 伸乙
東京農工大学 大学院生物システム応用科学府 教授	秋澤 淳
千葉大学 大学院薬学研究院 教授	秋田 英万
香川大学 農学部 教授	秋光 和也
東京理科大学 薬学部 生命創薬科学科 教授	秋本 和憲
京都産業大学 情報理工学部 教授	秋山 豊和
岐阜大学 医学部 教授	秋山 治彦
神戸大学 海事科学部・大学院海事科学研究科 助教	浅岡 聡
千葉大学 大学院理学研究科 講師	朝川 毅守
弘前大学 大学院医学研究科 神経解剖・細胞組織学講座 講師	浅野 義哉
岐阜大学 工学部 助教	朝原 誠
大阪大学 蛋白質研究所 助教	朝比奈 雄也
札幌医科大学 保健医療学部 講師	浅利 剛史
信州大学 医学部 皮膚科学 助教	芦田 敦子
崇城大学 工学部 建築学科 教授	東 康二
東京医科歯科大学 歯学部 教授	東 みゆき
東北大学 工学部・工学研究科 機械機能創成専攻 教授	足立 幸志
近畿大学 建築学部 准教授	安福 勝
新潟大学 大学院自然科学研究科 教授	安部 隆
姫路獨協大学 薬学部 教授	阿部 肇
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 准教授	阿部 仁
山形大学 大学院理工学研究科 教授	阿部 宏之
広島大学 大学院医系科学研究科 先端歯科補綴学研究室 准教授	阿部 泰彦
北見工業大学 工学部 教授	阿部 良夫
東京農業大学 農学部 農学科 教授	雨木 若慶
千葉大学 大学院園芸学研究科 教授	天知 誠吾
慶應義塾大学 理工学部 教授	天野 英晴
北海道大学 歯学部・歯学研究科 教授	網塚 憲生
富山大学 工学部 准教授	飴井 賢治
京都大学 フィールド科学教育研究センター 教授	荒井 修亮
香川大学 医学部 准教授	新井 明治
名古屋大学 未来材料・システム研究所 助教	洗平 昌晃
神戸大学 大学院保健学研究科 准教授	荒川 高光
九州大学 大学院システム情報科学研究院 教授	荒川 豊
名古屋大学 大学院情報学研究科 教授	有田 隆也
北海道大学 大学院情報科学研究科 准教授	有田 正志
新潟大学 工学部 助教	有波 裕貴
北海道大学 大鵬薬品工業株式会社 研究員	有馬 康伸
大阪市立大学 工学部 准教授	有吉 欽吾
東北大学 工学部・工学研究科 助教	安藤 大輔
崇城大学 薬学部 教授	安藤 誠
信州大学 工学部 機械システム工学科 准教授	飯尾 昭一郎
新潟大学 工学部 教授	飯島 淳彦
名古屋大学 大学院生命農学研究科 助教	飯田 敦夫
東京理科大学 基礎工学部 材料工学科 教授	飯田 努
千葉大学 看護学部 講師	飯野 理恵
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 准教授	伊王野 大介
麻布大学 獣医学部 獣医学科 講師	五十嵐 寛高
九州大学 先端物質化学研究所 助教	井川 和宣
久留米大学 医学部泌尿器科 教授	井川 肇
東京大学大学院情報理工学系研究科システム情報学専攻 大学院情報理工学系研究科 講師	池内 真志
東京農工大学 工学府機械システム工学専攻 特任助教	池沢 聡
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 数理・推論研究系 教授	池田 思朗
広島大学 大学院統合生命科学研究科 助教	池田 丈
北海道大学 北方生物圏フィールド科学センター 厚岸臨海実験所 准教授	伊佐田 智規
横浜国立大学 大学院環境情報研究院・環境情報学府 助教	伊里 友一朗
琉球大学 農学部 准教授	石井 貴広
東北大学 大学院医学系研究科 免疫学分野 教授	石井 直人
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	石井 裕剛
京都大学 工学研究科 電子工学専攻 助教	石井 良太

所属等	氏名
筑波大学 生命環境系 助教	石川 香
静岡大学 情報学部 助教	石川 翔吾
東京農業大学 応用生物科学部 准教授	石川 森夫
横浜市立大学 医学部 医学研究科循環制御医学 医学群長；教授	石川 義弘
弘前大学 農学生命科学部 教授	石川 隆二
高知大学 自然科学系 理学部門 助教	石黒 克也
山形大学 理学部 助教	石崎 学
広島大学 大学院医系科学研究科 准教授	石田 万里
広島大学 総合科学研究科 教授	石田 敦彦
徳島大学 大学院歯歯薬学研究部 教授	石田 童弘
北海道大学 農学研究院 生物機能化学分野 教授	石塚 敏
北海道大学 大学院獣医学研究科 教授	石塚 真由美
東海大学 医学部 看護学科 教授	石野 知子
東京歯科大学 歯学部 教授	石原 和幸
東北大学 多元物質科学研究所 助教	石原 真吾
熊本大学 理学部 助教	石丸 聡子
富山大学 大学院医学薬学研究部 助教	石本 哲也
秋田県立大学 システム科学技術学部 機械知能システム学科 教授	石本 志高
神戸大学 医学部・医学研究科 助教	伊集院 壮
佐賀大学 大学院工学系研究科 機械システム工学専攻 准教授	泉 清高
九州大学 生体防御医学研究所 准教授	和泉 自泰
京都大学 フィールド科学教育研究センター 准教授	伊勢 武史
京都大学 基礎物理学研究所 准教授	板垣 直之
昭和大学 薬学部 生物化学 教授	板部 洋之
京都大学 大学院理学研究科 物理学・宇宙物理学専攻 准教授	市川 温子
信州大学 理学部 教授	市野 隆雄
九州大学 応用力学研究所 教授	出射 浩
日本大学 生物資源科学部 海洋生物資源科学科 准教授	糸井 史朗
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 准教授	伊藤 篤史
宮崎大学 農学部 森林緑地環境科学科 教授	伊藤 哲
名古屋工業大学 工学部 教授	伊藤 孝行
昭和薬科大学 薬学部 教授	伊藤 俊将
熊本大学 くまもと水循環・減災研究教育センター 助教	伊藤 絃晃
神戸大学 農学部・大学院農学研究科 教授	伊藤 博通
名古屋大学 医学部 神経遺伝情報学 特任講師	伊藤 美佳子
北里大学 理学部 准教授	伊藤 道彦
鹿児島大学 大学院理工学研究科 教授	伊東 祐二
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 データ科学研究系 教授；医療健康データ科学研究センター長	伊藤 陽一
秋田県立大学 システム科学技術学部 電子情報システム学科 助教	伊東 良太
岐阜大学 応用生物科学部 准教授	稲垣 瑞徳
埼玉大学 工学部 助教	稲田 優貴
東海大学 情報理工学部 教授	稲葉 毅
新潟大学 脳研究所 特任助教	稲葉 洋芳
大阪府立大学 生命環境科学域応用生命科学類 教授	乾 隆
茨城大学 理工学研究科 教授	乾 正知
城西大学 理学部数学科 准教授	井沼 学
山梨大学 大学院総合研究部医学域臨床検査医学 教授	井上 克枝
高知大学 医療学系 教授	井上 啓史
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立極地研究所 准教授	猪上 淳
大阪大学 免疫学フロンティア研究センター 准教授	井上 毅
福島県立医科大学 医学部 准教授	井上 直和
東京農業大学 応用生物科学部 助教	井上 博文
東京電機大学 未来科学部 助教	井上 淳
東京工業大学 理学院 特任准教授	井上 遼太郎
和歌山大学 システム工学部 システム工学科 講師	伊原 彰紀
鳥取大学 大学院工学研究科 教授	伊福 伸介
愛媛大学 プロテオサイエンスセンター 教授	今井 祐記
岡山理科大学 理学部 応用物理学科 准教授	今井 剛樹
香川大学 医学部 講師	今大路 治之
九州工業大学 大学院工学研究科 電気電子工学研究系 助教	今給黎 明大
大阪大学 歯学部・大学院歯学研究科 教授	今里 聡
京都大学 i P S細胞研究所 特定拠点講師	今村 恵子

所属等	氏名
東京大学 医科学研究所 教授	井元 清哉
山形大学 大学院医学系研究科先進的医科学専攻 プロジェクト教員 (教授)	岩井 岳夫
大阪府立大学 生命環境科学部 助教	岩崎 忠
岐阜大学 医学部 臨床講師; 助教	岩下 拓司
千葉工業大学 社会システム科学部 教授	岩下 基
大阪府立大学 総合リハビリテーション学研究科 准教授	岩田 晃
東京医科歯科大学 大学院国際環境寄生虫病学分野 教授	岩永 史朗
福井大学 学術研究院医学系部門 医学領域 生命情報医科学講座 分子神経科学分野 教授	岩本 真幸
金沢医科大学 総合医学研究所・生命科学研究領域 教授	岩脇 隆夫
日本大学 生物資源科学部 応用生物科学科 教授	上田 賢志
大阪府立大学 生命環境科学部 助教	上田 昇平
筑波大学 生命環境系 教授	植田 宏昭
京都大学 生存圏研究所 助教	上田 義勝
横浜国立大学 大学院工学研究院 機能の創生部門 准教授	上野 和英
酪農学園大学 農食環境学群 准教授	上野 敬司
山口大学 大学院創成科学研究科 准教授	上野 秀一
名古屋大学 工学研究科 助教	上野 智永
北海道大学 水産学部 准教授	上野 洋路
横浜市立大学 医学部 医学研究科臓器再生医学 特任助教	上野 康晴
崇城大学 情報学部 助教	植村 匠
大阪府立大学 生命環境科学部 准教授	植山 雅仁
熊本大学 工学部 学部長; 大学院自然科学研究科長補佐; 大学院先端科学研究部長; 教授	宇佐川 毅
日本大学 生産工学部 教授	鶴澤 正美
大阪大学 大学院工学研究科 教授	牛尾 知雄
名古屋大学 未来材料・システム研究所 教授	宇治原 徹
東京農業大学 生命科学部 分子微生物学科 教授	内野 昌孝
東京大学 宇宙線研究所 重力波観測研究施設 准教授	内山 隆
東京農業大学 国際食料情報学部 国際バイオビジネス学科 教授	内山 智裕
千葉工業大学 創造工学部 都市環境工学科 教授	内海 秀幸
大阪府立大学 大学院工学研究科 知能情報工学分野 助教	生方 誠希
名古屋市立大学 薬学部 准教授	梅澤 直樹
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 准教授	梅田 隆行
甲南大学 理工学部 教授	梅津 郁朗
金沢工業大学 情報フロンティア学部 メディア情報学科 講師	浦 正広
奈良女子大学 研究院 自然科学系 准教授	浦 康之
大阪薬科大学 薬学部 教授	浦田 秀仁
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 情報社会相関研究系 教授	越前 功
筑波大学 つくば機能植物イノベーション研究センター センター長; 教授	江面 浩
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 生体恒常性発達研究部門 助教	江藤 圭
名古屋大学 大学院情報学研究科 助教	榎堀 優
順天堂大学 保健看護学部 講師	榎本 佳子
東京大学 環境安全研究センター 准教授	江幡 正悟
愛媛大学 大学院理工学研究科 情報工学コース 准教授	遠藤 慶一
酪農学園大学 獣医学群 教授	遠藤 大二
東京工業大学 理学院 教授	遠藤 久顕
産業医科大学 医学部分子生物学 教授	遠藤 元誉
愛知学院大学 薬学部 准教授	大井 義明
室蘭工業大学 理工学部 創造工学科 助教	大石 義彦
広島大学 大学院医系科学研究科 分子病理学 准教授	大上 直秀
九州大学 病院 消化管外科 講師	大内田 研宙
工学院大学 建築学部 建築デザイン学科 准教授	大内田 史郎
東京理科大学 経営学部 経営学科 准教授	大江 秋津
昭和大学 保健医療学部 准教授	大木 友美
近畿大学 産業理工学部 教授	大木 優
東京大学 農学部・農学生命科学研究科 准教授	大久保 範聡
鶴見大学 歯学部 口腔微生物学講座 学内教授	大島 朋子
徳島大学大学院 歯歯薬学研究部 口腔科学部門 臨床歯学系 顎機能咬合再建学分野 准教授	大島 正充
筑波大学 計算科学研究センター 教授	大須賀 健

所属等	氏名
名古屋大学 理学部・理学研究科 教授	大隅 圭太
奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学研究科 教授	太田 淳
東京大学 理学系研究科 生物科学専攻 教授	太田 博樹
千葉大学 工学部・大学院工学研究科 准教授	太田 匡則
近畿大学 産業理工学部 准教授	太田 壮哉
順天堂大学 医療看護学部 准教授	太田 康江
群馬大学 食健康科学教育研究センター 講師	太田 ゆかり
大分大学 理工学部 教授	大竹 哲史
新潟大学 農学部 助教	大谷 真広
東京工業大学 生命理工学院 教授；副学院長；バイオ研究基盤支援総合センター長； 技術部バイオ部門長	太田 啓之
北見工業大学 工学部 教授	大津 直史
龍谷大学 理工学部 教授	大津 広敬
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 理論センター 学振特別研究員 (PD)	大塚 啓
東京工業大学 物質理工学院 応用化学系 教授	大塚 英幸
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
熊本大学 大学院生命科学研究部(薬学系) 客員教授	大塚 雅巳
近畿大学 理工学部 機械工学科 准教授	大坪 義一
産業医科大学 医学部 准教授	大津山 彰
京都大学 大学院情報学研究科 教授	大手 信人
日本大学 理工学部 電気工学科 教授	大貫 進一郎
久留米大学 医学部 生物学 准教授	大沼 雅明
東京医科大学 医学科 分子病理学 講師	大野 慎一郎
鹿児島大学 学術研究院 総合科学域 総合教育学系 助教	大野 裕史
京都大学 ウイルス・再生医学研究所 教授	大野 睦人
新潟大学 歯学部 教授	大峽 淳
日本大学 歯学部 解剖学第I講座 助教	大橋 晶子
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 教授	大橋 永芳
三井金属鉱業株式会社 機能材料事業本部 評価解析技術センター 主任研究員	大橋 竜太郎
札幌医科大学 保健医療学部 学部長；教授	大日向 輝美
東京医科大学 医学科 呼吸器・甲状腺外科学 教授	大平 達夫
和歌山大学 システム工学部 准教授	大平 雅雄
東京理科大学 理工学部 建築学科 教授	大宮 喜文
北海道大学 医学研究院 講師	大村 優
京都大学 生存圏研究所 教授	大村 善治
長浜バイオ大学 フロンティアバイオサイエンス学科 教授	大森 義裕
東北大学 工学研究科 准教授	大脇 大
崇城大学 生物生命学部 応用微生物工学科 准教授	岡 拓二
近畿大学 工学部 ロボティクス学科 教授	岡 正人
弘前大学 理工学部 教授	岡崎 雅明
東北大学 加齢医学研究所 教授	小笠原 康悦
長岡技術科学大学 工学部 教授	小笠原 渉
京都大学 医学部・医学研究科 准教授	岡島 英明
北里大学 獣医学部 動物生態学 准教授	岡田 あゆみ
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 助教	岡田 賢祐
信州大学 工学部 物質化学科 准教授	岡田 友彦
京都大学 学術情報センター 教授	緒方 広明
鳥取大学 医学部 生命科学科 教授	岡田 太
大阪大学 薬学部・大学院薬学研究科 准教授	岡田 欣晃
日本大学 松戸歯学部 教授	小方 頼昌
神奈川大学 工学部物質生命化学科 教授	岡田 正弘
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 助教	岡村 康弘
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 分子科学研究所 メゾスコピック計測研究セ ンター 教授	岡本 裕巳
大阪府立大学 看護学研究科 准教授	岡本 双美子
山口大学 工学部 准教授	岡本 浩明
福島県立医科大学 会津医療センター 耳鼻咽喉科学講座 教授	小川 洋
東京大学 未来ビジョン研究センター 教授	沖 大幹
大阪大学 大学院工学研究科 教授	荻 博次
日本大学 生物資源科学部 応用生物科学科 助教	沖 嘉尚
名古屋市立大学 システム自然科学研究科 准教授	奥津 光晴
徳島大学 薬学部 准教授	奥平 桂一郎

所属等	氏名
岡山大学 大学院自然科学研究科 助教	御輿 真穂
愛知学院大学 歯学部 有床義歯学講座 教授	尾澤 昌悟
神戸大学 海事科学部・大学院海事科学研究科 教授	小田 啓二
神戸大学 大学院理学研究科 准教授	越智 敦彦
東北大学 大学院医学系研究科 生物化学分野 助教	落合 恭子
北里大学 獣医学部 栄養生理学 講師	落合 優
広島大学 大学院先端物質科学研究科 教授	鬼丸 孝博
千葉工業大学 社会システム科学部 准教授	小野 浩之
東海大学 農学部 バイオサイエンス学科 教授	小野 政輝
工学院大学 建築学部 建築学科 教授	小野里 薫一
東北大学 流体科学研究所 教授	小原 拓
福島県立医科大学 ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 教授	織内 昇
東北大学 材料科学高等研究所;金属材料研究所 教授	折茂 慎一
慶應義塾大学 理工学部 物理情報工学科 准教授	海住 英生
信州大学 学術研究院農学系 教授	鏡味 裕
東北大学 多元物質科学研究所 教授	垣花 真人
北海道大学 理学部・理学院・理学研究院 准教授	角五 彰
慶應義塾大学 医学部 准教授	掛川 渉
京都大学 薬学部・薬学研究科 教授	掛谷 秀昭
北海道大学 低温科学研究所 准教授	笠原 康裕
山形大学 学術研究院 助教	笠松 秀輔
東京大学 宇宙線研究所 所長;教授	梶田 隆章
近畿大学 工学部 情報学科 講師	加島 智子
日本大学 生産工学部 応用分子化学科 教授	柏田 歩
近畿大学 工学部 情報学科 教授	片岡 隆之
神戸大学 学術研究推進機構 学術・産業イノベーション創造本部 教授	片岡 徹
島根大学 総合理工学部 助教	片岡 祐介
甲南大学 理工学部 准教授	片桐 幸輔
熊本大学 薬学部 薬物活性学 教授	香月 博志
鳥取大学 大学院医学系研究科 准教授	香月 康宏
東京大学 医学部・医学系研究科 分子病理学 助教	勝野 蓉子
岡山大学 資源植物科学研究所 教授	且原 真木
三重大学 工学部・工学研究科 准教授	勝又 英之
京都大学 大学院地球環境学堂・学舎 教授	勝見 武
東京大学 地震研究所 教授	加藤 愛太郎
北海道大学 理学部・理学院・理学研究院 准教授	加藤 徹
東北大学 多元物質科学研究所 准教授	加藤 英樹
大阪府立大学 高等教育推進機構 教授	加藤 幹男
徳島文理大学 香川薬学部 教授	加藤 善久
お茶の水女子大学 基幹研究院 教授	加藤 美砂子
京都大学 薬学部・薬学研究科 助教	加藤 洋平
北里大学 看護学部 教授	香取 洋子
信州大学 繊維学部 准教授	金井 博幸
慶應義塾大学 薬学部 教授	金澤 秀子
日本大学 医学部 医学科 教授	兼板 佳孝
北陸先端科学技術大学院大学 マテリアルサイエンス系 教授	金子 達雄
慶應義塾大学 医学部 リハビリテーション医学教室 特任准教授	金子 文成
大阪市立大学 工学研究科 教授	兼子 佳久
名古屋市立大学 大学院医学研究科 再生医学分野 准教授	金子 奈穂子
九州大学 大学院数理学研究院・数理学府 教授	金子 昌信
東北大学 歯学部・歯学研究科 准教授	金高 弘恭
静岡大学 情報学部 准教授	狩野 芳伸
筑波大学 数理物質系 准教授	加納 英明
琉球大学 大学院医学研究科麻酔科学講座 助教	神里 興太
琉球大学 工学部 准教授	神谷 大介
北海道大学 大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	神谷 裕一
愛知学院大学 歯学部 歯周病学講座 助教	神谷 洋介
大分大学 医学部 助教	神山 長慶
酪農学園大学 農食環境学群 講師	亀岡 笑
東北大学 電気通信研究所 准教授	亀田 卓
千葉工業大学 先進工学部 生命科学科 教授	河合 剛太
名古屋大学 大学院情報学研究科 教授	川合 伸幸
広島大学 大学院医系科学研究科 准教授	河合 秀彦

所属等	氏名
東北医科薬科大学 医学部 教授	河合 佳子
京都大学 医学部・医学研究科 教授	川上 浩司
順天堂大学 保健看護学部 客員教授	川口 千鶴
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 准教授	河口 洋一
佐賀大学 医学部 助教	川久保 善智
富山大学 学術研究部 准教授	川崎 一雄
近畿大学 農学部 教授	川崎 努
北里大学 理学部 物理学科 教授	川崎 健夫
群馬大学 理工学府知能機械創製部門 准教授	川島 久宜
秋田県立大学 システム科学技術学部 経営システム工学科 准教授	川島 洋人
大阪市立大学 大学院医学研究科 肝胆膵病態内科学 教授	河田 則文
静岡大学 工学部 教授	川田 善正
大阪府立大学 理学部・理学系研究科 准教授	川西 優喜
コロンビア大学 医学部 postdoctoral researcher	川野 義長
九州工業大学 大学院工学研究院 電気電子工学研究系 准教授	河野 英昭
近畿大学 薬学部 教授	川畑 篤史
九州工業大学 大学院生命体工学研究科 准教授	川原 知洋
山口大学 大学院創成科学研究科 教授	川俣 純
東京大学 大気海洋研究所 所長；教授	河村 知彦
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 再生免疫学分野 教授	河本 宏
中部大学 生命健康科学部 准教授	川本 善之
中部大学 工学部宇宙航空理工学科 教授	荻田 丈士
東海大学 健康学部 准教授	菅野 和恵
東北大学 大学院歯学研究科 教授	菅野 太郎
北里大学 海洋生命科学部 学部長	菅野 信弘
京都大学 大学院生命科学研究科 准教授	神戸 大朋
早稲田大学 理工学術院 電気・情報生命工学科 教授	木賀 大介
茨城大学 農学部 助教	菊田 真吾
和歌山大学 システム工学部 助教	菊地 邦友
千葉大学 大学院園芸学研究科 准教授	菊池 真司
東北大学 薬学部・薬学研究科 准教授	菊池 晴久
佐賀大学 医学部 講師	菊池 泰弘
東京工業大学 科学技術創成研究院 未来産業技術研究所都市防災研究コア 准教授	吉敷 祥一
東北大学 大学院理学研究科・理学部 准教授	岸本 直樹
東京工業大学 情報理工学系 准教授	吉瀬 謙二
九州大学 応用力学研究所 准教授	木田 新一郎
京都大学 大学院理学研究科 教授；副プロボスト；理事補（研究担当）；理事補（戦略調整担当）	北川 宏
名古屋大学 理学部・理学研究科 准教授	北口 雅暁
東京海洋大学 船舶海洋オペレーションセンター 特任教授	北里 洋
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 教授	北野 龍一郎
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 生命科学専攻 講師	北村 朗
東京理科大学 生命医科学研究所 教授；研究科長	北村 大介
甲南大学 知能情報学部 教授	北村 達也
北海道大学 遺伝子病制御研究所 免疫機能学分野 准教授	北村 秀光
神戸大学 大学院工学研究科 助教	北山 雄己哉
東京大学 医学部・生体構造学 教授	吉川 雅英
神戸大学 大学院保健学研究科 研究科長；教授	木戸 良明
大分大学 理工学部 准教授	衣本 太郎
弘前大学 大学院医学研究科 統合機能生理学講座 准教授	木下 正治
北海道大学 薬学部・薬学研究院 教授	木原 章雄
関西学院大学 理工学部 生命科学科 専任講師	木村 健二
城西大学 薬学部 准教授	木村 聡一郎
東北大学 多元物質科学研究所 教授	木村 宏之
城西大学 薬学部 教授	木村 光利
龍谷大学 理工学部 電子情報学科 教授	木村 睦
信州大学 繊維学部 教授	木村 睦
琉球大学 大学院医学研究科 人体解剖学講座 准教授	木村 亮介
名古屋大学 医学部 分子病原細菌学 准教授	木村 幸司
長崎大学 大学院工学研究科 電気・情報科学部門 教授	喜安 千弥
神戸大学 海洋底探査センター 講師	清杉 孝司
鳥取大学 大学院工学研究科 准教授	櫛田 大輔
日本大学 生産工学部 電気電子工学科 准教授	工藤 祐輔

所属等	氏名
岩手大学 農学部 准教授	國崎 貴嗣
徳島文理大学 理工学部 教授	國本 崇
甲南大学 理工学部 教授	久原 篤
東京工業大学 科学技術創成研究院 先導原子力研究所 助教	グバレビッチ・アンナ
筑波大学 数理物質系 講師	久保 敦
高知大学 医療学系 講師	久保 亨
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 研究総主幹；教授	久保 義弘
熊本大学 工学部・大学院先端科学研究部（工学系） 准教授	久保田 章亀
名古屋市立大学 看護学部 健康科学領域 臨床生理学 教授	窪田 泰江
大阪大学 大学院歯学研究科 准教授	久保庭 雅恵
東北大学 大学院環境科学研究科 助教	熊谷 将吾
山梨大学 工学部 教授	熊田 伸弘
佐賀大学 医学部 教授	倉岡 晃夫
北海道大学 大学院地球環境科学研究院・大学院環境科学院 准教授	藏崎 正明
九州大学 大学院システム情報科学研究所・同学院 教授	倉爪 亮
富山大学 理学部 教授	倉光 英樹
大阪医科大学 研究支援センター 講師	栗生 俊彦
弘前大学 農学生命科学部 准教授	栗田 大輔
岡山大学 大学院自然科学研究科 准教授	栗田 稔
東北大学 大学院医工学研究科 教授	厨川 常元
大阪大学 大学院生命機能研究科 エピゲノムダイナミクス研究室 准教授	黒木 俊介
北里大学 医療衛生学部 助教	黒崎 祥史
山梨大学 生命環境学部 学部長	黒澤 尋
東京大学 大気海洋研究所 准教授	黒田 潤一郎
名古屋大学 未来材料・システム研究所 准教授	栗原 真人
東京工業大学 科学技術創成研究院化学生命科学研究科 助教	小池 隆司
同志社大学 生命医科学部 医工学科 教授	小泉 範子
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 アーキテクチャ科学研究系 准教授	鯉淵 道紘
旭川医科大学 医学部 解剖学講座 准教授	甲賀 大輔
信州大学 繊維学部 准教授	高坂 泰弘
東北大学 金属材料研究所 助教	高坂 亘
日本大学 松戸歯学部 専任講師	河野 哲朗
京都薬科大学 薬学部 助教	河野 真治
東京大学 医科学研究所 准教授	合山 進
山口大学 大学院創成科学研究科農学系学域 助教	肥塚 崇男
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 教授	郡 宏
昭和大学 医学部 衛生学公衆衛生学講座 教授	小風 暁
城西大学 理学部数学科 教授	小木曾 岳義
産業医科大学 医学部 助教	國分 啓司
千葉大学 薬学部・薬学研究所 創成薬学部門 助教	小暮 紀行
徳島大学 大学院医歯薬学研究所（薬学系） 衛生薬学分野 教授	小暮 健太郎
鹿児島大学 大学院医歯学総合研究科、大学病院 教授、センター長	小賤 健一郎
お茶の水女子大学 基幹研究院自然科学系 助教	小崎 美希
岐阜薬科大学 生命薬学大講座 感染制御学研究室 准教授	腰塚 哲朗
早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授	小柴 健史
横浜国立大学 工学研究院 教授	児嶋 長次郎
熊本大学 理学部・大学院先端科学研究部 准教授	小島 知子
東京理科大学 生命医科学研究所 准教授	小園 晴生
神戸大学 大学院保健学研究科 助教	小瀧 将裕
日本大学 工学部 生命応用化学科 准教授	児玉 大輔
島根大学 学術研究院農生命科学系 准教授	児玉 有紀
豊橋技術科学大学 大学院工学研究科電気・電子情報工学系 助教	後藤 太一
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 助教	後藤 拓也
大阪大学 蛋白質研究所 教授	後藤 祐児
徳島文理大学 理工学部 電子情報工学科 准教授	小林 郁典
弘前大学 農学生命科学部 准教授	小林 一也
山口大学 大学院創成科学研究科 教授	小林 淳
茨城大学 工学部 助教	小林 純也
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 細胞生物学研究部門 助教	小林 妙子
徳島文理大学 香川薬学部 講師	小林 隆信
岐阜大学 工学部 准教授	小林 信介
札幌医科大学 医学部 衛生学講座 教授；副医学部長	小林 宣道

所属等	氏名
東海大学 医学部 副学部長；教授	小林 広幸
鹿児島大学 学術研究院理工学域理学系 准教授	小林 励司
鹿児島大学 共同獣医学部 教授	小原 恭子
北里大学 海洋生命科学部 准教授	小檜山 篤志
神戸大学 大学院保健学研究科 准教授	駒井 浩一郎
鹿児島大学 水産学部 教授	小松 正治
東京大学 大学院工学系研究科 原子力国際専攻 准教授	小宮山 涼一
北里大学 薬学部 微生物薬品製造学教室 講師	小山 信裕
京都大学 学術情報メディアセンター 教授	小山田 耕二
京都大学 大学院理学研究科 地球惑星科学専攻 助教	根田 昌典
千葉大学 大学院園芸学研究科 教授	近藤 悟
大阪府立大学 生命環境科学研究科 講師	近藤 友宏
長崎大学 水産学部 准教授	近藤 能子
大阪大学 大学院生命機能研究科 研究科長；教授	近藤 滋
群馬大学 医学部 講師	今野 歩
琉球大学 農学部 准教授	金野 俊洋
京都大学 大学院地球環境学堂・学舎 教授	西前 出
信州大学 農学部 准教授	斎藤 勝晴
東京工業大学 環境・社会理工学院 融合理工学系 助教	齋藤 健太郎
埼玉大学 工学部 教授	齋藤 伸吾
上智大学 理工学部 教授；研究推進センター長	齋藤 玉緒
東京理科大学 理学部 応用物理学科 教授	齋藤 智彦
北海道大学 理学部・理学院・理学研究院 教授	齋藤 睦
近畿大学 農学部 准教授	財満 信宏
国士舘大学 理工学部 准教授	酒井 平祐
鹿児島大学 農学部 教授；学長補佐	境 雅夫
北里大学 医学部 教授	堺 隆一
千葉大学 看護学研究科 附属専門職連携教育研究センター 教授；センター長	酒井 郁子
京都大学 化学研究所 助教	榎原 圭太
早稲田大学 創造理工学部 社会環境工学科 教授	榎原 豊
徳島大学 先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域神経変性病態学分野 教授	坂口 末廣
鳥取大学 大学院工学研究科 教授	坂口 裕樹
岡山大学 医学部 教授	阪口 政清
長崎大学 水産・環境科学総合研究科 教授	阪倉 良孝
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 生化学分野 准教授	坂根 亜由子
岡山大学 資源植物科学研究所 教授	坂本 亘
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 放射光科学第一研究系 准教授	佐賀山 基
近畿大学 工学部建築学科 教授	崎野 良比呂
東北大学 東北メディカルメガバンク機構 准教授	櫻井 美佳
順天堂大学 医療看護学部 教授	櫻井 しのぶ
島根大学 総合理工学部 准教授	笹井 亮
東京工業大学 科学技術創成研究院フロンティア材料研究所 准教授	笹川 崇男
北里大学 理学部 講師	佐々木 伸
京都大学 大学院農学研究科 食品生物科学専攻 栄養化学分野 教授	佐々木 努
岩手大学 理工学部 准教授	佐々木 誠
九州大学 応用力学研究所 助教	佐々木 真
東京大学 大学院数理学研究科 准教授	佐々田 槇子
東北大学 薬学部・薬学研究科 助教	笹野 裕介
秋田県立大学 生物資源科学部 アグリビジネス学科 助教	佐藤 勝祥
香川大学 創造工学部 講師	佐藤 敬子
群馬大学 生体調節研究所 教授	佐藤 健
熊本大学 薬学部 生命分析化学 助教	佐藤 卓史
秋田県立大学 生物資源科学部 准教授	佐藤 孝
千葉大学 大学院理学研究院 教授	佐藤 利典
九州大学 大学院農学研究科 教授	佐藤 匡央
昭和大学 保健医療学部 理学療法学科 教授	佐藤 満
京都大学 理学部 助教	佐藤 康彦
宇都宮大学 農学部 講師	佐藤 祐介
広島大学 統合生命科学研究科 准教授	佐藤 明子
山口大学 共同獣医学部 教授	佐藤 晃一
北里大学 医学部 講師	佐藤 雅
京都大学 防災研究所 准教授	佐山 敬洋

所属等	氏名
豊橋技術科学大学 電気・電子情報工学系 教授；エレクトロニクス先端融合研究所所長	澤田 和明
山梨大学 大学院総合研究部 医学域泌尿器科学講座 講師	澤田 智史
岡山大学 薬学部 教授	澤田 大介
山梨大学 大学院総合研究部 生命環境学域 助教	志浦 寛相
東北大学 電気通信研究所 教授	塩入 諭
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立極地研究所 助教	塩見 こずえ
東北大学 大学院工学研究科 教授	珠玖 仁
鹿児島大学 学術研究院理工学域理学系 准教授	重田 出
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 教授	重信 秀治
鶴見大学 歯学部 クラウンブリッジ補綴学講座 講師	重本 修尙
札幌医科大学 医学部 神経科学講座 助教	篠崎 淳
岩手大学 理工学部 応用化学科 准教授	芝崎 祐二
山口大学 大学院医学系研究科 ゲノム・機能分子解析学分野 講師	柴田 健輔
昭和大学 歯学部 歯科理工学講座 教授	柴田 陽
東京大学 物性研究所 教授	柴山 充弘
秋田大学 大学院国際資源学研究科 教授	柴山 敦
大阪府立大学 生命環境科学部 准教授	渋谷 俊夫
大阪大学 核物理研究センター 准教授	嶋 達志
三重大学 大学院 医学系研究科 分子病態学分野 教授	島岡 要
九州大学 大学院システム情報科学研究院 准教授	島田 敬士
東京大学 理学部 教授	嶋田 透
三重大学 医学系研究科 統合薬理学 講師	島田 康人
横浜国立大学 国際総合科学部 理学系生命環境コース 教授	嶋田 幸久
東海大学 医学部 看護学科 講師	島本 さと子
鹿児島大学 農学部 准教授	清水 圭一
大阪大学 レーザー科学研究所 准教授	清水 俊彦
慶應義塾大学 理工学部 物理情報工学科 准教授	清水 智子
九州大学 大学院農学研究院 准教授	清水 邦義
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 助教	志村 和也
中部大学 生命健康科学部 教授	下内 章人
金沢大学 理工研究域 教授	下川 智嗣
大阪大学 サイバーメディアセンター センター長；教授	下條 真司
北海道大学 低温科学研究所 助教	下山 宏
熊本大学 大学院生命科学研究部附属グローバル天然物科学研究センター 准教授	首藤 剛
信州大学 理学部 理学科化学コース 准教授	庄子 卓
徳島文理大学 薬学部 講師	庄司 正樹
東京大学 医科学研究所 助教	城村 由和
東北大学 加齢医学研究所 准教授	白石 泰之
東北大学 未来科学技術共同研究センター 特任教授	白井 泰雪
群馬大学 大学院医学系研究科 教授	白尾 智明
東北大学 大学院農学研究科 生物産業創成科学専攻 教授	白川 仁
東北大学 加齢医学研究所 助教	白川 龍太郎
昭和大学 医学部 衛生学公衆衛生学講座 講師	白澤 貴子
東京理科大学 基礎工学部生物工学科 准教授	白石 充典
大阪大学 核物理研究センター 助教	白鳥 昂太郎
電気通信大学 情報理工学研究科 教授	新 誠一
東京大学 定量生命科学研究所 免疫・感染制御研究分野 教授	新藏 礼子
名古屋大学 大学院医学系研究科 助教	新城 恵子
東北大学 材料科学高等研究所 教授	水藤 寛
筑波大学 数理物質系 教授	末木 啓介
大阪大学 微生物病研究所 准教授	末永 忠広
徳島文理大学 薬学部 講師	末永 みどり
東京女子医科大学 医学部 生理学講座（分子細胞生理学分野） 助教	末廣 勇司
九州大学 応用力学研究所 助教	末吉 誠
千葉工業大学 工学部 機械電子創成工学科 准教授	菅 洋志
富山大学 工学部 助教	須加 実
東京農業大学 生物産業学部 自然資源経営学科 准教授	菅原 優
奈良女子大学 理学部 准教授	杉浦 真由美
新潟大学 大学院自然科学研究科 准教授	杉本 華幸
静岡大学 情報学部 教授	杉山 岳弘
東京理科大学 理工学部 電気電子情報工学科 教授	杉山 睦
広島大学 大学院工学研究科 工学研究科長，工学部長，教授	菅田 淳

所属等	氏名
筑波大学 つくば機能植物イノベーション研究センター 准教授	寿崎 拓哉
東京大学大学院 新領域創成科学研究科 メディカル情報生命専攻 特任准教授	鈴木 絢子
大阪大学 免疫学フロンティア研究センター 教授	鈴木 一博
信州大学 農学部 助教	鈴木 俊介
山口大学 大学院理工学研究科 准教授	鈴木 祐麻
芝浦工業大学 システム理工学部 教授	鈴木 達夫
広島大学 薬学部 助教	鈴木 哲矢
東北大学 医学部 ラジオアイソトープセンター 講師	鈴木 未来子
城西大学 理学部化学科 助教	鈴木 光明
金沢工業大学 バイオ・化学部 応用化学科 教授	鈴木 保任
大阪府立大学 大学院工学研究科 電気情報システム工学分野 准教授	薄 良彦
茨城大学 農学部 教授；研究・産学官連携機構副機構長	鈴木 義人
山口大学 大学院創成科学研究科農学系学域 教授	鈴木 賢士
徳島文理大学 薬学部 准教授	角 大悟
中部大学 応用生物学部 助教	墨 泰孝
東海大学 医学部 准教授	隅山 香織
九州大学 生体防御医学研究所 教授	須山 幹太
鳥取大学 農学部・共同獣医学科 准教授	寸田 祐嗣
京都産業大学 理学部 教授	瀬川 耕司
東京理科大学 基礎工学部 生物工学科 准教授	瀬木 恵里
城西大学 薬学部 教授	関 俊陽
近畿大学 薬学部 准教授	関口 富美子
横浜国立大学 大学院理工学府 数物・電子情報系理工学専攻 准教授	関口 康爾
東北大学 加齢医学研究所 助教	関根 弘樹
芝浦工業大学 工学部 准教授	芹澤 愛
東京工業大学 環境・社会理工学 院 イノベーション科学系 准教授	仙石 慎太郎
琉球大学 工学部 教授	千住 智信
広島大学 大学院工学研究院 准教授	造賀 芳文
東京農業大学 生物産業学部 北方圏農学科 教授	相馬 幸作
近畿大学 理工学部 応用化学科 講師	副島 哲朗
宮崎大学 農学部 獣医学科 准教授	園田 紘子
東京医科歯科大学 医学部 腎臓内科学分野 准教授	蘇原 映誠
京都大学 大学院農学研究科 応用生物科学専攻 教授	大門 高明
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 教授	高岩 昌弘
北海道大学 北方生物圏フィールド科学センター 天塩研究林 准教授	高木 健太郎
広島大学 理学研究科 助教	高木 隆吉
旭川医科大学 医学部 脳機能工学研究センター センター長；教授	高草木 薫
北海道大学 触媒科学研究所 准教授	高草木 達
東北大学 大学院農学研究科 国際開発学分野 准教授	高篠 仁奈
愛媛大学 プロテオサイエンスセンター 准教授	高島 英造
大阪大学 大学院医学系研究科 生命機能研究科 兼任 教授	高島 裕二
長崎大学 環境科学部 助教	高巢 松之
岡山大学 薬学部 准教授	高杉 展正
京都薬科大学 薬学部 教授	高田 和幸
大阪大学 大学院理学研究科 生物科学専攻 助教	高田 忍
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 助教	高田 卓
九州大学 大学院数理学研究院・数理学府 准教授	高田 敏恵
九州大学 芸術工学研究院 准教授	高田 正幸
東北大学 流体科学研究所 准教授	高奈 秀匡
千葉大学 大学院理学研究院 助教	高野 和儀
東海大学 工学部 動力機械工学科 准教授	高橋 俊
京都大学 i P S細胞研究所 教授	高橋 淳
千葉大学 真菌医学研究センター 准教授	高橋 弘喜
愛媛大学 プロテオサイエンスセンター 講師	高橋 宏隆
信州大学 理学部 助教	高橋 史樹
東京農業大学 生物産業学部 海洋水産学科 准教授	高橋 潤
札幌医科大学 医学部 医化学講座 教授	高橋 素子
同志社大学 理工学部 准教授	高橋 康人
九州大学 カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 准教授	高橋 幸奈
秋田大学 大学院国際資源学研究科 助教	高橋 亮平
早稲田大学 情報生産システム研究科 准教授	高畑 清人
日本大学 薬学部 薬学科 専任講師	高宮 知子
近畿大学 医学部免疫学 講師	高村 史記

所属等	氏名
金沢大学 医薬保健研究域医学系 内分泌・代謝内科学分野 教授	篁 俊成
東海大学 情報通信学部 教授	高山 佳久
千葉工業大学 社会システム科学部 教授	滝 聖子
群馬大学 医学部 准教授	滝沢 琢己
東京大学 宇宙線研究所 教授	瀧田 正人
東京家政大学 健康科学部看護学科 講師	瀧田 結香
崇城大学 生物生命学部 応用微生物工学科 教授	田口 久貴
総合研究大学院大学 先端科学研究科 助教	宅野 将平
同志社大学 理工学部 機械システム工学科 教授	多久和 英樹
杏林大学 医学部 法医学教室 助教	武市 敏明
弘前大学 理工学部物質創成化学科 教授	竹内 大介
城西大学 薬学部 准教授	武内 智春
大阪大学 歯学部・大学院歯学研究科 助教	竹内 洋輝
京都大学 大学院農学研究科 地域環境科学専攻 助教	竹内 祐子
東京大学 生産技術研究所 教授	竹内 渉
東京大学大学院 工学系研究科物理工学専攻 特任講師	武田 俊太郎
東北大学 工学部・工学研究科 准教授	竹田 陽一
大阪大学 歯学部附属病院 講師	竹立 匡秀
新潟大学 医学部 解剖学第二教室 教授	竹林 浩秀
近畿大学 理工学部 教授	竹原 幸生
京都大学 数理解析研究所 准教授	竹広 真一
東京女子医科大学 医学部 総合研究所 准教授	竹宮 孝子
埼玉大学 大学院理工学研究科 教授	田代 信
山形大学 大学院理工学研究科 准教授	多田隈 理一郎
大阪大学 薬学部・大学院薬学研究科 特任准教授	立花 雅史
東京農業大学 地域環境科学部 森林総合科学科 准教授	橘 隆一
順天堂大学 医療看護学部 准教授	立石 彩美
名古屋市立大学 看護学部 助教	田中 泉香
東北大学 大学院情報科学研究科 教授	田中 和之
長岡技術科学大学 工学部 准教授	田中 久仁彦
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 教授	田中 謙治
京都薬科大学 病態薬科学系薬理学分野 教授	田中 智之
広島大学 大学院工学研究科 准教授	田中 智行
日本大学 工学部 専任講師	田中 三郎
京都大学 防災研究所 水資源環境研究センター 教授	田中 茂信
愛媛大学 医学部 教授	田中 潤也
東京医科歯科大学 医学部 分子腫瘍医学分野 教授	田中 真二
熊本大学 発生医学研究所 助教	田中 翼
鹿児島大学 共同獣医学部 教授	田中 哲也
信州大学 医学部 代謝制御学 准教授	田中 直樹
岡山大学 異分野基礎科学研究科 教授	田中 秀樹
京都大学 複合原子力科学研究科 准教授	田中 浩基
東京大学 地震研究所 高エネルギー素粒子地球物理学研究センター 教授	田中 宏幸
名古屋大学 環境医学研究所 助教	田中 都
名古屋市立大学 大学院医学研究科 ウイルス学分野 教授	田中 靖人
東京農業大学 地域環境科学部 造園科学科 助教	田中 聡
名古屋大学 物質科学国際研究センター 助教	田中 慎二
東北大学 大学院工学研究科 准教授	田邊 匡生
日本大学 歯学部 生化学講座 准教授	田邊 奈津子
総合研究大学院大学 先端科学研究科 准教授	田辺 秀之
新潟大学 大学院自然科学研究科 研究科長；教授	田邊 裕治
岡山大学 資源植物科学研究所 准教授	谷 明生
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 助教	谷口 七重
九州大学 薬学部・薬学研究院・薬学府 准教授	谷口 陽祐
高知大学 医療学系 学内講師	谷口 義典
広島大学 原爆放射線医科学研究科 放射線医療開発研究分野 助教	谷本 圭司
日本大学 松戸歯学部 教授	谷本 安浩
大分大学 理工学部 教授	田上 公俊
信州大学 医学部 分子細胞生理学 教授	田淵 克彦
香川大学 農学部 教授	田淵 光昭
東京農工大学 農学部 准教授	天竺桂 弘子
北海道大学 工学部・大学院工学研究院・大学院工学院 教授	田部 豊
新潟大学 歯学部 教授	多部田 康一

所属等	氏名
東京医科歯科大学 生体材料工学研究所 准教授	田村 篤志
昭和薬科大学 薬学部 教授	田村 修
鳥取大学 農学部 理事・副学長；教授	田村 文男
徳島大学 大学院医歯薬学研究部（薬科学部門） 講師	田良島 典子
岡山大学 大学院ヘルスシステム統合科学研究科 助教	樽谷 優弥
芝浦工業大学 工学部 機械学群機械工学科 准教授	丹下 学
近畿大学 理工学部 理学科物理学コース 准教授	段下 一平
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 准教授	近添 淳一
京都産業大学 生命科学部 教授	千葉 志信
福井大学 医学部 准教授	千原 一泰
大阪大学 工学部・大学院工学研究科 教授	茶谷 直人
高知大学 自然科学系 理学部門 教授	津江 保彦
奈良先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 教授	塚崎 智也
The University of North Carolina at Chapel Hill Department of Psychiatry and Neuroscience Center Postdoctoral Research Associate	塚野 浩明
東京工業大学 先端原子力研究所 准教授	塚原 剛彦
東京大学 アジア生物資源環境研究センター 准教授	津釜 大侑
東京海洋大学 学術研究院 教授	塚本 達郎
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 助教	辻 大輔
琉球大学 農学部 教授	辻 瑞樹
新潟大学 歯学部 准教授	辻村 恭憲
筑波大学 数理物質系 助教	辻本 学
法政大学 生命科学部 応用植物科学科 教授	津田 新哉
中部大学 応用生物学部 教授	津田 孝範
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 教授	土川 寛
九州大学 生体防御医学研究所 助教	土本 大介
昭和薬科大学 薬学部 講師	土屋 幸弘
東北大学 大学院環境科学研究科 教授	土屋 範芳
大阪大学 薬学部・大学院薬学研究科 名誉教授	堤 康央
筑波大学 人文社会系 助教	堤 智昭
東京大学 大学院工学系研究科 特任研究員	角田 欣一
愛媛大学 理学部 教授	鏑本 武久
武蔵野大学 工学部 数理工学科 教授	坪井 俊
大阪府立大学 理学部・理学系研究科 助教	津留崎 陽大
鹿児島大学 農学部 助教	鶴丸 博人
宮崎大学 工学部 教授	ティティ ブイン
東京電機大学 未来科学部 教授	鉄谷 信二
会津大学 コンピュータ理工学部 教授	出村 裕英
埼玉大学 大学院理工学研究科 物質科学部門 特任准教授	寺井 琢也
新潟大学 工学部工学科 化学材料分野 化学システム工学プログラム 助教	寺口 昌宏
名古屋市立大学 芸術工学部 助教	寺嶋 利治
埼玉大学 理工学研究科・理学部 准教授	寺田 幸功
徳島大学 歯学部 講師	寺町 順平
東海大学 医学部 准教授	寺山 隼人
愛媛大学 大学院農学研究科 准教授	当真 要
大阪大学 レーザー科学研究所 講師	時田 茂樹
京都大学 化学研究所 教授	時任 宣博
佐賀大学 農学部 准教授	徳田 誠
東京大学 物性研究所 准教授	徳永 将史
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 教授	徳丸 宗利
室蘭工業大学 大学院工学研究科 環境創生工学専攻 准教授	徳樂 清孝
広島大学 大学院総合科学研究科 教授	戸田 昭彦
鶴見大学 歯学部 学内講師	戸田（徳山） 麗子
千葉大学 薬学部・薬学研究院 講師	殿城 亜矢子
東京電機大学 システムデザイン工学部 教授	土肥 紳一
東京大学 理学部・理学系研究科 助教	富岡 征大
会津大学 コンピュータ理工学部 上級准教授	富岡 洋一
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 准教授	富田 野乃
徳島文理大学 神経科学研究所 教授	富永 貴志
九州大学 芸術工学部 名誉教授	富松 潔
北海道大学 触媒科学研究所 助教	鳥屋尾 隆
名古屋大学 医学部 生体反応病理学 教授	豊國 伸哉
三重大学 大学院工学研究科 教授	鳥飼 直也

所属等	氏名
関西学院大学 理工学部 生命医化学科 講師	鳥山 道則
愛媛大学 理学部 教授	内藤 俊雄
近畿大学 薬学部 准教授	長井 紀章
北陸先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 知識科学系 副学長；留学支援センター長；教授	永井 由佳里
京都大学 こころの未来研究センター 特定講師	中井 隆介
九州工業大学 工学部 教授	中尾 基
岐阜大学 応用生物科学部 教授	長岡 利
日本大学 理工学部 電子工学科 教授	中川 活二
長崎大学 環境科学部 教授	中川 啓
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 助教	中川 俊徳
九州工業大学大学院 情報工学研究院 知的システム工学研究系 教授	中荻 隆
愛知学院大学 薬学部 講師	中島 健一
関東学院大学 理工学部 数物化学系 准教授	中嶋 大
奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学研究科 准教授	中嶋 琢也
大阪府立大学 大学院理学系研究科 准教授	中瀬 生彦
鳥取大学 医学部 保健学科 助教	仲宗根 眞恵
大阪大学 高等共創研究院 教授	中田 慎一郎
東京工業大学 物質理工学院 材料系 准教授	中田 伸生
大阪大学 理事・副学長、産業科学研究所 教授	中谷 和彦
昭和大学 薬学部 社会健康薬学講座衛生薬学部 准教授	中谷 良人
東京理科大学 物質・材料研究機構 主任研究員	中西 貴之
大阪市立大学 工学部 准教授	中西 猛
京都大学 フィールド科学教育研究センター 瀬戸臨海実験所 助教	中野 智之
北里大学 獣医学部 教授	永野 昌志
徳島文理大学 薬学部 学部長；教授	永浜 政博
東京電機大学 理工学部 生命科学系 教授	長原 礼宗
北里大学 薬学部 薬品製造化学教室 教授	長光 亨
奈良先端科学技術大学院大学 データ駆動型科学創造センター 教授	中村 哲
九州大学 大学院システム情報科学研究院電気システム工学部門 准教授	中村 大輔
熊本大学 大学院先端機構 准教授	中村 照也
久留米大学 医学部 内科学講座(消化器内科部門) 講師	中村 徹
山口大学 大学院医学系研究科医学専攻 器官解剖学講座 教授	中村 教泰
東京大学 大学院数理科学研究科 助教	中村 勇哉
山口大学 医学部附属病院 第三内科 助教	中邑 幸伸
東京慈恵会医科大学 薬理学講座 講師	中村 行宏
豊橋技術科学大学 機械工学系 教授	中村 祐二
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 共通基盤研究施設 超伝導低温工学センター 教授	中本 建志
京都産業大学 情報理工学部 准教授	永谷 直久
島根大学 医学部 准教授	中山 健太郎
東京大学 宇宙線研究所附属神岡宇宙素粒子研究施設 准教授	中山 祥英
千葉大学 大学院看護学研究科 教授	中山 登志子
大阪府立大学 看護学部 教授	中山 美由紀
崇城大学 学長付 准教授	中山 泰宗
久留米大学 医学部 内科学講座腎臓内科部門 助教	中山 陽介
山口大学 工学部 教授	中山 雅晴
東京農業大学 国際食料情報学部 国際農業開発学科 教授；大学院農学研究科長；副学長	夏秋 啓子
九州工業大学 大学院生命体工学研究科 副研究科長；教授	夏目 季代久
山形大学 理学部 教授	並河 英紀
愛媛大学 医学部 准教授	鍋加 浩明
東京医科歯科大学 医学部 皮膚科学分野 准教授	並木 剛
電気通信大学 情報理工学研究科 教授	成見 哲
九州大学 大学院農学研究院 教授	南石 晃明
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 進化多様性生物学領域 教授	新美 輝幸
京都産業大学 情報理工学部 学部長；教授	新實 治男
大阪大学 大学院理学研究科 物理学専攻 准教授	新見 康洋
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 遺伝形質研究系微生物機能研究室 教授	仁木 宏典
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 助教	西内 俊策
宮崎大学 工学部 教授	西岡 賢祐

所属等	氏名
山口大学 共同獣医学部 教授	西垣 一男
長崎大学 工学部・工学研究科 准教授	西川 貴文
東京理科大学 薬学部薬学科 教授	西川 元也
長岡技術科学大学 工学部 助教	西川 雅美
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 准教授	西口 創
徳島大学 先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域 免疫病態学分野 助教	西嶋 仁
岡山大学 大学院医歯薬学総合研究科 准教授	西田 崇
名古屋大学 大学院情報学研究科 情報システム学専攻 准教授	西田 直樹
東京医科歯科大学 難治疾患研究所 発生再生生物学分野 教授	仁科 博史
熊本大学 発生医学研究所 所長；教授	西中村 隆一
東京工業大学 情報理工学院 教授	西畑 伸也
九州大学 大学院総合理工学研究院・総合理工学府 准教授	西堀 麻衣子
東京大学 大学院農学生命科学研究科 応用生命工学専攻 講師	西村 慎一
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 教授	西村 紳一郎
和歌山大学 システム工学部 講師	西村 竜一
京都大学 霊長類研究所 准教授	西村 剛
佐賀大学 大学院工学系研究科 電気電子工学専攻 准教授	西山 英輔
筑波大学 生存ダイナミクス研究センター 教授	丹羽 隆介
静岡大学 工学部 准教授	庭山 雅嗣
新潟大学 医学部 生理学第二教室 准教授	任 晝晃
宮崎大学 工学部 助教	糠澤 桂
東海大学 工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 講師	沼田 大樹
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 准教授	能年 義輝
大阪大学 産業科学研究所 自然材料機能化分野 教授	能木 雅也
横浜薬科大学 薬学部 健康薬学科 教授	野口 耕司
北海道大学 農学研究院生物環境工学分野 副研究院長；教授	野口 伸
琉球大学 大学院医学研究科 再生医学講座 教授	野口 洋文
東京農業大学 農学部 農学科 准教授	野口 有里紗
秋田県立大学 生物資源科学部 助教	野下 浩二
山口大学 理学部 講師	野崎 隆之
三重大学 生物資源学部・大学院生物資源学研究科 教授	野中 寛
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 遺伝形質研究系植物細胞遺伝研究室 准教授	野々村 賢一
東京医科歯科大学 難治疾患研究所 幹細胞制御分野 准教授	信久 幾夫
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	袴田 昌高
九州大学 大学院総合理工学研究院・総合理工学府 教授	萩島 理
千葉大学 大学院理学研究院 准教授	萩原 学
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 教授	萩原 理加
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 データ科学研究系 准教授	朴 堯星
京都大学 生存圏研究所 教授	橋口 浩之
日本大学 薬学部 准教授	橋崎 要
三重大学 生物資源学部・大学院生物資源学研究科 教授	橋本 篤
東京大学 新領域創成科学研究科 准教授	橋本 頭一郎
名古屋工業大学 工学部 教授	橋本 忍
福島県立医科大学 医学部 助教	橋本 仁志
高知大学 理学部 教授	橋本 善孝
早稲田大学 創造理工学部 経営システム工学科 准教授	蓮池 隆
九州工業大学 大学院生命体工学研究科 准教授	長谷川 一徳
中部大学 応用生物学部 准教授	長谷川 浩一
広島大学 総合科学研究科 助教	長谷川 巧
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 教授	長谷部 光泰
日本大学 理工学部 建築学科 教授	秦 一平
東京工業大学 生命理工学院 准教授	秦 猛志
北海道大学 大学院医学研究院 生化学分野医化学教室 教授	畠山 鎮次
奈良先端科学技術大学院大学 研究推進機構 研究推進部門 特任准教授	畑中 美穂
東京工業大学 科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 所長；教授	初澤 毅
大阪大学 産業科学研究所 3次元ナノ構造科学研究分野 准教授	服部 梓
京都大学 大学院生命科学研究科 助教	服部 佑佳子
東京大学 大学院工学系研究科 社会基盤学専攻 教授	羽藤 英二
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 教授	花垣 和則
慶應義塾大学 薬学部 専任講師	花屋 賢悟
名古屋市立大学 大学院芸術工学研究科 准教授	塙 大

所属等	氏名
東京大学 大学院薬学系研究科 特任研究員	馬場 敦
東京大学 地震研究所 准教授	馬場 聖至
京都大学 生存圏研究所 助教	馬場 啓一
金沢大学 がん進展制御研究所 准教授	馬場 智久
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	浜 孝之
室蘭工業大学 もの創造系領域 教授	濱 幸雄
徳島大学 歯学部 教授	浜田 賢一
鶴見大学 歯学部 教授	早川 徹
佐賀大学 農学部 教授	早川 洋一
山口大学 共同獣医学部 教授	早坂 大輔
京都大学 霊長類研究所 助教	林 美里
愛媛大学 大学院理工学研究科 応用化学コース 准教授	林 実
奈良女子大学 理学部 教授	林井 久樹
東京工業大学 科学技術創成研究院 教授	林崎 規託
日本薬科大学 薬学部 薬学科有機医薬品化学分野 教授	原口 一広
名古屋市立大学大学院看護学研究科 看護学研究科 准教授	原沢 優子
琉球大学 医学部 保健学科生体代謝学 教授	原嶋 奈々江
崇城大学 薬学部 教授	原武 衛
京都大学 大学院地球環境学堂・学舎 助教	原田 英典
日本大学 工学部 生命応用化学科 教授	春木 満
東京女子大学 現代教養学部数理科学科情報理学専攻 准教授	春名 太一
信州大学 工学部 教授	半田 志郎
北里大学 医療衛生学部 教授	半田 知也
静岡大学 理学部 准教授	阪東 一毅
大阪大学 医学系研究科 特任講師	東阪 和馬
大阪大学 大学院情報科学研究科 情報基礎数学専攻 准教授	東谷 章弘
大阪大学 情報科学研究科 コンピュータサイエンス専攻 准教授	肥後 芳樹
広島大学 統合生命科学研究科 准教授	彦坂 暁
筑波大学 医学医療系 教授	久武 幸司
岐阜大学 工学部 准教授	久武 信太郎
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 准教授	土方 誠
東京慈恵会医科大学 消化器・肝臓内科 助教	日高 章寿
愛媛大学 社会連携推進機構 紙産業イノベーションセンター 講師	秀野 晃大
鳥取大学 農学部 助教	美藤 友博
東京大学 大学院医学系研究科 神経生化学分野 教授	尾藤 晴彦
京都大学 複合原子力科学研究所 准教授	日野 正裕
岐阜薬科大学 薬学部 教授	檜井 栄一
近畿大学理工学部 理学科 講師	兵藤 憲吾
京都大学 学術情報メディアセンター 助教	平石 拓
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 教授	平木 雅彦
東北大学 薬学部・薬学研究科 教授	平澤 典保
名古屋市立大学 薬学部 教授	平嶋 尚英
東北大学 材料科学高等研究所 教授	平野 愛弓
香川大学 医学部 教授	平野 勝也
東京大学 薬学部・薬学系研究科 助教	平野 圭一
東京農業大学 農学部 教授	平野 貴
千葉大学 医学部・医学研究院 准教授	平原 潔
長崎大学 熱帯医学研究所 教授	平山 謙二
鹿児島大学 大学院理工学研究科 助教	平山 斉
同志社大学 生命医科学部 医情報学科 教授	飛龍 志津子
北陸先端科学技術大学院大学 情報科学系 准教授	廣川 直
横浜市立大学 医学部 医学研究科分子細胞生物学 講師	廣瀬 智威
広島大学 大学院先端物質科学研究科 准教授	廣田 隆一
同志社大学 生命医科学部 准教授	日和 悟
愛媛大学 理学部 助教	福井 眞生子
北海道大学 触媒科学研究所 教授	福岡 淳
東京大学 大学院工学系研究科 准教授	福島 和樹
芝浦工業大学 システム理工学部 准教授	福田 亜希子
大阪大学 微生物病研究所 准教授	福原 崇介
東北大学 歯学部・歯学研究科 教授	福本 敏
九州大学 歯学部・歯学研究院・歯学府 助教	藤井 慎介
九州大学 経済学研究院 国際経済経営部門 准教授	藤井 秀道
福井大学 医学系部門医学領域 耳鼻咽喉頭科・頭頸部外科学分野 教授	藤枝 重治

所属等	氏名
順天堂大学 保健看護学部 准教授	藤尾 祐子
慶應義塾大学 理工学部 応用化学科 専任講師	藤岡 沙都子
大阪大学 レーザー科学研究所 教授	藤岡 慎介
北海道大学 電子科学研究所 助教	藤岡 正弥
工学院大学 建築学部 まちづくり学科 准教授	藤賀 雅人
福井大学 学術研究院工学系部門 教授	藤垣 元治
琉球大学 工学部 准教授	藤川 正毅
九州大学 マス・フォア・インダストリ研究所 教授	藤澤 克樹
京都産業大学 総合生命科学部 研究助教	藤田 明子
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 教授	藤田 祐一
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 講師	藤波 初木
愛媛大学 大学院医学系研究科 看護学専攻 教授	藤村 一美
大阪薬科大学 薬学部 病態生化学研究室 教授	藤森 功
茨城大学 理学部 助教	藤谷 渉
大阪府立大学 理学部 講師	藤原 大佑
千葉大学 理学部数学・情報数理学科 助教	二木 昌宏
東京大学 薬学部・薬学系研究科 教授	船津 高志
香川大学 創造工学部 教授	舟橋 正浩
同志社大学 生命医科学部 医生命システム学科 准教授	舟本 聡
日本大学 工学部 機械工学科 准教授	ブルームディタ ジョナス
北里大学 海洋生命科学部 講師	古川 史也
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 情報社会相関研究系 助教	古川 雅子
東北大学 理学部・大学院理学研究科 地学専攻 准教授	古川 善博
東京理科大学 理学部 応用化学科 准教授	古海 誓一
東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 助教	保坂 啓一
秋田県立大学 生物資源科学部 応用生物科学科 教授	徳坂 正博
神戸大学 大学院医学研究科 内科学講座消化器内科学分野 講師	星 奈美子
千葉大学 薬学部・薬学研究院 准教授	星野 忠次
酪農学園大学 農食環境学群 教授	星野 仏方
広島大学 統合生命科学研究科 助教	星野 由美
大阪大学 工学部・大学院工学研究科 助教	細井 卓治
大阪市立大学大学院 理学研究科 物質分子系専攻 教授	細川 千絵
東海大学 情報通信学部 准教授	程島 奈緒
群馬大学 生体調節研究所 准教授	堀居 拓郎
弘前大学 理工学部 助教	堀内 一穂
名古屋大学 大学院工学研究科 電子工学専攻 准教授	堀田 昌宏
富山大学 都市デザイン学部 教授	堀田 裕弘
崇城大学 情報学部 准教授	堀部 典子
北陸先端科学技術大学院大学 情報社会基盤研究センター 准教授	本郷 研太
宮崎大学 農学部 植物生産環境科学科 准教授	本勝 千歳
徳島大学 歯学部 教授	蒼田 栄一
日本大学 歯学部 歯科放射線学講座 教授・学部長	本田 和也
愛知学院大学 歯学部 口腔解剖学講座 教授	本田 雅規
芝浦工業大学 工学部 電気電子学群電子工学科 教授	本間 哲哉
鹿児島大学 学術研究院 理工学域工学系 教授	本間 俊雄
徳島大学 先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域 准教授	真板 宣夫
富山大学 理学部 准教授	前川 清人
宇都宮大学 農学部 教授	前田 勇
九州大学 歯学部・歯学研究院・歯学府 教授	前田 英史
昭和大学 薬学部 臨床薬学講座感染制御薬学部門 講師	前田 真之
琉球大学 理学部 教授	眞榮平 孝裕
北里大学 看護学部 教授	眞茅 みゆき
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 准教授	牧 昌次郎
東北大学 大学院農学研究科 応用生命科学専攻 教授	牧野 周
東京大学 定量生命科学研究所 助教	牧野 吉倫
大阪大学 大学院工学研究科 教授	正岡 重行
鹿児島大学 共同獣医学部 准教授	正谷 達騰
東北大学 大学院医学系研究科 消化器病態学分野 教授	正宗 淳
東京工業大学 科学技術創成研究院 フロンティア材料研究所 教授	真島 豊
量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー部門 ハケ所核融合研究所 核融合炉材料研究開発部 核融合中性子源設計グループ 上席研究員	増田 開

所属等	氏名
川崎医科大学 医学部 特任教授	増田 清士
近畿大学 産業理工学部 准教授	益田 信也
東京海洋大学大学院 海洋工学系 准教授	増田 光弘
名古屋大学 環境医学研究所 准教授	増田 雄司
芝浦工業大学 システム理工学部 教授	増田 幸宏
東京大学 理学部・理学系研究科 教授	升本 順夫
千葉大学 大学院理学研究院 助教	間瀬 圭一
東京電機大学 システムデザイン工学部 助教	松井 加奈絵
山形大学 理学部 教授	松井 淳
滋賀医科大学 研究活動統括本部 研究戦略推進産学連携推進部門 部門長；特任教授	松浦 昌宏
近畿大学 薬学部 講師	松尾 一彦
三重大学 生物資源学部・大学院生物資源学研究所 講師	松尾 奈緒子
鹿児島大学 医歯学総合研究科・保健学研究科・医学部・歯学部（附属病院） 准教授	松尾 美樹
熊本大学 大学院生命科学研究部 血液内科学 教授	松岡 雅雄
京都大学 大学院工学研究科 附属量子理工学教育研究センター 准教授	松尾 二郎
中部大学 工学部 都市建設工学科 教授	松尾 直規
岡山大学 医学部 教授	松川 昭博
九州大学 大学院総合理工学研究院・総合理工学府 大気海洋環境システム学専攻 准教授	松清 修一
近畿大学 産業理工学部 准教授	松崎 隆哲
徳島文理大学 理工学部 教授	松田 和典
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 教授	松田 浩一
九州大学 工学部・工学研究院・工学府 教授	松永 久生
京都大学 工学部 マイクロエンジニアリング専攻 教授	松原 厚
神戸大学 大学院システム情報学研究科 助教	松原 崇
大阪市立大学 大学院医学研究科 機能細胞形態学 准教授	松原 勤
神戸大学 理学部・大学院理学研究科 准教授	松原 亮介
島根大学 生物資源科学部 教授	松本 真悟
星薬科大学 薬学部 准教授	松本 貴之
慶應義塾大学 理工学部 准教授	松本 緑
東京大学 大学院農学生命科学研究科獣医学専攻 助教	松脇 貴志
大阪府立大学 理学部・理学系研究科 教授	丸田 辰哉
横浜市立大学 国際総合科学部 助教	丸山 大輔
新潟大学 理学部 助教	三浦 智明
九州大学 工学研究院 化学工学部門 教授	三浦 佳子
神戸大学 大学院工学研究科 准教授	三木 朋広
東京電機大学 情報環境学部 教授	見正 秀彦
東海大学 工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 教授	水書 稔治
富山大学 大学院医学薬学研究部（薬学） 教授	水口 峰之
東海大学 情報理工学部 准教授	水谷 賢史
北海道大学 総合IR室 特任准教授	水谷 祐輔
麻布大学 獣医学部 動物応用科学科 准教授	水野谷 航
東北医科薬科大学 薬学部 教授	溝口 広一
三重大学 工学部・工学研究科 准教授	溝田 功
東京大学 生産技術研究所 助教	美谷 周二朗
東京女子医科大学 医学部 生理学講座（分子細胞生理学分野） 教授；講座主任	三谷 昌平
新潟大学 農学部 応用生物化学科 教授	三ツ井 敏明
静岡大学 理学部 講師	三井 雄太
昭和大学 保健医療学部 講師	三橋 幸聖
北海道大学 水産学部 助教	美野 さやか
東北大学 流体科学研究所 助教	宮内 優
北見工業大学 工学部 助教	宮崎 健輔
会津大学 コンピュータ理工学部 教授	宮崎 敏明
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 助教	宮崎 祐子
北海道大学 低温科学研究所 助教	宮崎 雄三
高知大学 自然科学系 農学部 准教授	宮崎 彰
大阪大学 大学院生命機能研究科 招聘研究員	宮澤 清太
北海道大学 大学院水産科学研究院 教授	宮下 和夫
酪農学園大学 獣医学群 獣医保健看護学類 講師	宮庄 拓
旭川医科大学 医学部 生理学講座 助教	宮園 貞治
筑波大学 医学医療系 助教	宮寺 浩子
神戸大学 農学部・大学院農学研究科 教授	宮野 隆

所属等	氏名
広島大学 理学部 准教授	宮原 正明
東京医科歯科大学 生体材料工学研究所 所長；教授	宮原 裕二
東京電機大学 システムデザイン工学部・情報環境学部 教授	宮保 憲治
信州大学 理学部 物理科学科 教授	宮丸 文章
山梨大学 工学部 助教	宮本 崇
九州大学 大学院医学研究院 准教授	宮本 敏浩
香川大学 創造工学部 准教授	宮本 慎宏
東京工業大学 工学院 電気電子系 教授	宮本 恭幸
昭和大学 歯学部 口腔生化学講座 准教授	宮本 洋一
慶應義塾大学 看護医療学部 教授	宮脇 美保子
徳島大学 歯学部 准教授	三好 圭子
徳島文理大学 理工学部 講師	三好 真千
神戸大学 工学研究科 教授	向井 敏司
東京理科大学 理学部 化学科 講師	武藤 雄一郎
京都産業大学 情報理工学部 准教授	棟方 渚
岐阜大学 工学部 学部長；教授	村井 利昭
群馬大学 理工学府 准教授	村岡 貴子
京都大学 大学院農学研究科 食品生物科学専攻 准教授	村上 一馬
富山県立大学 工学部 教授	村上 達也
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 教授	村上 洋一
東京工業大学 工学院 准教授	村上 陽一
北海道大学 遺伝子病制御研究所 所長；教授	村上 正晃
龍谷大学 理工学部 数理情報学科 准教授	村川 秀樹
名古屋大学 工学部・工学研究科 マイクロ・ナノシステム工学専攻 助教	村島 基之
北海道大学 獣医学部・獣医学研究院 助教	村田 史郎
大阪大学 大学院理学研究科 化学専攻 教授	村田 道雄
大阪大学 情報科学研究科 情報ネットワーク学専攻 教授	村田 正幸
信州大学 工学部 准教授	村松 寛之
北海道大学 大学院情報科学研究科 教授	村山 明宏
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 染色体生化学研究室 准教授	村山 泰斗
京都大学 大学院情報学研究科 助教	村脇 有吾
愛媛大学 大学院医学系研究科 教授	茂木 正樹
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 教授	持田 陸宏
京都産業大学 生命科学部 教授	本橋 健
千葉大学 医学部・医学研究院 教授	本橋 新一郎
名古屋工業大学 工学部 助教	本林 健太
東京大学 理学部・理学系研究科 准教授	本原 顕太郎
崇城大学 工学部 機械工学科 准教授	森 昭寿
富山大学 大学院医学薬学研究部 教授	森 寿
龍谷大学 理工学部 機械システム工学科 講師	森 正和
近畿大学 薬学総合研究所 教授	森川 敏生
広島大学 大学院理学研究科 助教	森下 文浩
工学院大学 工学部 電気電子工学科 教授	森下 明平
東京海洋大学 海洋工学部 准教授	盛田 元彰
千葉大学 薬学部・薬学研究院 教授	森部 久仁一
産業医科大学 医学部 第2解剖学 教授	森本 景之
東京大学 大学院環境学研究科 准教授	諸田 智克
千葉大学 グローバルプロミネント研究基幹 教授	矢貝 史樹
慶應義塾大学 看護医療学部 准教授	矢ヶ崎 香
名古屋市立大学 薬学部 講師	矢木 宏和
神戸大学 大学院システム情報学研究科 准教授	谷口 隆晴
旭川医科大学 医学部 講師	矢澤 隆志
東京工業大学 科学技術創成研究院フロンティア材料研究所 助教	安井 伸太郎
岡山大学 薬学部 准教授	安井 典久
名古屋市立大学 薬学部 講師	保嶋 智也
東海大学 農学部 バイオサイエンス学科 教授	安田 伸
広島大学 原爆放射線医科学研究所 線量測定評価研究分野 教授	保田 浩志
北海道大学 歯学研究院・歯学部 准教授	安田 元昭
九州大学 大学院農学研究科 環境農学部門 准教授	安武 大輔
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 教授	安友 康二
奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学研究科 准教授	安原 主馬
愛媛大学 大学院理工学研究科 環境建設工学コース 教授	安原 英明

所属等	氏名
大阪府立大学 大学院看護学研究科 助教	安本 理抄
弘前大学 理工学部 教授	谷田貝 重紀代
広島大学 大学院統合生命科学研究科 准教授	矢中 規之
山梨大学 工学部 教授	柳 博
広島大学 医学部 助教	柳瀬 雄輝
川崎医療福祉大学 診療放射線技術学科 准教授	矢納 陽
岐阜大学 応用生物科学部 教授	矢部 富雄
大阪府立大学 看護学部 講師	山内 加絵
神戸大学 農学部・大学院農学研究科 助教	山内 靖雄
名古屋大学 大学院環境学研究科 地震火山研究センター 教授	山岡 耕春
茨城大学 理学部 教授	山口 央
近畿大学 農学部 講師	山口 公志
北陸先端科学技術大学院大学 マテリアルサイエンス系 准教授	山口 拓実
名古屋大学 工学部・工学研究科 マイクロ・ナノ機械理工学専攻 准教授	山口 浩樹
早稲田大学 先進理工学部 応用化学科 教授	山口 潤一郎
東京電機大学 理工学部 電子・機械工学系 准教授	山崎 敬則
東京大学 大学院情報理工学系研究科 准教授	山崎 俊彦
日本大学 理工学部 助教	山崎 政彦
岩手大学 農学部・共同獣医学科 教授	山崎 真大
新潟大学 農学部 農学科 准教授	山城 秀昭
東京電機大学 未来科学部 教授	山田 あすか
名古屋市立大学 看護学研究科 教授	山田 紀代美
九州大学 薬学部・薬学研究院・薬学府 教授	山田 健一
大分大学 医学部 准教授	山田 健太郎
東京農業大学 国際食料情報学部 准教授	山田 崇裕
琉球大学 理学部 准教授	山田 広幸
京都大学 防災研究所 助教	山田 真澄
近畿大学 建築学部 講師	山田 宮土理
千葉大学 大学院工学研究科 共生応用化学専攻 准教授	山田 泰弘
東京大学 大学院工学部・工学系研究科 講師	山田 裕貴
北海道大学 薬学部・薬学研究院 准教授	山田 勇磨
名古屋大学 環境医学研究所 所長；教授	山中 宏二
日本大学 薬学部 教授	山中 健三
東京工業大学 大学院総合理工学研究科 環境・社会理工学院 教授	山中 浩明
宇都宮大学 農学部 教授	山根 健治
京都大学 農学研究科 准教授	山根 久代
広島大学 薬学部 准教授	山野 幸子
昭和大学 医学部 衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学部門 教授	山野 優子
静岡大学 理学部 教授	山本 歩
中部大学 工学部 電気システム工学科 教授	山本 和男
鹿児島大学 工学部 准教授	山本 和哉
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 教授	山本 佳世子
東京大学 医学部・医学系研究科 システム生理学 准教授	山本 希美子
東京大学大学院 医学系研究科 健康科学・看護学専攻医療倫理学分野 助教	山本 圭一郎
近畿大学 工学部 情報学科 講師	山元 翔
横浜国立大学 大学院環境情報研究院・環境情報学府 准教授	山本 伸次
愛知学院大学 薬学部 製剤学講座 教授	山本 浩充
東北医科薬科大学 薬学部 教授	山本 文彦
昭和大学 歯学部 歯周病学講座 教授	山本 松男
北里大学 獣医学部 獣医薬理学 教授	山脇 英之
北陸先端科学技術大学院大学 知識科学系 准教授	由井 蘭 隆也
佐賀大学 農学部 准教授	弓削 こずえ
群馬大学 理工学府電子情報部門 准教授	弓仲 康史
京都大学 霊長類研究所 所長；教授	湯本 貴和
中部大学 工学部 都市建設工学科 講師	余川 弘至
大阪府立大学 工学部 准教授	余越 伸彦
大阪大学大学院 理学研究科 宇宙地球科学専攻 准教授	横田 勝一郎
山梨大学 大学院総合研究部 医学域社会医学講座 准教授	横道 洋司
鹿児島大学 水産学部 助教	横山 佐一郎
東京工業大学 理学院 教授	横山 哲也
名古屋市立大学 大学院芸術工学研究科 教授	横山 清子
東京工業大学 科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 准教授	吉岡 勇人
九州大学 大学院システム情報科学研究科・同学府 助教	吉岡 宏晃

所属等	氏名
島根大学 生物資源科学部 助教	吉岡 秀和
新潟大学 農学部 生産環境科学科 准教授	吉川 夏樹
京都大学 大学院情報学研究所 准教授	吉川 仁
岩手大学 農学部 教授	吉川 信幸
長崎大学 水産・環境科学総合研究科 准教授	吉田 朝美
東京慈恵会医科大学 生化学講座 教授	吉田 清嗣
京都大学 大学院理学研究科 助教	吉田 賢市
茨城大学 農学部 准教授	吉田 貢士
東京医科歯科大学 生体材料工学研究所 准教授	吉田 優
福井大学 工学部 機械工学専攻 講師	吉田 達哉
富山大学 大学院医学薬学研究部 准教授	吉田 知之
秋田大学 大学院理工学研究科 数理・電気電子情報学専攻電気電子工学コース 講師	吉田 征弘
京都大学 i P S細胞研究所 准教授	吉田 善紀
岡山大学 歯歯薬学総合研究科 口腔生理学 教授	吉田 童介
愛知学院大学 歯学部 口腔病理学講座 講師	吉田 和加
京都大学 農学研究科 応用生命科学専攻 助教	吉永 直子
北海道大学 薬学部・薬学研究院 講師	吉野 達彦
東京農工大学 工学部 教授	吉野 知子
香川大学 農学部 准教授	吉原 明秀
福井大学 工学部 生物応用化学専攻 准教授	吉原 泰治
秋田大学 大学院理工学研究科 附属革新材料研究センター 教授	吉村 哲
北海道大学 理学部・理学院・理学研究院 助教	吉村 俊平
慶應義塾大学 医学部 教授	吉村 昭彦
大阪市立大学 工学部 助教	吉本 佳世
高知大学 理工学部 教授	米村 俊昭
大阪薬科大学 薬学部 助教	米山 弘樹
早稲田大学 情報生産システム研究科 教授	李 義頌
岡山大学 資源植物科学研究所 助教	力石 和英
崇城大学 工学部 機械工学科 准教授	劉 陽
九州大学 先端物質化学研究所 助教	龍崎 奏
広島大学 生物生産学部 准教授	若林 香織
弘前大学 大学院医学研究科 脳神経病理学講座 教授	若林 孝一
京都大学 化学研究所 教授	若宮 淳志
近畿大学 建築学部 教授	脇田 祥尚
福島県立医科大学 医学部 教授	和栗 聡
岡山大学 医学部 講師	和氣 秀徳
長崎大学 水産・環境科学総合研究科 教授	和田 実
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 講師	和田 良太
日本大学 薬学部 准教授	和田 平
東北医科薬科大学 薬学部 准教授	渡邊 一弘
山口大学 共同獣医学部 助教	渡邊 健太
大阪大学 微生物病研究所 准教授	渡邊 すぎ子
京都産業大学 理学部 教授	渡辺 達也
京都大学 大学院農学研究科 地域環境科学専攻 准教授	渡邊 哲弘
京都大学 大学院生命科学研究科 教授	渡邊 直樹
東北大学 大学院環境科学研究科 准教授	渡邊 則昭
東京農業大学 地域環境科学部 生産環境工学科 教授	渡邊 文雄
大阪大学 大学院生命機能研究科 准教授	渡邊 正勝
東京海洋大学 学術研究院 准教授	渡部 大輔
北海道大学 低温科学研究所 教授	渡部 直樹
慶應義塾大学 理工学部 システムデザイン工学科 教授	青山 英樹
芝浦工業大学 工学部 電気工学科 教授	赤津 観
中京大学 スポーツ科学部 スポーツ健康科学科 教授	荒牧 勇
東京農工大学大学院 工学研究院 先端物理工学部門 准教授	生嶋 健司
摂南大学 理工学部 建築学科 教授	池内 淳子
奈良先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 先端科学技術専攻 教授	池田 和司
立命館大学 スポーツ健康科学部 教授；副学長	伊坂 忠夫
慶應義塾大学 理工学部 機械工学科総合デザイン工学専攻 准教授	石上 玄也
大阪大学大学院 基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	石黒 浩
筑波大学 生命環境系 持続環境学専攻 教授	磯田 博子
山形大学大学院 有機材料システム研究科 高分子精密加工研究室 教授	伊藤 浩志
東京工業大学 工学院 システム制御系 特任講師	糸山 克寿
東京大学 生産技術研究所 物質・環境系部門 教授	井上 博之

所属等	氏名
金沢工業大学 革新複合材料研究開発センター 所長；教授	鶴澤 潔
東京大学 生産技術研究所 革新的シミュレーション研究センター 准教授	梅野 宜崇
京都工芸繊維大学 工芸科学部 繊維高分子力学講座 教授	浦山 健治
京都大学 高等研究院 物質－細胞統合システム拠点 特定拠点准教授	王 丹
東北大学大学院 工学研究科 応用物理学専攻 准教授	大兼 幹彦
東京工業大学大学院 物質理工学院 化学工学専攻 教授	大河内 美奈
筑波大学 生命環境系 生物圏資源科学専攻 教授	大澤 良
東北大学 未来科学技術共同研究センター 准教授	大野 和則
東北大学大学院 情報科学研究科 知能ロボティクス学講座 教授	岡谷 貴之
お茶の水女子大学 基幹研究院自然科学系人間文化創成科学研究科 理学専攻 教授	奥村 剛
横浜国立大学大学院 工学研究院 システムの創生部門 准教授	尾崎 伸吾
東京工業大学 環境・社会理工学院 建築学系 教授	大佛 俊泰
東京大学大学院 工学系研究科 電気系工学専攻 准教授	小関 泰之
東京工業大学 名誉教授	小田 俊理
北里大学 東洋医学総合研究所 所長	小田口 浩
九州大学 情報基盤研究開発センター 学際計算科学研究部門 教授	小野 謙二
京都大学 化学研究所 材料機能化学研究系 教授	小野 輝男
首都大学東京大学院 システムデザイン研究科 情報科学域 教授	小野 順貴
神戸大学 システム情報学研究科 システム科学専攻 教授	貝原 俊也
東京工業大学 科学技術創成研究院 先端原子力研究所 教授	加藤 之貴
早稲田大学 理工学術院国際理工学センター 創造理工学部 教授	金子 成彦
香川大学 四国危機管理教育・研究・地域連携推進機構 地域強靱化研究センター センター長；特任教授；学長特別補佐	金田 義行
奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学研究科 分子複合系科学研究室 教授	上久保 裕生
岡山大学大学院 自然科学研究科 産業創成工学専攻知能機械システム学講座 教授	神田 岳文
麻布大学 獣医学部 動物応用科学科 教授	菊水 健史
茨城工業高等専門学校 校長	喜多 英治
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 システム脳科学研究領域 教授	北城 圭一
東京大学大学院 新領域創成科学研究科 物質系専攻 教授	木村 剛
京都大学大学院 医学研究科 医学専攻 教授	黒田 知宏
広島大学 自然科学研究支援開発センター 教授	小島 由継
京都先端科学大学 副学長	小関 敏彦
東京大学 空間情報科学研究センター 准教授	小林 博樹
東京大学 大学院工学系研究科 物理工学専攻 教授	齊藤 英治
金沢大学 設計製造技術研究所 設計技術領域 教授	坂本 二郎
長岡技術科学大学 工学部 電気電子情報工学専攻 准教授	佐々木 徹
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 コンテンツ科学研究系 教授	佐藤 いまり
関西学院大学 理工学部 先進エネルギーナノ工学科 教授	鹿田 真一
早稲田大学 先進理工学部 教授	柴田 重信
東京大学 大学院理学系研究科 附属原子核科学研究センター 教授	下浦 享
神戸大学大学院 工学研究科 機械工学専攻 教授	白瀬 敬一
大阪大学大学院 工学研究科 マテリアル生産科学専攻 准教授	白土 優
大阪大学大学院 工学研究科 知能・機能創成工学専攻 招聘准教授	杉原 知道
長岡技術科学大学大学院 工学研究科 原子力システム安全工学専攻 教授	鈴木 達也
千葉工業大学 未来ロボット技術研究センター 主任研究員	鈴木 太郎
名古屋大学大学院 工学研究科 電子工学専攻 教授	須田 淳
名古屋大学大学院 工学研究科 航空宇宙工学専攻 教授	砂田 茂
東京工業大学 科学技術創成研究院 先端原子力研究所 准教授	鷹尾 康一朗
広島大学大学院 工学研究院 システムサイバネティクス専攻 准教授	高木 健
愛媛大学大学院 理工学研究科 物質生命工学専攻 教授	武部 博倫
早稲田大学大学院 情報生産システム研究科 情報生産システム研究センター 教授	巽 宏平
北陸先端科学技術大学院大学 マテリアルサイエンス系 物質化学領域領域 准教授	谷池 俊明
北里大学 獣医学部 生物環境科学科水域環境学系 教授	樽屋 啓之
東北大学 電気通信研究所 誘電ナノデバイス研究室 教授	長 康雄
岡山大学大学院 ヘルスシステム統合科学研究科 ヘルスシステム統合科学専攻 教授	塚田 啓二
九州大学 工学研究院 機械工学部門 教授	津崎 兼彰
東京大学 工学系研究科 バイオエンジニアリング専攻（医学系研究科兼務） 教授	鄭 雄一
慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任准教授	常盤 拓司
金沢大学 理工研究域 機械工学系 教授	得竹 浩
九州大学五感応用デバイス研究開発センター，九州大学高等研究院 高等研究院 特別主幹教授	都甲 潔

所属等	氏名
兵庫県立大学大学院 工学研究科 材料・放射光工学専攻 教授	鳥塚 史郎
東京工業大学 物質理工学院 応用化学系 教授	中嶋 健
関西学院大学 理工学部 人間システム工学科 教授	長田 典子
東京工業大学 工学院 システム制御系 特任教授	中臺 一博
東京大学 大学院 工学系研究科 i-Constructionシステム学寄付講座 特任教授	永谷 圭司
筑波大学 計算科学研究センター 数理工学系物理学域 教授	中務 孝
東京工業大学 理学院 物理学系 教授	中村 隆司
京都府立医科大学大学院 医学研究科 精神機能病態学 教授	成本 迅
京都大学大学院 工学研究科 機械理工学専攻 教授	西脇 眞二
東北大学大学院 工学研究科 知能デバイス材料学専攻 教授	新田 淳作
筑波大学 医学医療系 臨床医学域 (精神医学) 准教授	根本 清貴
近畿大学 理工学部 電気電子工学科 教授	野上 雅伸
京都大学 エネルギー理工学研究所 エネルギー利用過程研究部門 教授	野平 俊之
名古屋大学大学院 工学研究科 未来社会創造機構ナノライフシステム研究所 所長； 教授	馬場 嘉信
大阪大学大学院基礎工学研究科 基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	浜屋 宏平
京都大学大学院 工学研究科 電気工学専攻 教授	引原 隆士
岩手大学 理工学部 教授	平原 英俊
大阪大学大学院 工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	廣瀬 明夫
芝浦工業大学 工学部 機械機能工学科 准教授	廣瀬 敏也
大阪大学 核物理研究センター 加速器研究部門 教授	福田 光宏
山形大学 大学院理工学研究科 ライフ・3Dプリンタ創成センター 教授；センター長	古川 英光
大阪大学 産業科学研究所 産業科学研究所 教授	細貝 知直
大阪大学大学院 情報科学研究科 バイオ情報工学専攻 教授	前田 太郎
東北大学 イノベーション戦略推進センター 特任教授	末永 智一
岐阜大学 工学部 機械工学科 准教授	松下 光次郎
大阪大学 産業科学研究所 名誉教授	松本 和彦
名古屋大学大学院 工学研究科 情報・通信工学専攻 准教授	松本 隆太郎
静岡大学 学術院工学領域 機械工学系列 教授	三浦 憲二郎
京都大学大学院 工学研究科 材料化学専攻 教授	三浦 清貴
東北大学 材料科学高等研究所 教授	水上 成美
東京藝術大学 社会連携センター 名誉教授・特任教授	宮廻 正明
兵庫県立大学 高度産業科学技術研究所 特任教授	宮本 修治
豊橋技術科学大学 電気・電子情報工学系 教授	武藤 浩行
岐阜大学 工学部 社会基盤工学科 教授	八嶋 厚
大阪大学大学院 工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	安田 弘行
東京工業大学 物質理工学院 材料系 教授	矢野 哲司
信州大学 工学部 機械システム工学科 准教授	山崎 公俊
千葉大学大学院 工学研究科 先進理化学専攻 准教授	山田 豊和
金沢工業大学 工学部 機械工学科 教授	山部 昌
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 放射光科学 第二研究系 特任教授	山本 樹
新潟大学 医歯学総合研究科 特任教授	山本 格
広島大学 脳・こころ・感性科学研究センター 特任教授	山脇 成人
福井大学 産学官連携本部 教授	米沢 晋
千葉大学大学院 工学研究科 機械工学コース 教授	劉 浩
九州大学 理事；副学長	若山 正人
九州大学大学院 総合理工学研究院 エネルギー科学部門 教授	渡辺 幸信
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 理事長	五十嵐 隆
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 理事長	岩永 勝
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 理事長	小川 久雄
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 理事長	國土 典宏
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事長	児玉 敏雄
国立研究開発法人理化学研究所 理事	小安 重夫
国立研究開発法人森林研究・整備機構 理事長	沢田 治雄
国立研究開発法人産業技術総合研究所 理事長	中鉢 良治
国立研究開発法人土木研究所 理事長	西川 和廣
国立研究開発法人物質・材料研究機構 理事長	橋本 和仁
国立研究開発法人防災科学技術研究所 理事長	林 春男
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 理事長	平野 俊夫
国立研究開発法人海洋研究開発機構 理事長	松永 是
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター 理事長	水澤 英洋
国立研究開発法人建築研究所 理事長	緑川 光正

所屬等	氏名
国立研究開発法人水産研究・教育機構 理事長	宮原 正典
国立研究開発法人情報通信研究機構 経営企画部企画戦略室 室長	盛合 志帆
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長	山川 宏
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 理事長	米田 悦啓
国立研究開発法人国立環境研究所 理事長	渡辺 知保
国立研究開発法人森林研究・整備機構 企画部研究企画科 企画室長	石崎 涼子
国立研究開発法人土木研究所 企画部研究企画課 課長	猪股 広典
国立研究開発法人国立環境研究所 企画部 次長；研究推進室長	岩崎 一弘
国立研究開発法人水産研究・教育機構 経営企画部 経営企画部長	柿沼 忠秋
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 戦略企画部戦略企画課 課長	梶原 慎志
国立研究開発法人水産研究・教育機構 研究推進部 研究推進部長	神山 孝史
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 所長	金 吉晴
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 企画連携部 部長	齋藤 昌義
国立研究開発法人建築研究所 企画部企画調査課 主査	佐藤 弘樹
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 研究推進支援部 部長	宍戸 稔聡
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 ワーク・ライフ変革推進室 参事	須藤 勝也
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 畜産研究部門 企画管理部 部長	高橋 清也
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 経営企画部 部長	竹永 秀信
国立研究開発法人理化学研究所 経営企画部企画課 課長	田中 朗彦
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 資源・環境管理プログラム プログラムディレクター	飛田 哲
国立研究開発法人海洋研究開発機構 海洋科学技術戦略部 部長	豊福 高志
国立研究開発法人理化学研究所 経営企画部 部長	永井 雅規
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 企画戦略本部 本部長	中島 隆
国立研究開発法人防災科学技術研究所 企画部 部長	西田 亮三
国立研究開発法人物質・材料研究機構 経営企画部門経営戦略室 室長代理	畑田 史孝
国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所企画室 室長	福島 宏文
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 戦略企画部 部長	堀内 直哉
国立研究開発法人森林研究・整備機構 企画部 企画課長	正木 隆
国立研究開発法人防災科学技術研究所 企画部企画課 課長	松野 元徳
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 研究所 所長	望月 直樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 事業計画統括部 部長	門馬 利行
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター 神経研究所 所長	和田 圭司
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 医学倫理研究部 室長	會澤 久仁子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 畜産研究部門 家畜育種繁殖研究領域家畜胚生産ユニット 上級研究員	赤木 悟史
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 主任研究員	秋田 紘長
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 先端基礎研究センター 副センター長	朝岡 秀人
国立研究開発法人理化学研究所 計算科学研究センター 複合系気候科学研究チーム 研究員	足立 幸穂
国立研究開発法人産業技術総合研究所 生命工学領域創薬分子プロファイリング研究センター 研究チーム長	足達 俊吾
国立研究開発法人情報通信研究機構 ユニバーサルコミュニケーション研究所 研究統括	淡路 祥成
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 臨床研究センター 室長	飯山 達雄
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 食品研究部門 食品分析研究領域ユニット長	池羽田 晶文
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 学際科学研究系 教授	石川 毅彦
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 農村開発領域 副プロジェクトリーダー	泉 太郎
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 先端基礎研究センター 研究副主幹	伊藤 孝
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門次世代航空イノベーションハブ 副ハブ長；上席研究開発員	伊藤 健
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 チーフエンジニア室 室長	稲場 典康
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業技術革新工学研究センター 主任研究員	井上 秀彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 東北農業研究センター 生産環境研究領域 上級研究員	今崎 伊織
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 研究所 高度感染症診断部 統括部長	今留 謙一
国立研究開発法人理化学研究所 環境資源科学研究センター 細胞機能研究チーム 研究員	岩瀬 哲

所属等	氏名
国立研究開発法人理化学研究所 仁科加速器科学研究センター 室長	上野 秀樹
独立行政法人日本学術振興会 世界トップレベル拠点形成推進センター センター長	宇川 彰
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業環境変動研究センター 物質循環研究領域 ユニット長	江口 定夫
国立研究開発法人物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 主任研究員	江口 美陽
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 安全研究・防災支援部門 安全研究センター 研究主幹	江坂 文孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所 東北センター 化学プロセス研究部門 首席研究員	蛭名 武雄
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 西日本農業研究センター 畑作園芸研究領域環境保全型野菜生産グループ 研究員	遠藤 みのり
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 北海道農業研究センター 水田作研究領域 研究領域長	老田 茂
国立研究開発法人産業技術総合研究所 四国センター 健康工学研究部門 所長代理；副研究部門長、イノベーションコーディネータ、産業技術統括調査官	大家 利彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 北海道センター 所長	扇谷 悟
国立研究開発法人理化学研究所 光量子工学研究センター 中性子ビーム技術開発チーム チームリーダー	大竹 淑恵
国立研究開発法人理化学研究所 光量子工学研究センター テラヘルツイメージング研究チーム チームリーダー	大谷 知行
国立研究開発法人物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 設計・創造分野計算構造材料設計グループ 主席研究員	大塚 秀幸
国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所 寒地水圏研究グループ寒冷沿岸域チーム 主任研究員	大塚 淳一
国立研究開発法人森林研究・整備機構 戦略研究部門 震災復興・放射性物質研究拠点 主任研究員	大橋 伸太
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学部門 高崎量子応用研究所 主任研究員	大山 智子
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 第一宇宙技術部門 地球観測研究センター 主任研究開発員	大吉 慶
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所 森林研究部門 森林防災研究領域気象研究室 室長	岡野 通明
国立研究開発法人森林研究・整備機構 戦略研究部門 生物多様性研究拠点 拠点長	岡部 貴美子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 中央農業研究センター 北陸研究拠点 研究員	岡村 夏海
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 物質科学研究センター放射光エネルギー材料研究ディビジョン放射光分析技術研究グループ グループリーダー	岡本 芳浩
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究員	小川 達彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中部センター 材料・化学領域磁性粉末冶金研究センター センター長	尾崎 公洋
国立研究開発法人国立がん研究センター 研究所 がん分化制御解析分野 ユニット長	小幡 裕希
国立研究開発法人物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 グループリーダー	葛西 伸哉
国立研究開発法人理化学研究所 脳神経科学研究センター 精神疾患動態研究チーム 副チームリーダー	笠原 和起
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中部センター 材料・化学領域無機機能材料研究部門 総括研究主幹	加藤 且也
国立研究開発法人理化学研究所 脳神経科学研究センター 精神疾患動態研究チーム チームリーダー；研究基盤開発部門長	加藤 忠史
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料サイクル工学研究所 環境技術開発センター基盤技術研究開発部システム性能研究グループ 研究副主幹	加藤 智子
国土交通省国土技術政策総合研究所 土砂災害研究部 土砂災害研究室 研究員	金澤 瑛
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 副部門長	上出 英樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 副所長	神永 雅紀
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究所バックエンド技術部 放射性廃棄物管理技術課 研究主席	亀尾 裕
国立研究開発法人国立環境研究所 社会環境システム研究センター 副センター長	亀山 康子
国立研究開発法人産業技術総合研究所 製造技術研究部門 主任研究員	菊永 和也
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 臨床研究開発部 部長	北風 政史
国立研究開発法人物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 副拠点長	北口 仁

所屬等	氏名
国立研究開発法人物質・材料研究機構 エネルギー・環境材料研究拠点 特別研究員	北澤 英明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 食品研究部門 食品加工流通研究領域 上級研究員	北澤 裕明
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター グループリーダー；研究主幹	北辻 章浩
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 安全・品質保証部長	北村 高一
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主幹	木村 敦
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 福島研究開発部門 廃炉国際共同研究センター センター長代理	木村 貴海
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 研究所 糖尿病研究センター臓器障害研究部 慢性障害研究室長	久保田 浩之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー研究開発部門 那珂核融合研究所 所長	栗原 研一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 西日本農業研究センター 傾斜地園芸研究領域園芸環境工学グループ グループ長	黒瀬 義孝
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子生命科学領域 グループリーダー	河野 秀俊
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 電子航法研究所 監視通信領域 主幹研究員	河村 暁子
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 炉設計部 高温ガス炉設計グループ マネージャー	後藤 実
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子生命科学領域 グループリーダー	小西 輝昭
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 バックエンド対策推進室長	小林 健太郎
国立研究開発法人情報通信研究機構 未来ICT研究所 フロンティア創造総合研究室 研究マネージャー	小林 昇平
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 臨床研究センター 企画運営部長	小林 徹
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 研究所 糖尿病研究センター分子糖尿病医学研究部 上級研究員	小林 直樹
国立研究開発法人物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 主幹研究員	小林 由佳
国立研究開発法人産業技術総合研究所 生命工学領域 創薬基盤研究部門 副研究部門長	小松 康雄
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 東濃地科学センター 地層科学研究部 ネオテクトニクス研究グループ 研究員	小松 哲也
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所量子科学研究部 部長	近藤 公伯
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所 主任研究員	近藤 康太郎
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 臨床研究センター センター長	斉藤 和幸
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所 関西支所 地域研究監	齊藤 哲
国立研究開発法人理化学研究所 脳神経科学研究センター 細胞機能探索技術研究チーム 研究員	阪上 朝子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業環境変動研究センター 環境情報基盤研究領域農業空間情報解析ユニット 主任研究員	坂本 利弘
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 中央農業研究センター 虫・鳥獣害研究領域 上級研究員	櫻井 民人
国立研究開発法人国立環境研究所 地域環境研究センター 広域大気環境研究室 室長	佐藤 圭
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 廃止措置部 次長	佐野 一哉
国立研究開発法人理化学研究所 放射光科学研究センター 理論支援チーム 研究員	澤田 桂
国立研究開発法人土木研究所 地質・地盤研究グループ 施工技術チーム 主任研究員	澤松 俊寿
国立研究開発法人産業技術総合研究所 化学プロセス研究部門 機能素材プロセッシンググループ 主任研究員	敷中 一洋
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 東北農業研究センター 生産基盤研究領域 研究員	篠遠 善哉
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 国際・社会環境室 グループリーダー	柴田 大受
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 果樹茶業研究部門 カンキツ研究領域カンキツゲノムユニット ユニット長	島田 武彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中部センター 材料・化学領域構造材料研究部門 主任研究員	島本 太介
国立研究開発法人情報通信研究機構 ネットワークシステム研究所 フォトニックネットワークシステム研究室 主任研究員	清水 智

所属等	氏名
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 物質科学研究センター 研究副主幹	下条 晃司郎
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 物理工学部 部長	白井 敏之
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 有人宇宙技術部門 きぼう利用センター グループ長	白川 正輝
国立研究開発法人理化学研究所 環境資源科学研究センター 植物免疫研究グループ グループディレクター	白須 賢
国立研究開発法人情報通信研究機構 先進の音声翻訳研究開発推進センター 先進の音声技術研究室 主任研究員	杉浦 孔明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業情報研究センター 主任研究員	杉浦 綾
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 海洋研究領域耐波研究グループ グループ長	鈴木 高二朗
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 敦賀総合研究開発センター センター長代理	鈴木 隆之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 物質科学研究センター中性子材料解析研究ディビジョン応力・イメージング研究グループ グループリーダー	鈴木 裕士
国立感染症研究所 感染症疫学センター センター長	鈴木 基
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 北海道農業研究センター 酪農研究領域 グループ長	須藤 賢司
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 電子航法研究所 監視通信領域 副領域長	住谷 泰人
国立研究開発法人産業技術総合研究所 地質調査総合センター 地質情報研究部門海洋環境地質研究グループ 主任研究員	清家 弘治
国立研究開発法人情報通信研究機構 テラヘルツ研究センター テラヘルツ連携研究室 室長	関根 徳彦
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所核融合炉システム研究開発部核融合炉システム研究グループ 主幹研究員	染谷 洋二
国立研究開発法人情報通信研究機構 電磁波研究所 研究所長	平 和昌
環境省 大臣官房環境保健部放射線健康管理担当参事官室 放射線専門官	高島 良生
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 地盤研究領域地盤改良研究グループ 主任研究員	高野 大樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主席	高野 公秀
国立研究開発法人建築研究所 建築生産研究グループ グループ長	高橋 暁
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 研究員	高橋 徳
国立研究開発法人理化学研究所 光量子工学研究センター アト秒科学研究チーム 専任研究員	高橋 栄治
国立研究開発法人森林研究・整備機構 戦略研究部門 森林災害・被害研究拠点 チーム長	高橋 正義
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 研究所 遺伝子診断治療開発研究部 室長	竹内 史比古
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 放射線障害治療研究部 グループリーダー	武田 志乃
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 研究所 人工臓器部 先端治療機器研究室 室長	武輪 能明
国立研究開発法人情報通信研究機構 未来ICT研究所 企画室長；研究マネージャー	田中 秀吉
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 次世代作物開発研究センター 基盤研究領域育種法開発ユニット 上級研究員	田中 淳一
国立研究開発法人理化学研究所 放射光科学研究センター 副センター長	田中 均
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 企画戦略本部研究推進部研究推進総括課セグメント第2チーム チーム長	田中 博光
国立研究開発法人産業技術総合研究所 関西センター 産学官連携推進室 総括主幹	谷垣 宣孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所 企画本部 総合企画室 企画主幹	田部井 陽介
国立研究開発法人産業技術総合研究所 生命工学領域 研究戦略部長	田村 具博
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 グループリーダー	近澤 佳隆
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 海洋情報・津波研究領域津波高潮研究グループ 研究員	千田 優

所属等	氏名
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 部門長	茅野 政道
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業技術革新工学研究センター 戦略統括監付戦略推進室 主任研究員	千葉 大基
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 先進核医学基盤研究部 部長	張 明栄
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 主任研究開発員	津田 宏果
国立研究開発法人国立がん研究センター 先端医療開発センター トランスレーショナルインフォマティクス分野 分野長	土原 一哉
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 環境技術開発センター材料試験炉部 次長	土谷 邦彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 生物機能利用研究部門 新産業開拓研究領域 主任研究員	坪田 拓也
国立研究開発法人産業技術総合研究所 環境管理研究部門 反応場設計研究グループ 主任研究員	寺本 慶之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー研究開発部門 那珂核融合研究所先進プラズマ研究部 主幹研究員	東條 寛
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所 企画部 上席研究員	塔村 真一郎
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 果樹茶業研究部門 生産・流通研究領域虫害ユニット 上級研究員	土田 聡
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 SPring-8 主査	冨永 亜希
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 電子航法研究所 航空交通管理領域 研究員	ナヴィンダ キトマル ビクラマシンハ
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 放射線影響研究部 グループリーダー	中島 徹夫
国立研究開発法人物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 主任研究員	中谷 友也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 福島研究開発部門 福島環境安全センター 放射線監視技術開発グループ 研究副主幹	中西 貴宏
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 上級研究員	中野 有加
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 九州沖縄農業研究センター 水田作研究領域 グループ長	中村 和弘
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 廃止措置部 計画管理課 マネージャー	中村 保之
国立研究開発法人理化学研究所 計算科学研究センター アプリケーション開発チーム 研究員	中村 宜文
東京工業大学 地球生命研究所 / 国立研究開発法人理化学研究所 地球生命研究所 環境資源科学研究センター 生体機能触媒研究チーム チームリーダー；教授	中村 龍平
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 野菜花き研究部門 花き生産流通研究領域 研究領域長	中山 真義
国立研究開発法人情報通信研究機構 脳情報通信融合研究センター 脳情報工学研究室 室長	成瀬 康
国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所 寒地基礎技術研究グループ グループ長	西 弘明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 果樹茶業研究部門 品種育成研究領域ナシ・クリ育種ユニット 主任研究員	西尾 聡悟
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 研究領域主幹	西沢 啓
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林研究部門 北海道支所 チーム長	橋本 徹
国立研究開発法人物質・材料研究機構 先端材料解析研究拠点 主任研究員	橋本 綾子
国立研究開発法人産業技術総合研究所 環境安全本部 副本部長	花岡 隆昌
国立研究開発法人情報通信研究機構 電磁波研究所 時空標準研究室 上席研究員	花土 ゆう子
国土交通省国土技術政策総合研究所 住宅研究部 建築環境研究室 主任研究官	羽原 宏美
国立研究開発法人理化学研究所 放射光科学研究センター 先端ビームチーム チームリーダー	原 徹
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 有人宇宙技術部門 きぼう利用センター 主任研究開発員	東端 晃
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業技術革新工学研究センター 戦略統括監付戦略推進室 室長	日高 靖之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 研究員	平野 史生
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 高速炉サイクル研究開発センター 高速炉解析評価技術開発部 炉心安全解析評価グループ グループリーダー	深野 義隆

所屬等	氏名
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 研究所 分子内分泌研究部 部長	深見 真紀
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主幹	福島 昌宏
国立研究開発法人情報通信研究機構 電磁波研究所 電磁環境研究室 研究マネージャー	藤井 勝巳
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学部門 次世代放射光施設整備開発センター 上席研究員	藤井 健太郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所 東北センター 化学プロセス研究部門 主任研究員	藤井 達也
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 宇宙飛行工学研究系 教授	船木 一幸
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 社会科学領域 領域長	古家 淳
国立研究開発法人情報通信研究機構 未来ICT研究所 研究所長	竇迫 巖
国立研究開発法人物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 理事・フェロー・拠点長	宝野 和博
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー部門 六ヶ所核融合研究所 ブランケット研究開発部 増殖機能材料開発グループ 上席研究員	星野 毅
国立研究開発法人水産研究・教育機構 中央水産研究所 所長	前野 幸男
国立研究開発法人理化学研究所 革新知能統合研究センター 離散最適化ユニット ユニットリーダー	前原 貴憲
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 北海道農業研究センター 企画部 部長	眞岡 哲夫
国立研究開発法人産業技術総合研究所 東北センター 産学官連携推進室 総括主幹	増田 善雄
国立研究開発法人国立がん研究センター 社会と健康研究センター 健康支援研究部 部長	松岡 豊
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 生産環境・畜産領域 研究員	松川 みずき
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 生物機能利用部門 昆虫制御研究領域 主任研究員	松倉 啓一郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 バイオ変換グループ 研究グループ長	松鹿 昭則
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 研究所 糖尿病研究センター 分子代謝制御研究部 部長	松本 道宏
国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所 寒地保全技術研究グループ寒地道路保全チーム 上席研究員	丸山 記美雄
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 研究所 副所長	丸山 光生
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 臨床研究センター 上級専門職	三上 剛史
国土交通省国土技術政策総合研究所 建築研究部 構造基準研究室 研究官	三木 徳人
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 研究開発部門 第2研究ユニット 研究領域主幹	水谷 忠均
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 教授	満田 和久
国立研究開発法人産業技術総合研究所 生物プロセス研究部門 植物機能制御研究グループ 研究グループ長	光田 展隆
国立研究開発法人産業技術総合研究所 情報・人間工学領域 人工知能研究戦略部人工知能研究企画室 企画主幹	宮田 なつき
国立研究開発法人水産研究・教育機構 中央水産研究所 沿岸・内水面研究センター 沿岸内水面 資源増殖グループ研究員	宮本 幸太
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 医療情報基盤センター センター長	美代 賢吾
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 航空プログラムディレクタ	村上 哲
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 畜産研究部門 家畜代謝栄養研究領域家禽代謝栄養ユニット ユニット長	村上 斉
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 第一宇宙技術部門 地球観測研究センター 技術領域主幹	村上 浩
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 西日本農業研究センター 生産環境研究領域土壌管理グループ 上級研究員	望月 秀俊
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 重粒子医科学センター グループリーダー	森 慎一郎
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料サイクル工学研究所 プルトニウム燃料技術開発センター燃料技術部燃料技術開発課 研究主幹	森本 恭一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 中央農業研究センター 病害研究領域 上級研究員	安田 伸子
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 研究所 ゲノム医療研究部 研究員	柳 久美子
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学部門 高崎量子応用研究所 プロジェクトリーダー；上席研究員	八巻 徹也
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 次世代作物開発研究センター 稲研究領域 領域長	山口 誠之

所屬等	氏名
国立研究開発法人国立がん研究センター 先端医療開発センター 機能診断開発分野ユニット長	山口 雅之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 安全研究・防災支援部門 安全研究センター構造健全性評価研究グループ 研究員	山口 義仁
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 研究所 室長	山越 貴水
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 西日本農業研究センター 営農生産体系研究領域転換畑多収栽培グループ 研究員	山崎 諒
国立研究開発法人水産研究・教育機構 水産研究・教育機構研究推進部 研究開発コーディネーター	山下 紀生
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 次世代作物開発研究センター 畑作物研究領域大豆育種ユニット 主任研究員	山田 哲也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 福島研究開発部門 廃炉国際共同研究センター 遠隔技術ディビジョン 遠隔分析技術開発グループ 研究員	山田 知典
国立研究開発法人産業技術総合研究所 四国センター 健康工学研究部門 研究グループ長	山村 昌平
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 企画戦略本部 研究管理役	山本 (前田) 万里
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 分子イメージング診断治療研究部 主幹研究員	吉井 幸恵
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 生物機能利用研究部門 植物・微生物機能利用研究領域 上級研究員	吉川 学
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域 主任研究員	吉田 ひろえ
国立研究開発法人産業技術総合研究所 材料・化学領域機能化学研究部門 触媒化学融合研究センター 副研究センター長	吉田 勝
国立研究開発法人国立環境研究所 生物・生態系環境研究センター 主任研究員	吉田 勝彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 主任研究員	吉田 晋一
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 物理工学部 グループリーダー	米内 俊祐
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 事業計画統括部 次長	脇本 秀一
国立研究開発法人物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 主任研究員	渡邊 育夢
国立研究開発法人土木研究所 先端材料資源研究センター センター長	渡辺 博志
国立研究開発法人防災科学技術研究所 地震津波火山ネットワークセンター センター長	青井 真
国立研究開発法人理化学研究所 仁科加速器科学研究センター イオン育種研究開発室 室長	阿部 知子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 動物衛生研究部門 病態研究領域 上級研究員	新井 鐘蔵
国立研究開発法人土木研究所 構造物メンテナンス研究センター 橋梁構造研究グループ 上席研究員	石田 雅博
国立研究開発法人水産研究・教育機構 中央水産研究所 グループ長	石原 賢司
国立研究開発法人産業技術総合研究所 スピントロニクス研究センター 研究チーム長	今村 裕志
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力基礎工学研究センター 核工学・炉工学ディビジョン核データ研究グループ グループリーダー	岩本 修
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学研究所 放射線障害治療研究部 主任研究員	上原 章寛
国立研究開発法人産業技術総合研究所 ナノエレクトロニクス研究部門 グループ長	遠藤 和彦
国立研究開発法人情報通信研究機構 脳情報通信融合研究センター 主任研究員	苧阪 満里子
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 構造研究領域構造研究グループ グループ長	加藤 絵万
国立研究開発法人産業技術総合研究所 知能システム研究部門 ヒューマノイド研究グループ 研究グループ長	金広 文男
国立研究開発法人理化学研究所 仁科加速器科学研究センター 加速器基盤研究部 部長	上垣外 修一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 生物機能利用研究部門 新産業開拓研究領域新素材開発ユニット ユニット長	亀田 恒徳
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所高強度レーザー科学研究グループ グループリーダー	神門 正城
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 J-PARCセンター 加速器ディビジョン 副ディビジョン長	金正 倫計
国立研究開発法人物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 電気・電子機能分野ワイドバンドギャップ半導体グループ グループリーダー	小泉 聡
国立研究開発法人理化学研究所 理事	小寺 秀俊
国立研究開発法人産業技術総合研究所 スピントロニクス研究センター 半導体スピントロニクスチーム チーム長	齋藤 秀和

所属等	氏名
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究 研究所 上席研究員	榊 泰直
国立研究開発法人海洋研究開発機構 地球情報基盤センター センター長	高橋 桂子
国立研究開発法人理化学研究所 創発物性科学研究センター 超分子機能化学部門創発 分子機能研究チーム チームリーダー	瀧宮 和男
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 大洗研究所 燃料材料開発部 材料試験課 課長	舘 義昭
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 主幹研究開発員	田辺 安忠
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門原子力科学研究所 原 子力基礎工学研究センター分離変換技術開発ディビジョン ディビジョン長	辻本 和文
国立研究開発法人産業技術総合研究所 製造技術研究部門 総括研究主幹	手塚 明
国立研究開発法人理化学研究所 創発物性科学研究センター 副センター長	永長 直人
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業環境変動研究センター 気候 変動対応研究領域温暖化適応策ユニット ユニット長	中川 博視
国立研究開発法人理化学研究所 環境資源科学研究センター バイオ高分子研究チーム チームリーダー	沼田 圭司
国立研究開発法人情報通信研究機構 未来ICT研究所 グリーンICTデバイス先端開 発センター センター長	東脇 正高
国立研究開発法人防災科学技術研究所 国家レジリエンス研究推進センター 研究統括	藤原 広行
国立研究開発法人物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 副拠点 長	三谷 誠司
国立研究開発法人森林研究・整備機構 戦略研究部門 新素材研究拠点 拠点長	山田 竜彦
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 技術戦略研究センター 研究 員	山本 知幸
国立研究開発法人物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 接合・造型分野 分野長	渡邊 誠
熊本大学 大学院先端科学研究部 客員教授	秋鹿 研一
先進モビリティ株式会社 技術部 代表取締役；技術部長	青木 啓二
株式会社ブリヂストン 先進材料企画部 部長	青山 美奈
パナソニック株式会社 コネクティッド ソリューションズ社 担当部長	青山 恭弘
株式会社豊田自動織機 技術開発本部 執行職；技術・開発副本部長	赤塚 裕哉
東京工業大学 イノベーション人材養成機構 特任教授	秋葉 重幸
株式会社ベンチャー・アカデミア 代表取締役	朝倉 祝治
Tesla Motors Japan Tesla Energy Products エナジープロダクツ カンントリーマネージャー	浅倉 眞司
東芝エネルギーシステムズ株式会社 礫子エンジニアリングセンター 原子力先端シス テム設計部 グループ長	浅野 和仁
株式会社オーテックメカニカル 取締役会長	芦澤 邦秀
工学院大学 先進工学部応用化学科 無機表面化学研究室 教授	阿相 英孝
有限責任監査法人トーマツ アドバイザリー事業本部 シニアマネジャー	吾妻 勝浩
一般財団法人バイオインダストリー協会 先端技術・開発部 部長	穴澤 秀治
パイオニア株式会社 変革事業本部 キーコンポーネントグループ 戦略開発部 戦略企 画2課 課長	阿部 慎一郎
東海東京インベストメント株式会社 投資部 常務執行役員 投資部長	阿部 剛久
ゆのもと記念病院 整形外科 医師	楠松 昌彦
信州大学 学術研究院工学系 教授	天野 良彦
早稲田大学、地球環境戦略研究機関 人間科学学術院 名誉教授	天野 正博
株式会社デンソー AI研究部 AI応用研究室 AI応用研究2課 担当係長	有江 浩明
企業組合北見産学医協働センター 代表理事	有田 敏彦
株式会社フード・ペプタイド 代表取締役	有原 圭三
株式会社リユーテック 代表取締役	粟井 郁雄
サントリーホールディングス株式会社 研究企画部 部長	安東 範之
アイシン・エイ・ダブリュ株式会社 生産技術本部 常務役員	安藤 敏行
東京医科歯科大学 統合研究機構・産学連携研究センター 教授；センター長	飯田 香緒里
THKプレジジョン株式会社 代表取締役社長	飯田 克彦
東京大学 大学院農学生命科学研究科 生物・環境工学専攻 准教授	飯田 俊彰
ヤマハ発動機株式会社 先進技術本部 研究開発統括部長	飯田 実
公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構 コーポレート部門教育人 材育成部 人材育成支援課 課長	飯田 喜之
JIPテクノサイエンス株式会社 インフラソリューション事業部 常務取締役	家人 正隆
ヤンマー株式会社 中央研究所 基盤技術研究部長	伊賀 淳郎
JXTGエネルギー株式会社 中央技術研究所 技術戦略室 技術戦略グループ チーフリ サーチャー	壺岐 英
大鵬薬品工業株式会社 第二研究所 所長	生澤 公一

所属等	氏名
東京大学 自分で守る健康社会 COI拠点機構長	池浦 富久
株式会社SUMCO 技術本部 執行役員；技術本部副本部長	池田 直紀
日本化薬株式会社 研究開発本部研究企画部 参事	池田 征明
大和ハウス工業株式会社 総合技術研究所 研究統括室 副理事；部長	池端 正一
株式会社プロアシスト 代表取締役社長	生駒 京子
公益社団法人大日本農会 調査研究部 部長	石黒 潔
王子ホールディングス株式会社 取締役常務グループ経営委員	石田 浩一
株式会社テクノフェイス 代表取締役	石田 崇
株式会社村田製作所 技術管理部 シニアマネージャー	石田 外志夫
一般社団法人日本アクアスペース 副理事長	石塚 悟史
セルジェンテック株式会社 管理部 一般社員	石満 智宏
DBJキャピタル株式会社 投資部 インベストメントマネージャー	石元 良武
株式会社大阪ソーダ R&D本部 本部長	磯谷 真治
ヒュービットジェノミクス株式会社 代表取締役社長	一圓 剛
県立広島大学 地域基盤研究機構 機構長	市村 匠
富士電子工業株式会社 顧問	井出 千明
株式会社IHI 社会基盤・海洋事業領域 副事業領域長；事業推進部ライフサイクル ビジネスグループ部長	伊東 章雄
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	伊藤 公裕
東京農工大学 大学院工学府 産業技術専攻 教授	伊藤 伸
カヤバ工業株式会社 技術本部基盤技術研究所 要素技術研究室 室長	伊藤 隆
ヤマハ株式会社 音響事業本部 管理部 ERDGグループ リーダー	伊藤 寿浩
シャープ株式会社 ディスプレイデバイスカンパニー開発本部 本部長	伊藤 康尚
京セラ株式会社 研究開発本部 執行役員上席；研究開発本部長	稲垣 正祥
東京医科大学 医学総合研究所 トランスレーショナルリサーチ推進部門 教授	稲津 正人
愛知県医療療育総合センター 発達障害研究所 障害システム研究部門 部長	乾 幸二
よこはまティーエルオー株式会社 代表取締役	井上 誠一
光洋シーリングテクノ株式会社 常務取締役	井上 昌弘
株式会社島津製作所 医用機器事業部技術部 副部長	井上 芳浩
小山工業高等専門学校 機械工学科 准教授	今泉 文伸
名古屋市立大学 大学院薬学研究科 特任教授；理事；副学長	今泉 祐治
株式会社ブラテック 代表取締役社長	岩崎 正明
京都大学 再生医学研究所 名誉教授	岩田 博夫
高知工科大学 研究本部長	岩田 誠
株式会社chromocenter 管理部	岩野 涼
キャノン株式会社 情報通信システム本部 執行役員；本部長；グローバルIT統括セ ンター所長	岩淵 洋一
日本電信電話株式会社 セキュアプラットフォーム研究所 特別研究員	岩村 誠
証券取引等監視委員会 委員	引頭 麻実
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	植木 千尋
バイオコーク技研株式会社 代表取締役社長	上杉 浩之
信州大学 アクア・イノベーション拠点(COI) 特任教授	上田 新次郎
株式会社ジェイテクト 研究開発本部研究企画部 主担当	上田 武史
株式会社IHIエアロスペース 宇宙技術部 宇宙利用技術室 室長	上田 幸寛
ダイハツ工業株式会社 くらしとクルマの研究所 主査	上西 真里
焼津水産化学工業株式会社 開発本部 研究開発部 研究開発部長	上野 友哉
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部経済政策部 主任 研究員	上野 裕子
矢崎総業株式会社 執行役員；技術研究所長	植松 彰一
タクボエンジニアリング株式会社 技術本部 ジェット事業部 シニアマネージャー	上村 一之
協和機電工業株式会社 事業開発部 水処理プロジェクトG グループ長	上山 哲郎
トクデン株式会社 総務部 取締役	魚住 敏治
高知大学 理事（地域・国際・広報・IR担当）	受田 浩之
KDDI株式会社 技術統括本部 顧問	宇佐見 正士
東京電力ホールディングス株式会社 経営技術戦略研究所 技術開発部 環境・エネル ギーエリア 首席研究員	植竹 富一
住友化学株式会社 技術・研究企画部 主席部員	内田 朗彦
内浜化成株式会社 技術部 取締役	内田 和広
株式会社ケイエスピー 代表取締役社長	内田 裕久
京都大学 こころの未来研究センター 教授	内田 由紀子
株式会社東洋シート 技術開発本部 取締役執行役員；技術開発本部長	内本 大介

所属等	氏名
アマゾンウェブサービスジャパン株式会社 技術統括本部レディネスソリューション部 シニア機械学習ソリューションアーキテクト	宇都宮 聖子
水野記念リハビリテーション病院 もの忘れ外来 医師	馬原 孝彦
凸版印刷株式会社 新事業開発本部 テクノロジーイノベーションセンター 開発戦略部 担当部長	宇山 晴夫
内閣府戦略的イノベーション創造プログラム (SIP) プログラム・ディレクター	浦辺 徹郎
ちばぎんキャピタル株式会社 取締役社長	江下 亮
古河φテルオプティカルデバイス株式会社 FE-FM移転プロジェクト チームリーダー	榎木 孝知
コニカミノルタ株式会社 技術戦略部 技術顧問	榎本 洋道
愛知県がんセンター がん標的治療トランスレーショナルリサーチ分野 分野長	衣斐 寛倫
カジナイロン株式会社 グループ新規事業推進室 常務取締役；室長	遠藤 隆平
Tably株式会社 代表取締役	及川 卓也
ティーエスアイ株式会社 本社 代表取締役	徃西 裕之
モリタ宮田工業株式会社 生産統括本部 取締役執行役員；生産統括本部長	近江 俊典
日本電鍍工業株式会社 生産部技術課	大石 華子
いよぎんキャピタル株式会社 代表取締役	大泉 謙一
株式会社デンソーテン エグゼクティブアドバイザー	大川 徹
株式会社信州TLO 代表取締役社長	大澤 住夫
ジャトコ株式会社 開発部門 VP	大曾根 竜也
滋賀医科大学 研究推進課 産学連携係長	太田 明義
江南化工株式会社 代表取締役社長	大谷 淨治
株式会社JTB 執行役員；グローバル事業本部GBS事業部長	大塚 雅樹
新潟医療福祉大学 リハビリテーション学部 学部長；教授	大西 秀明
株式会社SUBARU 取締役専務執行役員；CTO	大拔 哲雄
帯広畜産大学 産学連携センター センター長	大庭 潔
山形大学 知的財産本部 本部長	大場 好弘
ヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ株式会社 研究本部 執行役員研究本部長	大橋 由明
協和発酵バイオ株式会社 生産技術研究所 所長	大橋 亮
信州大学 医学部 特任教授	大橋 俊夫
朝日新聞東京本社 オピニオン編集部 記者	大牟田 透
三菱電機株式会社 開発本部 主席技監	大森 達夫
株式会社ルネッサンス・エナジー・リサーチ 代表取締役社長	岡田 治
古野電気株式会社 技術研究所 研究部 部長	岡田 勉
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
王子コンテナ株式会社 フィルター事業本部 副本部長；開発部長	岡田 比斗志
中外製薬株式会社 トランスレーショナルリサーチ本部 上席執行役員；研究、トランスレーショナルリサーチ統括兼トランスレーショナルリサーチ本部長	岡部 尚文
株式会社Trigence Semiconductor 代表取締役	岡村 淳一
順天堂大学 研究推進センター 産学官研究連携推進室 室長	岡本 暉公彦
株式会社KOKUSAI ELECTRIC 常務執行役員	小川 雲龍
株式会社ダイナックス 技術開発本部 取締役常務執行役員；技術開発本部長	小川 真
株式会社日本総合研究所 理事長	翁 百合
株式会社東芝 技術企画部 技術戦略室 参事	沖野 剛史
小松マテレー株式会社 生産・技術開発本部 取締役；生産・技術開発本部長代理	奥谷 晃宏
福島大学 共生システム理工学類 人間支援システム専攻 教授	小沢 喜仁
京都府立大学 京都地域未来創造センター 客員教授	小沢 修司
上村工業株式会社 中央研究所 所長	小田 幸典
アイサンテクノロジー株式会社 研究開発知財本部 部長	小野 彰
三井化学株式会社 研究開発企画管理部 マネージャー	小野 昇子
アルプスアルパイン株式会社 技術企画室 いわき分室長	小野 貴浩
長岡技術科学大学 国際産学連携センター 包括契約・知的財産部門長	小野 浩司
東京工科大学 片柳研究所 研究所長；教授	香川 豊
アサヒクオリティードイノベーションズ株式会社 経営企画部 マネージャー	垣谷 彩乃
東京大学協創プラットフォーム開発株式会社 協創推進部 部長	寛 一彦
川崎重工株式会社 航空宇宙システムカンパニー技術本部 副本部長；エンジン技術企画部長	饒 雅英
東京工業大学 環境・社会理工学院 教授	梶川 裕矢
川崎医科大学 医用工学科 名誉教授	梶谷 文彦
日本工機株式会社 研究開発部 部長	鹿住 孝
株式会社トリマティス 管理グループ 取締役CFO管理統括マネージャー	加増 光日出
東京海洋大学 産学・地域連携推進機構 准教授	勝川 俊雄
日本キャボット・マイクロエレクトロニクス株式会社 代表取締役社長	香月 恒久
松谷化学工業株式会社 研究所 所長	勝田 康夫

所属等	氏名
JNC株式会社 研究開発本部 次席企画員	加藤 隆
中央大学 理工学部 経営システム工学科 教授	加藤 俊一
金沢医科大学 研究推進センター センター長	加藤 伸郎
同志社大学 リエゾンオフィス 所長	加藤 将樹
日本電気硝子株式会社 研究開発本部 執行役員；研究開発本部副本部長；開発部長	角見 昌昭
株式会社ジーンケア研究所 管理部 取締役	金子 誠二
日本電産トーソク株式会社 代表取締役社長；最高技術責任者	金子 晃
株式会社ステムリム 社長室 取締役	金崎 努
滋賀大学大学院 教育学研究科 准教授	加納 圭
東京大学大学院 新領域創成科学研究科 人間環境学専攻 教授	鎌田 実
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 機構 理事	神谷 幸秀
グローリー株式会社 研究開発センター 上席執行役員；研究開発センター長	亀山 博史
MBLベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役	桂山 靖代
金沢工業大学 産学連携局 局長	河合 儀昌
DOWAエコシステム株式会社 企画室 部長	川上 智
東レエンジニアリング株式会社 開発部門企画管理部 主幹	川口 浩志
浜松ホトニクス株式会社 中央研究所産業開発研究センター センター長	川嶋 利幸
有限会社超音波材料診断研究所 研究部 所長	川嶋 紘一郎
三菱電機株式会社 先端技術総合研究所 グループマネージャー	川野 英樹
日本大学 研究推進部知財課 課長補佐	川原 智明
株式会社フジコー 技術開発センター 副センター長	姜 孝京
日本製鉄株式会社 技術開発本部 フェロー	菅野 良一
株式会社ACR 研究開発部 取締役；技監	岸下 敬治
株式会社技研製作所 顧問	岸田 隆夫
三菱ケミカル株式会社 新事業創出部 マネージャー	北川 雅基
富山大学 理事（研究担当）	北島 勲
熊本大学 研究・産学連携部 社会連携課 係長	北野 太理
セイコーエプソン株式会社 技術開発本部 新技術探索テーマ担当；技術専門役員	北原 強
トヨタ紡織株式会社 新価値創造センター センター長	鬼頭 修
JSR株式会社 研究企画部 執行役員 研究開発担当副担当 兼 研究開発部長	木村 徹
株式会社ファストトラックイニシアティブ 代表取締役マネージングパートナー	木村 廣道
東洋紡株式会社 研究開発企画管理部 主席部員	霧山 晃平
トヨタ自動車株式会社 先進技術開発カンパニー フェロー	葛巻 清吾
曙ブレーキ工業株式会社 技監	工藤 高
マルマンコンピュータサービス株式会社 常務取締役	工藤 寿彦
国立研究開発法人日本医療研究開発機構 医療分野研究成果展開事業 評価委員、推進アドバイザー	國友 哲之輔
奈良先端科学技術大学院大学 産官学連携推進部門 客員教授	久保 浩三
日本経済新聞社 編集局経済解説部 編集委員室 編集委員；論説委員	久保田 啓介
株式会社IHI建材工業 事業推進統括部開発部 部長	倉田 幸宏
三菱電機株式会社 先端技術総合研究所 メカトロニクス技術部 部長室 主席技師長	栗重 正彦
千葉大学大学院 工学研究院 数学情報科学専攻 教授	黒岩 眞吾
トヨタ自動車株式会社 未来創生センター S-フロンティア部 主査	畔柳 滋
和田精密歯研株式会社 バイオニック事業部 次長	桑折 欣也
株式会社メムス・コア ビジネス推進本部 常務取締役	慶光院 利映
株式会社TNPパートナーズ 代表取締役社長	呉 雅俊
株式会社ビークル 本社 代表取締役社長	郷 保正
神戸大学大学院 科学技術イノベーション研究科 特命教授	幸田 徹
香川大学 産学連携・知的財産センター 産学連携部門長	合谷 祥一
自然免疫応用技研株式会社 代表取締役社長	河内 千恵
株式会社リコー リコー経済社会研究所 フェロー；所長	神津 多可思
森ビル株式会社 取締役常務執行役員	河野 雄一郎
キヤノンメディカルシステムズ株式会社 研究開発企画室 室長	古賀 章浩
株式会社ソフセラ 技術開発センター センター長	小粥 康充
住化プラスチック株式会社 取締役	小島 啓太郎
日揮株式会社 プロセステクノロジー本部 技術イノベーションセンター 部長代行	小島 秀藏
久留米大学 産官学連携戦略部 副本部長	児島 将康
リーフ株式会社 経営管理部 マネージャー	小竹 エリナ
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部地域イノベーショングループ マッチングプランナー	小谷 章二
株式会社アミノアップ 生物化学研究室 室長	後藤 一法
一般社団法人つくばグローバル・イノベーション推進機構 事業推進室 OCT事業化リーダー兼グラフェンスーパーキャパシタ事業化リーダー	小沼 和夫

所属等	氏名
株式会社グリーンエレメンツ 代表取締役	小橋 克史
本多電子株式会社 研究部計測応用研究室 部長	小林 和人
立命館大学 理工学部 名誉教授；研究機構シニアアドバイザー	小林 紘士
住友電気工業株式会社 研究開発本部 常務執行役員；研究開発本部副本部長	小林 正宏
京都大学 経営管理大学院 経営管理講座 特任教授	小林 潔司
キッコーマン株式会社 研究開発推進部 部長	五味 恵子
スタンレー電気株式会社 研究開発センター 研究開発管理課 専任課長	齋田 隆浩
株式会社TBSテレビ 報道局 解説委員	齋藤 泉
株式会社東芝 執行役専務	齋藤 史郎
株式会社グリーン&ライフ・イノベーション 技術開発部 顧問	齋藤 誠一
公益財団法人がん研究会 がん研究所がん生物部 部長	齋藤 典子
東北大学 国際集積エレクトロニクス研究開発センター 教授	齋藤 好昭
藤田医科大学 産学連携推進センター センター長 医療科学部長	齋藤 邦明
ファインテック株式会社 管理部 部長	齋藤 邦郎
クアーズテック株式会社 技術管理部 技術管理担当	道祖本 正
英弘精機株式会社 総務部 部長	坂井 伸種
日本信号株式会社 安全信頼創造センター 執行役員；安全信頼創造センター長	坂井 正善
日本碍子株式会社 研究開発本部 本部長補佐；常勤参与	酒井 均
株式会社システック 取締役	坂田 全弘
独立行政法人自動車技術総合機構 交通安全環境研究所 環境研究部長	坂本 一朗
鹿島建設株式会社 顧問	坂本 好謙
東京大学大学院 工学系研究科 医療福祉工学開発評価研究センター 教授	佐久間 一郎
有限会社ファイバーアイ 本社 代表取締役	桜井 哲真
東京都健康長寿医療センター 健康長寿イノベーションセンター 特命担当部長	桜井 政考
日本製鉄株式会社 技術開発本部 技術開発企画部 技術企画室長	佐々木 純
東京農業大学 総合研究所 参与；客員教授	佐々木 卓治
MARELLI株式会社 グリーンテクノロジーシステム事業本部 常務執行役員；	佐藤 和浩
国土館大学 理工学部 理工学科 准教授	佐藤 公俊
古河電気工業株式会社 研究開発本部 企画部 主席	佐藤 功紀
株式会社パスコ経営戦略本部総合研究所 経営戦略本部 総合研究所 所長	佐藤 俊明
株式会社サイバー創研 代表取締役社長	佐藤 博彦
東電設計株式会社 新領域研究開発推進室 取締役執行役員；室長	佐藤 正行
日本たばこ産業株式会社 医薬総合研究所 化学研究所長	佐藤 元秀
株式会社フジ・スタートアップ・ベンチャーズ 部長	佐藤 勇一
V・TEC株式会社 代表取締役社長	佐藤 祐作
積水化学工業株式会社 R&Dセンター R&D戦略グループ 部長	佐藤 洋一
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 マッチングプランナー	佐藤 利雄
株式会社ジェイ・エム・エス 研究開発本部 取締役；研究開発本部長	佐藤 雅文
テルモ株式会社 心臓血管カンパニーハートシート事業室 執行役員；室長	鮫島 正
国立研究開発法人科学技術振興機構 先端計測グループ 開発総括	澤田 嗣郎
いすゞ自動車株式会社 開発技術企画部 部長	志賀 正樹
株式会社ジャパン・ティッシュ・エンジニアリング 受託事業部 部長	篠原 力
株式会社タムラ製作所 電子化学実装事業本部 電子機材実装事業本部 副本部長 上席執行役員	柴田 誠治
TOTO株式会社 研究企画グループ	渋谷 裕基
秋田大学 大学院理工学研究科 システムデザイン工学専攻 教授	渋谷 嗣
強化土エンジニアリング株式会社 代表取締役社長	島田 励介
バイオ・サイト・キャピタル株式会社 企画管理部 部長	島谷 康史
リンナイ株式会社 執行役員；開発本部技術開発部長	清水 正則
マイクロ波化学株式会社 管理部 取締役管理部長	下條 智也
首都大学東京大学院 システムデザイン研究科 教授	下村 芳樹
株式会社ハウインターナショナル 取締役会長	正田 英樹
iPSアカデミアジャパン株式会社 代表取締役社長	白橋 光臣
東京工業大学大学院 リベラルアーツ研究教育院 教授	調 麻佐志
学校法人酪農学園 情報政策局 事務局長	新 政文
PFUクリエイティブサービス株式会社 代表取締役社長	新出 浩丈
株式会社タニタ コア技術研究所 執行役員	新藤 幹雄
日本電子株式会社 経営戦略室オープンイノベーション推進室 室長	杉沢 寿志
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 マッチングプランナー	鈴木 貴明
中京大学 教学部研究支援課 係長	鈴木 哲造
株式会社日立製作所 研究開発グループ 執行役常務；CTO兼研究開発グループ長	鈴木 教洋
奈良女子大学 社会連携センター 社会連携センター長；文学部教授	鈴木 広光
グンゼ株式会社 QOL研究所 技術顧問	鈴木 昌和

所属等	氏名
株式会社KDDI 総合研究所 ネットワークアーキテクチャー部門 主席研究員	鈴木 正敏
公益財団法人高輝度光科学研究センター 放射光利用研究基盤センター 分光・イメージング推進室 主幹研究員；ナノ分光チームリーダー	鈴木 基寛
株式会社WELCON 代表取締役社長	鈴木 裕
鹿児島大学 大学院理工学研究科 化学生命・化学工学専攻 教授	隅田 泰生
株式会社国際電気通信基礎技術研究所 石黒浩特別研究所 グループリーダー	住岡 英信
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 岡山オフィス マッチングプランナー	隅田 誠
日本電信電話株式会社 コミュニケーション科学基礎研究所 主幹研究員	須山 敬之
株式会社ノエビア グループ総合研究開発部 取締役	関 泰三
株式会社トクヤマ ライフアメニティー部門MAグループ 主幹	関 雅彦
株式会社オハラ 常勤顧問	関戸 仁
株式会社ユーディット 会長；シニアフェロー	関根 千佳
株式会社ゲノム創薬研究所 研究員	関水 智和
五洋建設株式会社 執行役員技術研究所担当	関本 恒浩
日本電気株式会社 システムプラットフォーム研究所 所長代理	仙田 修司
前橋工科大学 工学部 生物工学科 教授	善野 修平
株式会社三菱ケミカルホールディングス 先端技術・事業開発室 グループマネージャ	副島 裕司
自然免疫制御技術研究組合 代表理事	柚 源一郎
日産自動車株式会社 電子技術・システム技術開発本部 AD&ADAS 先行技術開発部 チームリーダー	高江 康彦
池田泉州キャピタル株式会社 業務部 部長	高木 伸幸
大阪大学 微生物病研究所 情報伝達分野 教授	高倉 伸幸
株式会社エンジニア 代表取締役社長	高崎 充弘
高田技術コンサルタント事務所 代表	高田 忠彦
広栄化学工業株式会社 研究所 部長	田形 剛
井関農機株式会社 開発ソリューション推進部 グループ長	高塚 裕一
株式会社インスパイア 代表取締役社長	高槻 亮輔
つくばテクノロジー株式会社 研究開発部 取締役	高坪 純治
株式会社資生堂 社会価値創造本部 マネージャー	高野 ルリ子
東レ株式会社 研究・開発企画部 部長	高橋 弘造
株式会社ウエノ 総務課 課長	高橋 純人
新潟大学 理事（研究担当）；副学長	高橋 均
株式会社アルバック 技術企画室 室長	高橋 明久
特定非営利活動法人国際レスキューシステム研究機構 理事	高森 年
株式会社ロム 総務部 代表取締役	高谷 範子
神奈川大学 研究支援部産官学連携推進課 課長	滝澤 健一
株式会社魁半導体 代表取締役	田口 貢士
オルガノ株式会社 開発センター企画管理グループ 次長	竹井 登
株式会社NTTデータ経営研究所 社会・環境戦略コンサルティングユニット シニアマネージャー	竹内 敬治
コランダム・イノベーション株式会社 本社 取締役CTO	武田 健二
三菱重工業株式会社 技術戦略推進室 技術企画部開発計画グループ グループ長	竹中 啓三
京都薬科大学 知的財産・産学官連携センター 産学官連携コーディネーター	武野 薫
日本電信電話株式会社 ソフトウェアイノベーションセンター 第三推進プロジェクト 主幹研究員	武本 充治
オリンパス株式会社 CTO統括室 部長	田島 信芳
十六リース株式会社 キャピタル営業部 部長	舘 清太郎
伊東電機株式会社 技術本部 執行役員；本部長	橘 俊之
株式会社システム・ジェイディー 代表取締役	伊達 博
DXアンテナ株式会社 開発本部 取締役本部長	楯川 清隆
三菱電機株式会社 開発本部 技術統轄	田中 健一
キュービー株式会社 研究開発本部技術ソリューション研究所 主任研究員	田中 敏治
エスベック株式会社 開発本部 本部長	田中 浩和
国立研究開発法人日本医療研究開発機構 医療分野研究成果展開事業 産学連携医療イノベーション創出プログラム 推進アドバイザー	田邊 進
龍谷大学 龍谷エクステンションセンター（REC） REC事務部 部長	田辺 等
関西大学 産学官連携センター センター長	谷 弘詞
三井住友建設株式会社 技術本部 技術研究所 主席研究員	谷垣 正治
株式会社日立ハイテクノロジーズ 執行役産業ソリューション事業統括本部 副統括本部長	谷口 昌弘
公益財団法人京都高度技術研究所 地域産業活性化本部 京都市ライフイノベーション創出支援センター アドバイザー	谷田 清一

所属等	氏名
一般財団法人阪大微生物病研究会 研究開発部門 研究企画室 上席主任研究員	谷本 武史
日本ケミコン株式会社 研究開発本部 副本部長；執行役員基礎研究センター長	玉光 賢次
株式会社ヘリオス 神戸研究所 執行役研究領域管掌；所長	田村 康一
福島大学 研究振興課 特任専門員	丹野 史典
N T Tアドバンステクノロジー株式会社 ネットワーク&ソフトウェア事業本部 取締役；副本部長	辻 ゆかり
新生キャピタルパートナーズ株式会社 投資チーム パートナー	辻川 大
共同通信社 編集委員室 編集委員；論説委員	辻村 達哉
日本放送協会 解説委員室 解説委員	土屋 敏之
アズビル株式会社 技術開発本部 技術戦略担当部長	筒井 宏明
山口大学 創成科学研究科 教授	堤 宏守
オーエヌ工業株式会社 技術本部 顧問	常藤 和治
リファインホールディングス株式会社 株式会社シー・アクト 代表取締役	坪井 誠
三重大学 工学研究科 副学長	鶴岡 信治
三菱重工業株式会社 総合研究所 主席研究員	鶴我 薫典
大分大学 産学官連携推進機構 准教授	鶴成 悦久
北海道大学 産学・地域協働推進機構 産学連携推進本部 特任教授	寺内 伊久郎
千葉商科大学 基盤教育機構 教授	寺野 隆雄
時田シーブイディーシステムズ株式会社 研究開発 代表取締役	時田 修二
大同大学 工学部 機械工学科 理事；副学長；教授	徳納 一成
東芝エネルギーシステムズ株式会社 エネルギーシステム技術開発センター 量子システム開発部長	戸坂 泰造
千葉工業大学 研究支援部 産官学融合課 課長補佐	富内 直樹
有限会社A-H I T B i o 代表取締役社長	富田 房男
松林堂薬局 薬剤師	富永 英之
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 マッチングプランナー	友田 和美
明治大学 大学院グローバル・ビジネス研究科 教授	戸谷 圭子
浜松ホトニクス株式会社 中央研究所 研究主幹	豊田 晴義
大阪大学 男女協働推進センター 特任教授	豊田 政男
小野薬品工業株式会社 研究本部 水無瀬研究所 水無瀬研究所所長、兼) 研究業務部部長	仲 正夫
九州産業大学 学術研究推進機構 産学連携支援室 室長	永井 浩一
日新イオン機器株式会社 代表取締役社長	長井 宣夫
東海光学株式会社 開発本部 開発部 兼 技術部 部長	長尾 淳司
ジェイ・ボンド東短証券株式会社 取締役 (管理本部担当)	永尾 和哉
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 マッチングプランナー	長岡 由起
パナソニック株式会社 コネクティッドソリューションズ社 イノベーションセンター 主幹	中川 洋一
大正製薬株式会社 シニアリサーチスペシャリスト	中里 篤郎
弘前大学大学院 医学研究科 特任教授	中路 重之
日揮触媒化成株式会社 北九州事業所 取締役 北九州事業所長	中島 昭
大成建設株式会社 技術センター 技術センター長	長島 一郎
アーキタイプ株式会社 代表取締役CEO	中嶋 淳
日本航空電子工業株式会社 商品開発センター センター長；分析評価室長	中島 伸一郎
札幌市立大学 理事長；学長	中島 秀之
オムロン株式会社 技術・知財本部 技術専門職	中嶋 宏
明治大学 研究活用知財本部 本部長	長嶋 比呂志
古河電気工業株式会社 コア技術融合研究所 主査	中島 康雄
九州大学大学院 経済学研究院 教授	永田 晃也
レンゴー株式会社 中央研究所 担当課長	中田 圭介
ゴールデンダンス株式会社 開発統括	中谷 任徳
有限会社プレシステム 代表取締役	永藤 直行
帝京大学 知的財産センター センター長	中西 穂高
地方独立行政法人北九州市立病院機構 北九州市立病院機構 理事長	中西 洋一
富士通オペティカルコンポーネンツ株式会社 開発企画部 部長	長沼 典久
東洋インキＳＣホールディングス株式会社 グループテクノロジーセンター センター長	中野 仁貴
伊藤忠テクノロジーベンチャーズ株式会社 代表取締役社長	中野 慎三
明治大学 理工学部 教授	中別府 修
関西学院大学 研究推進社会連携機構 機構長	長峯 純一
太陽誘電株式会社 開発研究所 開発企画部専任課長	長峯 弘人
岡山理科大学 研究・社会連携センター 教授	中村 修
信州大学 学術研究・産学官連携推進機構 機構長；理事・副学長	中村 宗一郎

所属等	氏名
兵庫医科大学 学務部 部長	中村 高志
日本電気株式会社 中央研究所 理事；上席技術主幹	中村 祐一
株式会社イオックス 代表取締役	中村 克弘
株式会社ツーセル 経営管理本部 特命担当	中村 大吉
京都大学大学院 医学研究科 社会健康医学系専攻健康情報学分野 教授	中山 健夫
国立研究開発法人科学技術振興機構 研究開発戦略センター 企画運営室長	中山 智弘
テクノハマ株式会社 技術部 次長	中山 有希
日本アイ・ピー・エム株式会社 CTOオフィス ストラテジー&オペレーションズ担当 部長	難波 かおり
東京慈恵会医科大学 財務部研究支援課 課長	南波 勉
北海道大学大学院 医学研究院 社会医学分野 教授	西浦 博
大阪大学 先導的学際研究機構 共生知能システム研究センター 特任教授	西尾 修一
国立研究開発法人科学技術振興機構 起業支援室 推進プログラムオフィサー	西澤 修夫
持田製薬株式会社 医薬開発本部 フェロー	西島 和三
株式会社MeDream 取締役	西永 正博
株式会社商工組合中央金庫 ソリューション事業部 調査役	西瀨 香苗
名古屋大学 元工学研究科 元教授；非常勤講師	西山 久雄
株式会社LIXIL 取締役専務役員；CTO	二瓶 亮
グリーベンチャーズ株式会社 投資部 パートナー	根岸 奈津美
株式会社WILL-E 代表取締役	根本 英希
マツダ株式会社 技術研究所 技監	農沢 隆秀
セーレン株式会社 研究開発センター 事業管理部 部長	野形 明広
立命館大学 産学官連携戦略本部 副本部長；研究部事務部長	野口 義文
株式会社タイテム 代表取締役社長	野崎 敏雄
KTX株式会社 代表取締役	野田 太一
JDC株式会社 代表取締役社長	橋川 直人
オリックス株式会社 ヘルスケア事業部オープンイノベーションユニット 担当部長	橋場 尚樹
葵機工株式会社 業務課 課長	橋本 敬介
オリンパステルモバイオマテリアル株式会社 代表取締役社長	橋本 弘
武田薬品工業株式会社 湘南セントラルオフィス イノベーション推進 シニアディレクター	蓮岡 淳
太平洋セメント株式会社 中央研究所 企画管理部 研究推進チーム 主任研究員	服部 安彦
横浜国立大学大学院 工学研究院 知的構造の創生部門 教授	濱上 知樹
株式会社クボタ 研究開発本部 常務執行役員；研究開発本部副本部長	濱田 薫
DOWA IPクリエイション株式会社 製造1部 主任研究員	濱田 心
株式会社熊谷組 技術本部 技術研究所長	濱田 真
オー・エイチ・ティー株式会社 代表取締役社長	羽森 寛
政策研究大学院大学 教授	林 隆之
株式会社榎屋 技術開発本部 常務執行役員	林 宏明
京都大学 オープンイノベーション機構 統括クリエイティブマネージャー	林 善夫
株式会社リコー イノベーション本部 戦略統括センター 技術コミュニケーション推進室 技術広報グループ グループリーダー	早野 勝之
株式会社音力発電 研究開発部 代表取締役	速水 浩平
東京大学 大学院工学系研究科 主幹研究員	原 辰徳
東京大学 工学系研究科 バイオエンジニアリング専攻 准教授	原田 香奈子
九州大学 グローバルイノベーションセンター 教授	原田 裕一
株式会社ニデック 探索研究部 副本部長	原田 宣久
東京都市大学 総合研究所 URA	板東 嘉彦
学校法人北里研究所 理事	東原 正明
株式会社小糸製作所 執行役員；技術本部副本部長；電子開発部・電子技術部担当	東 祐司
清水建設株式会社 執行役員；土木総本部土木技術本部長	樋口 義弘
能美防災株式会社 技術本部特許法務部 部長	菱野 浩一
マツダ株式会社 シニアイノベーションフェロー	人見 光夫
大分ベンチャーキャピタル株式会社 総務部 部長	日野 靖之
JFEスチール株式会社 研究企画部 主任部員	日野 雄太
株式会社ビー・エム・エル ゲノム検査課 課長	平井 博之
東京大学 地震研究所 教授	平田 直
ナミックス株式会社 技術開発本部 グループマネージャー	平田 康一
ほくほくキャピタル株式会社 総務部 総務課長	平野 博之
国立研究開発法人科学技術振興機構 大阪オフィス マッチングプランナー	平原 良広
佐賀大学 リージョナル・イノベーションセンター シニアURA	平山 伸
帝人株式会社 構造解析センター 形態解析グループ グループリーダー	広瀬 治子
神奈川工科大学 工学教育研究推進機構 研究コーディネータ	深堀 健一

所属等	氏名
株式会社IHI 資源・エネルギー・環境事業領域 除染廃炉・原燃技術部長 部長	福井 寿樹
三菱重工航空エンジン株式会社 民間エンジン事業推進部 技術マネジメントグループ グループ長	福島 明
鹿児島大学 大学院理工学研究科 電気電子工学専攻 教授	福島 誠治
名古屋大学 減災連携研究センター 教授	福和 伸夫
ラピスセミコンダクタ宮城株式会社 代表取締役社長	藤田 尚孝
元科学技術振興機構 元ImPACT室 元プログラムマネージャー	藤田 玲子
香川大学 経済学部 教授	藤村 和宏
日揮グローバル株式会社 技術イノベーションセンター 技術研究所 チーフエンジニア	藤村 靖
ギガフォトン株式会社 研究部 執行役員	藤本 准一
日鉄ケミカル&マテリアル株式会社 総合研究所 基盤技術センター 主任研究員	藤元 伸悦
株式会社関西総合情報研究所 代表取締役社長	藤原 利弘
有限会社澁田ナノ技研 取締役社長	澁田 英嗣
室蘭工業大学 理事（研究・連携担当）；副学長	船水 尚行
独立行政法人国立病院機構東京病院 臨床研究部 部長	古川 宏
株式会社フレジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
東京大学大学院 工学系研究科 レジリエンス工学研究センター センター長；教授	古田 一雄
株式会社SOKEN 専務取締役	古野 志健男
ランデス株式会社 技術開発本部 研究所長	細谷 多慶
株式会社UACJ R&Dセンター 執行役員；R&Dセンター副所長	細見 和弘
アドバンスト・ソフトマテリアルズ株式会社 管理部	堀田 智子
国立研究開発法人海洋研究開発機構 横浜研究所 付加価値情報創生部門 部門長	堀 宗朗
札幌医科大学 医学部 産学地域連携センター長・教授	堀尾 嘉幸
株式会社アイ・トランスポート・ラボ 代表取締役	堀口 良太
大阪工業大学 ロボティクス&デザイン工学部 ロボット工学科アクチュエータ研究室 教授	本田 幸夫
バイオプロジェクト株式会社 代表取締役社長	前田 昌調
TDK株式会社 経営企画グループ 課長	政井 琢
大阪大学 産学共創・渉外本部 教授	正城 敏博
株式会社コベルコ科研 技術本部 機械・プロセスソリューション事業部機械技術部 主席研究員	増田 薫
有限会社Q-Lights 開発課 取締役	枘田 剛
株式会社フジキン 大阪ハイテック研究創造開発センター 知的財産戦略室 室長	町井 省文
株式会社前川製作所 技術企画本部 執行役員	町田 明登
出光興産株式会社 生産技術センター 上席主任技師	町田 雅志
富士ゼロックス株式会社 R&D企画管理部 部長	松井 陽二
明治大学 専門職大学院 ガバナンス研究科 教授	松浦 正浩
埼玉大学 研究機構オープンイノベーションセンター センター長；知的財産部門長	松岡 浩司
京都大学 学術研究支援室 シニア リサーチ・アドミニストレーター	松岡 信也
法政大学 理工学部 創生科学科 教授	松尾 由賀利
株式会社環境経営総合研究所 代表	松下 敬通
公益財団法人加藤記念バイオサイエンス振興財団 名誉理事	松田 譲
京都大学 工学研究科 名誉教授	松波 弘之
東芝テリー株式会社 総務部 部長	松野 和義
株式会社ロングフェロー 代表取締役社長	松原 健二
鳥取大学 学長顧問（研究推進担当）	枅見 吉晴
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	松本 健
Meiji Seika ファルマ株式会社 臨床開発部 部長	松本 隆之
株式会社ビー・エイチ・ピー 代表取締役	松本 竹男
東京都市大学 副学長	丸泉 琢也
第一三共株式会社 秘書部渉外グループ 主幹	三浦 慎一
株式会社コシナ 営業開発本部 課長	三神 政之
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	三島 淳一郎
株式会社クレアリンクテクノロジー 代表取締役	水原 隆道
九州工業大学 理事（研究・産学連携担当）	三谷 康範
上田日本無線株式会社 メディカルビジネスユニット 次長	宮下 俊彦
科学技術振興機構 産学連携 プログラムオフィサー	宮田 清蔵
大正製薬株式会社 医薬研究本部 執行役員；副本部長	宮田 則之
宇都宮産産株式会社 知的財産部 部長	宮田 博之
大阪府立大学 大学院生活科学研究科 特任教授；学長補佐	宮野 道雄

所属等	氏名
MM Nagata Coal Tech株式会社 資源処理エンジニアリング事業部 業務グループ	麦田 耕介
高砂工業株式会社 開発部 取締役部長	武藤 則男
住友ゴム工業株式会社 執行役員；材料開発本部長	村岡 清繁
小島プレス工業株式会社 研究開発部担当 取締役	村上 英広
ごうぎんキャピタル株式会社 常務取締役	村上 太
株式会社ムラコシ精工 代表取締役社長	村越 雄介
岩手県立大学 研究・地域連携本部 本部長；教授	村田 嘉利
東京慈恵会医科大学 脳神経外科 主任教授	村山 雄一
日東電工株式会社 人財統括部 タレントマネジメント推進部長	本村 弘則
帝京大学 学修・研究支援センター 准教授	森 玲奈
塩野義製薬株式会社 創薬疾患研究所 グループ長	森岡 靖英
株式会社豊田中央研究所 森川特別研究室 室長；シニアフェロー	森川 健志
株式会社三井住友銀行 経営企画部 金融調査室 室長	森口 善正
長崎県立大学 国際社会学部 学部長；教授	森田 均
株式会社バイタルリード 代表取締役	森山 昌幸
横河電機株式会社 マーケティング本部 イノベーションセンター センター長	八木原 剛
三菱電機株式会社 FAシステム事業本部 産業メカトロニクス事業部 技師長	安井 公治
三井金属鉱業株式会社 機能材料事業本部 執行役員；機能材料研究所長	安田 清隆
尾池工業株式会社 技術本部 技術本部長	安田 徳行
九州栄養福祉大学 食物栄養学部 教授	柳原 延章
株式会社宮崎太陽キャピタル 業務部 マネージャー	柳本 智仁
メタウォーター株式会社 事業戦略本部 イノベーションセンター リサーチG 技師長	柳瀬 哲也
株式会社コスモステクニカルセンター 代表取締役社長	矢作 彰一
東京ガス株式会社 基盤技術部 基盤技術研究所 研究員	矢作 正博
トッパン・フォームズ株式会社 中央研究所 管理グループ マネージャー	山上 剛
一般財団法人フエジシステム研究所 所長	山川 烈
NTTデータ経営研究所 情報イノベーション本部 シニアマネージャー	山川 義徳
前田建設工業株式会社 I C I 総合センター I C I ラボ 主幹	山北 岳史
株式会社日立製作所 研究開発グループ 技術戦略室 主任技師	山口 伸也
東京工芸大学 教育研究支援課 課長	山口 泰夫
兵庫県立大学 産学連携・研究推進機構 機構長；副学長	山崎 徹
日刊工業新聞社 論説委員会 論説委員	山崎 和雄
株式会社TNPオンザロード 代表取締役社長	山下 勝博
長崎大学 研究開発推進機構 機構長特別補佐	山下 敬彦
株式会社京都マテリアルズ 総務部 総務部長	山下 結花
株式会社アドヴィックス 基本ブレーキ部門 専務役員	山田 茂雄
株式会社RNAi 代表取締役	山田 智之
大阪府立大学 生命環境科学研究科 獣医学専攻 副学長；研究推進機構長	山手 丈至
大研化学工業株式会社 先端技術部 部長	山中 重宣
コフロック株式会社 FP事業部FP技術部FP技術課 係長	山本 明
日刊工業新聞社 論説委員会 編集局科学技術部 論説委員；編集委員	山本 佳世子
有限会社山口ティール・エル・オー 取締役	山本 豪紀
東京農業大学 総合研究所 所長	山本 祐司
マナック株式会社 研究所 執行役員；研究所所長	山本 克巳
ザ・フューチャー・インターナショナル有限公司 代表取締役	八幡 恵介
東京大学大学院 理学系研究科附属フotonサイエンス研究機構 機構長	湯本 潤司
株式会社明電舎 研究開発本部 技師長	吉岡 靖浩
三菱電機株式会社 開発本部 メカトロニクス技術部 主管技師長	吉河 章二
株式会社ダイドー電子 技術部 技術部長	吉川 紀夫
一般財団法人放射線利用振興協会 東海事業所中性子利用技術部 参与	吉沢 英樹
大東プレス工業株式会社 取締役相談役	吉田 冨佳志
旭川医科大学 医学部 学長補佐（国際交流、地域・産学連携）	吉田 貴彦
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 イノベーション推進部 部長	吉田 剛
読売新聞東京本社 論説委員会 論説委員	吉田 典之
大阪電気通信大学 医療福祉工学部 教授	吉田 正樹
三菱日立パワーシステムズ株式会社 ターボAM技術推進室 主管技師	吉成 明
京都工芸繊維大学 理事（研究・産学地域連携担当）；副学長	吉本 昌広
パナソニック株式会社ライフソリューションズ社 総合技術センター 主幹	余田 浩好
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ仙 台オフィス マッチングプランナー	米倉 淳
ダイキン工業株式会社 テクノロジー・イノベーションセンター 執行役員；センター 長	米田 裕二
つくばテクノロジー株式会社 総務部 取締役CFO	劉 小軍

所属等	氏名
株式会社 大崎総合研究所 社会システム担当 首席研究員	若原 敏裕
フロンティア・ラボ株式会社 マーケティング部 部長；常務取締役	渡辺 亨
慶應義塾大学 医学部 客員教授	渡辺 賢治
株式会社日立ハイテクサイエンス 事業本部 主任	渡邊 直哉
岐阜プラスチック工業株式会社 開発本部 執行役員；開発本部長	渡辺 信幸
日本アイ・ビー・エム株式会社 東京基礎研究所 Q&AI Acceleration Center 部長	渡辺 日出雄
島田理化工業株式会社 生産本部 生産本部長 取締役	渡邊 祐一
株式会社ジャパンディスプレイ R&D本部 R&D企画課 課長	渡辺 良一
岡山県立大学 情報工学部 情報システム工学科 教授	渡辺 富夫
サッポロホールディングス株式会社 顧問	渡 淳二
岐阜大学 研究推進・社会連携機構 産官学連携推進本部 本部長；教授	王 志剛

謝辞

NISTEP 定点調査の実施に当たって、貴重な時間を割いて調査にご協力くださった研究者および有識者のみなさまに深く感謝申し上げます。

調査担当

NISTEP 定点調査の運営及び実施については文部科学省科学技術・学術政策研究所が担当した。アンケート実施に向けた準備、質問票調査の送付・回収業務、自由記述のクリーニング等の調査業務支援を一般社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

(調査設計、深掘調査検討、調査実施、データ集確認・修正)

村上 昭義 科学技術・学術基盤調査研究室 主任研究官

(調査設計、深掘調査検討、調査実施補助、集計実施、データ集全般作成)

伊神 正貫 科学技術・学術基盤調査研究室長

一般社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治 企画調査部

島田 剛 //

伊藤 麻純 //

(2020年3月末時点)

NISTEP REPORT No. 185

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2019)データ集

2020年4月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室

〒100-0013 東京都千代田区霞が関 3-2-2 中央合同庁舎第7号館 東館 16階
TEL: 03-6733-4910 FAX: 03-3503-3996

Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2019
(NISTEP TEITEN survey 2019)

April 2020

Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators
National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), Japan

<https://doi.org/10.15108/nr185>



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