

パート 4

産学官連携とイノベーション政策の状況

4 産学官連携とイノベーション政策の状況についての自由記述の主な論点

4-1 産学官の知識移転や新たな価値創出の状況

本中項目に関連する自由記述の約 360 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

論点 4-1 産学官の組織的な連携の取組は近年さまざまな形で広がってきている。

論点 4-2 産学の共同研究では、大学が研究予算獲得のために企業の下請けとなっている場合がある。

論点 4-3 企業は大学の特許を使いにくいと考えており、組織的な連携の際に知的財産権の問題が発生する。

論点 4-4 能力のある産学コーディネータの育成が必要であり、科学技術イノベーション人材の絶対的な量が不足している。

論点 4-5 人材流動による産学官交流や産学官が容易に情報交換できる風土が不可欠である。

論点 4-6 産学連携に対する大学の研究者の意識が消極的。現状では産学連携へのインセンティブがない。

論点 4-1 産学官の組織的な連携の取組は近年さまざまな形で広がってきている。(自由記述件数:8件)

- 産官学の組織的な連携の取り組みは近年さまざまな形で広がっており、大学・研究機関研究者側の意識も高いと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 産学官(金)連携は、現在どの機関も積極的に取り組みしている状況とします。宮崎県でも、大学や県・市、金融機関、民間企業がつながり、研究シーズを基にイノベーションを起こそうと努力しています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

論点 4-2 産学の共同研究では、大学が研究予算獲得のために企業の下請けとなっている場合がある。(自由記述件数:13件)

- 産学間の共同研究などでは、必ずしも対等でない関係も多く、いずれか一方の研究開発に付き合う形態になってしまっている。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 残念なことに応用研究分野においては、共同研究という名の下に研究予算獲得のために大学が企業の下請けとなっている事例も散見される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 基本的に、営利目的の企業の研究と、真理の追求をしている大学の研究とは、目的が相容れないものであると思う。あまり営利目的ありきの研究に大学の研究が寄るのは、長期的に見て、好ましくないと感じる。一方で、公的研究資金の少なさから、企業との共同研究の重要性は年々増しているとも感じており、その結果、より短期的な成果のみに集中せざるをえなくなっていることから、本来の大学が果たすべき役割(重要度は高いが成功確率が低いなど、目先の利益にはつながらない、長期的な視野に基づく研究など)を果たすのが困難になっていると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)

論点 4-3 企業は大学の特許を使いにくいと考えており、組織的な連携の際に知的財産権の問題が発生する。(自由記述件数:9件)

- 大学や公的研究機関は、民間企業との連携・協働には、知的財産権の問題が発生すると予想されるので、慎重にならざるを得ません。連携・協働を推進するのであれば、この点、考慮が必要と思われます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 施策の中で生み出された知的財産について、民間企業の立場から見ると、非常にリスクな契約書しか存在しない。例えば、使用されていない知的財産は国の指示により第三者に使用させることができる旨の記載があれば、民間企業は時期的な面から知的財産を使わないこともあるのだが、それを別の技術を持っているライバル企業に使用させることが可能な契約である。そのような契約の下では、民間企業は積極的に知的財産を生まないのが経営的な判断となっている、と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 特に国立大学における知財権の主張が強すぎるために、一般企業が共同研究等を実施することが実質的に不可能になっている。企業であれば、一定の譲歩などすると思われることもなく、制度を守ることが第一義となっている。これでは産学連携など発展するとは思われない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

論点 4-4 能力のある産学コーディネータの育成が必要であり、科学技術イノベーション人材の絶対的な量が不足している。(自由記述件数:15件)

- 能力のある産学コーディネータの育成が必要と感ずる。企業の退職者が大学のコーディネータをするのではなく、研究・知財をマネジメントできる専門性の高いコーディネータの育成が急務。結局、コーディネータがいても、共同研究の多くは学会発表やその場で築いた人脈を活用したりして教員(研究者)自身が獲得することが多いと思う。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 科学技術イノベーション人材の絶対的な量的不足が産学官連携の効果的・効率的な推進、イノベーションの実現を果たす上でのボトルネックという認識。そのような人材は大学・国研のみならず企業においても足りない。状況を打破するためには高等教育政策、科学技術政策、産業政策を一体的に実施する必要がある。研究開発の成果は高度なイノベーション人材の育成にあるとの視点に立ち、直接経費による研究者や教員の人件費の措置含め人材育成を拡大すべき。大型実験設備の導入等は人材育成に比べ、乗数効果が低い。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 大学では、人員削減が進む中、知的財産や産学連携コーディネータの人材確保が厳しくなっている。現在は、大型外部資金を獲得した研究者に対して集中支援をするなどして、選択と集中でアウトプットを出そうと最大限の努力をしているが限界がある。今後、さらに産学官連携を強化するには、大学の持つ独自技術や研究シーズを熟知した産学連携コーディネータの存在が不可欠である。大学と企業をつなぐ役割を担う人材の増員が望ましい。本来は、URA が重要な役割を担うはずであるが、必ずしも産学官連携に必要な知識と経験をもった人材が担当しているとは言えない状況であり、産学連携の経験に長けた人材確保が重要である。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)

論点 4-5 人材流動による産学官交流や産学官が容易に情報交換できる風土が不可欠である。(自由記述件数:32件)

- 大学として特に地元の企業を対象にした産学連携を推進しようという意気込みは感じられるが、具体的な成果が上がっているとは未だ言えない。形式的なシンポジウムや技術発表会を開くだけでなく、現場レベルでの人材交流や率直な意見交換の機会を増やす必要があるのでは。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 大学から修士1年程度で半年程度のインターンを実施し、目標管理、時間管理、自分の実力について幅広い年齢層から良い刺激を受けることが良いと思います。企業からは20代、30代、40代で1年程度の大学等への研究に没頭できる派遣を行うことができれば、より人材の交流とよい影響を与え合う雰囲気が醸成されると考えます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 産学連携の取り組みは私の所属する機関でも強化がはかられておりますが、現時点では、これまでつながっていなかった 2 つの分野(産・官)を繋げようと必死に知恵を絞らだしている、といった感があります。産と官が容易に情報交換できる風土を作り出せば、もう少し自然と連携すべき分野が見えてくるのではないかと思います。産と官との普段からのコミュニケーションを促進することが重要だと感じます。(公的研究機関,その他,女性)
- 産官学連携とその人材育成はクロスアポイントだけでなく、研究者が産官学をいずれでも移動可能な社会システム(雇用の流動性)が必要であり、根の深い問題である。ただし、研究者が大学や研究機関から実用化のために産業界へ行き来できるようになると日本の科学技術はかなり発展すると考えられる。ベンチャー企業はその1つのオプションだが、やりやすくするための規制改革や予算増額が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)

論点 4-6 産学連携に対する大学の研究者の意識が消極的。現状では産学連携へのインセンティブがない。(自由記述件数:11 件)

- 大学と民間企業との間の産学連携には限界があります。特に、大学では例えば特許は評価の対象とならないことが多く、若い研究者にとっては、学術論文の方が重要な位置づけにあります。こうした点を改善しない限り、産学連携を通じたイノベーションを促進することは難しいでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 産学連携についてのインセンティブがない。いくら産業界と共同研究をおこなって忙しくなっても、外部資金を獲得しても、そのために余分な時間を使うことになる研究者への報酬がない。さきかけ、ERATO 研究者には十分なインセンティブ措置がとられている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

(その他の自由記述)

- 産学官連携をより積極的に行うことによって国からの資金に頼らない持続的な研究資金を取得するサイクルを大学が手に入れることができると考えています。大学・研究機関の研究者は恐らく会社が考えているよりも少額で功績を開発、実装、PR(国内・国際学会での発表、自身の情報発信の場など)ができるかと考えられますが、それらの認識が浸透していないため、大学側からより企業にアプローチする必要があると考えています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

4-2 知的財産マネジメントの状況

本中項目に関連する自由記述の約 60 件から、大きく分けて以下の 2 つの論点が抽出された。

論点 4-7 大学の既存特許を民間企業で使用するのではなく、大学と企業の共同研究から生じた特許の方が利用しやすい。

論点 4-8 民間企業と連携する際の契約書、知的財産の取扱いに関する協定等の議論には、専門事務職員が必須である。

論点 4-7 大学の既存特許を民間企業で使用するのではなく、大学と企業の共同研究から生じた特許の方が利用しやすい。(自由記述件数:6 件)

- 大学の研究者と企業とが直接協議して共同研究に発展する場合は民間企業が必要とする特許など知的財産が生産されやすい。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はありません。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はありません。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はありません。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はありません。(大学,第 2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学での特許出願も増えてきていますが、製品化した利益で回収することができません。特許は維持費用もかかるので、その費用を研究費がどう捻出していくのか、大学にそれを継続してできるのか疑問です。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

論点 4-8 民間企業と連携する際の契約書、知的財産の取扱いに関する協定等の議論には、専門事務職員が必須である。(自由記述件数:7 件)

- 産学官連携に関与する専門的な事務職員が不足しております。例えば、本連携のコーディネータは研究者が主体となって行えますが、民間企業と連携する際の契約書、知的財産の取扱いに関する協定等の議論には、法律に関する専門事務職員が必須です。このような人材確保は、特に地方の大学や公的研究機関では困難のため、必要に応じて国に雇用された国家公務員が関与する等、新たな制度が必要と思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 基礎の研究者がイノベーションの手続きをすべてやるのはオーバーワークで、知財専門の部門がもっと必要。ただし、知財の人が専門知識が乏しいと結局研究者の負担になるので、専門知識を持った知財部門を増やすべき。(大学,第 3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

(その他の自由記述)

- 所属大学における知的財産(知財)の取り扱いポリシーは整備されている。一方、特許取得に係る費用は十分に確保されているとは言えない(国際出願を断念した経験がある)。また、生み出した知財を活かして大学の収入を得るような手段をマネジメントできる人材がおらず、知財の無駄となっている。加えて、特許は学内昇任人事の基準からは除外されており、積極的に特許出願するような学内体制ではない。(大学,第 3G,農学,研究員・助教クラス,男性)

4-3 地方創生の状況

本中項目に関連する自由記述の約 50 件から、大きく分けて以下の 2 つの論点が抽出された。

論点 4-9 地方創生のための人材育成、課題解決については、予算が少なく人材もいないので十分機能しているとは言いがたい。

論点 4-10 地方の活性化のためには、地方大学への投資が必要である。

論点 4-9 地方創生のための人材育成、課題解決については、予算が少なく人材もいないので十分機能しているとは言いがたい。(自由記述件数:3 件)

- 地方創生のための人材育成、問題解決については、政令市など一部自治体のみ取り組んでいるが、予算が少なく人材もいないので十分機能しているとは言いがたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 地域創生は言葉が先走り過ぎ。文科省は地域の産業界のことを見向きもせず,全てを地域の大学に傾注しすぎ。産学連係を実行するためには産業界のニーズを把握することが必須。価値を創造するようなプロデューサーの養成が喫緊の課題。各省庁に戦略を考える人材が存在していない。(大学,その他,男性)

論点 4-10 地方の活性化のためには、地方大学への投資が必要である。(自由記述件数:3 件)

- 地域の活性度低下は、地方にある大学の運営にとくに大きな影響を及ぼす。地方創生の鍵は、地域をはじめとする企業や地域社会と地方大学との連携強化であり、これを推進するための方策の一つとして、地方に所在する高等教育機関への適切な投資が必要であると考えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 小規模大学,地方大学が研究環境として脱落して行く。このままでは,旧帝大に集中し,かつボス支配が強化され,創造性溢れる研究者の育成がなされなくなる。競争的資金を充実させ,獲得した研究者は,その資金を持って,他の組織に異動して研究を行えるようにすることで,人材の流動性を高め,大都市集中から地方創生に繋げる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

(その他の自由記述)

- 所属する大学は中小企業を基本として共同研究をよく実施しており、地域やその他の研究開発には良い影響を及ぼしている。しかしながら研究のエフォートが増えたとしても教育のエフォートが減ることが認められていないため、研究者はどんどん身を削って研究を行うこととなる。このような状況を無くすべく、研究と教育のエフォートは適切にバランスがとられるように国から各機関に指導を行って欲しい。(大学,第 3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学が行う研究を企業や社会のニーズとマッチングされる取り組みとして、JST 復興促進プログラムマッチング事業によるマッチングプランナーの活躍は東日本大震災からの復興において地域を中心とする企業の事業化の取り組みを高度化させ、大きな成果を得ていると思う。このような取り組みは、プロデューサー事業など種々の名前で同様の人材の必要性が示されており、ゴールへ導くプロジェクト事業のサポーターや支援者の配置が企業側にも大学側にも取り組みの高度化に不可欠であり、配置が望まれる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

4-4 科学技術イノベーション人材の育成の状況

本中項目に関連する自由記述の約 230 件から、大きく分けて以下の 3 つの論点が抽出された。

論点 4-11 イノベーションに係る専門人材の育成と確保が必要である。

論点 4-12 イノベーションに係る専門人材が活躍する場及びそれらの人材の流動性が必要である。

論点 4-13 イノベーション創出に寄与する研究開発人材を指導できるような人材が、大学においてそもそも少なく、指導者の育成・確保が必要である。

論点 4-11 イノベーションに係る専門人材の育成と確保が必要である。(自由記述件数:34 件)

- 産学官連携やイノベーション人材の確保のためには、そのような専門性の高い人材を恒久的に教育し、確保する必要がある。専門性の高い人材は官民どちらにおいても、研究者だけではなく、技術職員やサポートスタッフにわたるまで様々である。民間で雇用された人間を大学などでも積極的に雇用できるシステムを構築するなど、産学官交流をさらに積極的に行うシステムは不可欠である。人材の確保よりも、産学官交流に必要なプロセスの簡略化は必須である。(大学,第 2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 権利化,実施可否,科学技術調査などグローバルな視野と多面的実践知財能力を有した研究人材を各領域に共通して育成する必要もある。(公的研究機関,その他,男性)
- 基礎科学を追究してきた研究者は総じて経済活動に興味を持っていない。研究者はプロ野球選手ではないので、研究者にホームランの打ち方を言えと強制しても言えるわけがないように、産学官連携を進めたいのならば、それは現在の中年以降の研究者に要求するのではなく(間違った答えしか言えない),基礎科学と経済活動の両方に通じた人材を特別に育成する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

論点 4-12 イノベーションに係る専門人材が活躍する場及びそれらの人材の流動性が必要である。(自由記述件数:10 件)

- イノベーション人材の養成・確保が問題なのではなく、イノベーション人材が活躍する場が存在しないことが問題なのであり、活躍する場を用意すれば必然的に人材養成が実施されるはずである。活躍する場の創出は、アカデミアや企業側が単独でできるのではなく、法整備や公的資金投入を始めとして、政治や行政側からのてこ入れが最重要であると考えられる。(大学,第 1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 研究機関から企業へ、企業から研究機関へといった流動性(組織的にではなく、研究者自身が行動を起こす,組織も受け入れる)のある環境こういった事が大事な気がします。(公的研究機関,その他,男性)

論点 4-13 イノベーション創出に寄与する研究開発人材を指導できるような人材が、大学においてそもそも少なく、指導者の育成・確保が必要である。(自由記述件数:8 件)

- 基礎研究の重要性は大学で認識されある程度の対応ができています。イノベーションにつなげる研究者が少ない。それを指導できる人材の育成が必要だと思う。(大学,第 4G,社長・学長等クラス,男性)
- 大学教員の意識の中に産学官連携とイノベーションの重要性が極端に低い層があり、旧来の大学での経験が中心の教員ほどその傾向が高いように思う。このため、中長期的な視点での人材の入れ替え(従来の大学教員の採用基準では採用されないような資質の異なる人材をいかに増やしていくか等)について、国家レベルで議論を高めていく必要がある。(大学,第 3G,社長・学長等クラス,男性)

(その他の自由記述)

- 改組の時期を経て、標記項目については、議論されてきたように感じます。現在の所属機関は、地域の課題解決に資する人材を育成するという観点から文理融合型の新たな学部も創りました。組織として、活発に動いていると思います。(大学,第 3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- このあたりも目覚ましい改善がみられていると思います。やはり venture を作っては壊すぐらいの意気込みがないと研究者はやはり甘えとおもう。現在の方針よりさらに venture 支援を促すのがよいのではないか。これを否定するものはくだらないやっかみをすてて、自らも起業家をめざし最終的には国に頼らない研究をすすめるべきと考える。一時の venture ブームのような状態であるが常に成果を出さないと厳しい現実が待ち受けているのでいくら増加しても歓迎すべきであり競争心をあおるべきである。(大学,第 1 G,保健,部長・教授等クラス,男性)

4-5 イノベーションシステムの構築の状況

本中項目に関連する自由記述の約 80 件から、大きく分けて以下の 3 つの論点が抽出された。

論点 4-14 イノベーションの定義を関係者で明確にした上で各種施策や評価を行う必要がある。

論点 4-15 イノベーション政策には国全体の政策が必要。産学官が共同で取り組む必要がある。

論点 4-16 大学においてイノベーションを推進することへの評価が低い。

論点 4-14 イノベーションの定義を関係者で明確にした上で各種施策や評価を行う必要がある。(自由記述件数:6 件)

- イノベーションという言葉は普通に使われていますが、イノベーションの定義があいまいな気がするのでこれをはっきりさせないと具体的な政策も定まらないのではないかと思います。クリステンセンが言う破壊的イノベーションという意味のイノベーションと、シュンペーターの言う「新結合」のイノベーションとは、技術開発的には違うモノであると思います。産学連携の場合は、現在の延長線上にある改善、漸近的イノベーションが主旨に合うとは思いますが、その場合は、研究機関と企業側との研究者の交流、自由な移籍を保証するような政策があると良いかと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- イノベーション＝技術革新という、狭い意味でのイノベーションへの取り組みが中心であり、シュンペーターの言うイノベーションの5形態に広げたイノベーションの理解と推進が必要。破壊的イノベーションに対応できる取り組み、特に評価者、の強化が必要。既存の企業経験者では破壊的イノベーションへの対応は文化的に無理。(大学、第 4G、主任研究員・准教授クラス、男性)

論点 4-15 イノベーション政策には国全体の政策が必要。産学官が共同で取り組む必要がある。(自由記述件数:4 件)

- イノベーション政策を積極的に行うことが一見いいようにも見えますが、必ずしも社会にいい影響を与える結果とならないことも予想しておかないといけないように感じます。大きな方向性を見誤ったら、その後、修正するのは非常に大変です。ただ、さじ加減が難しいのですが、規制や緩和をうまく使っていくことが重要です。産学官連携することは、それぞれの役割分担が異なっているので集まることでメリットが生まれますが、それとイノベーション政策は必ずしもリンクするものではないように思います。あまりに管理された社会・規制が多い社会・自由が少ない社会・政策がころころ変わる社会では、イノベーションは生まれにくいと思います。その意味で、国全体の政策は、非常に重要です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 集中的な資金配分がなされ、その分野では成果も出つつあるが、多様性という面では十分と言えない。論文や報告書を書いたらそこで終了と言う傾向がまだ強く、応用研究、実用化開発→イノベーションへと繋がりにくい。基礎研究からのイノベーションへと繋がる全体のマネジメント施策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)

論点 4-16 大学においてイノベーションを推進することへの評価が低い。(自由記述件数:5 件)

- イノベーションを推進する委託費や補助金等はいかに出していると思います。一方、イノベーションの努力をしている現場の評価の仕組みはまだ不十分だと感じています。研究者について見てみると製品化できそうな研究成果を努力して出した研究者は所属大学や公的研究機関からの依頼で様々な講演会や展示会への参加で時間を費やすことになり、研究する時間が無くなってしまふ。ノーベル賞を受賞された大隅先生が早く研究の現場に戻りたいという本音をちらりと漏らされましたが、イノベティブと

思われた研究者や研究支援機関は注目・評価されているという嬉しさの一方で本来業務に割ける時間がなくなるという犠牲も払っています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 近年のイノベーションは基礎的研究だけでなく、技術の組み合わせによる新しい価値観の創出という形でなされるものが増えてきた。にもかかわらず、大学の理工学系の分野では未だ論文至上主義となっており、新規性ばかりを求め、中途半端な段階で研究を終えてしまい、多くの研究成果が社会実装されずに消えていっている。また、学位授与の条件や人事の書類審査を突破するために論文数を増やすため重箱の隅をつつく研究も増えている。その結果、論文を通しやすい分野に人材が集中しやすく、真にイノベーションを求める研究者が激減している。社会で役に立つ人材を育てるという視点から、学位及び人事評価基準、強いては大学の評価基準を根本的に見直す必要があると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)

(その他の自由記述)

- 産学間ガイドラインなどに期待している。一方で、成長戦略に向けてのイノベーション政策には追加資金が必要。天然資源の少ない日本はイノベーションで立脚していくべき国民理解を進めるとともに、国際競争力の維持、向上ができる政策、産学官連携を推し進めていく気運づくりと具体化、モデルケースづくりが必須。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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せんか。

	2016年度調査												各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	125	92	382	492	514	300	64	1,844	4.8	3.3	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学等	109	82	325	409	439	240	51	1,546	4.8	3.2	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	公的研究機関	16	10	57	83	75	60	13	298	5.1	3.5	5.0	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション/雇傭グループ	13	36	197	189	140	46	2	610	3.9	2.7	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	大企業	4	7	54	68	47	18	0	194	4.2	2.9	4.2	5.6	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	5	9	57	42	29	10	1	148	3.7	2.5	3.7	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	中小企業	4	4	21	23	16	8	0	72	4.1	2.8	4.1	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	1	5	36	19	13	2	1	76	3.3	2.3	3.2	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	橋渡し等	4	20	86	79	64	18	1	268	3.8	2.6	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	112	113	530	606	594	320	59	2,222	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	26	15	49	75	60	26	7	232	4.5	3.1	4.5	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	6	18	129	131	114	42	3	437	4.2	2.8	4.2	5.7	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	主任研究員、准教授クラス	37	42	221	234	245	142	21	905	4.6	3.1	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	50	41	124	185	167	92	23	632	4.7	3.2	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	その他	43	26	90	115	116	65	18	430	4.7	3.2	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期あり	2	1	15	16	12	5	1	50	4.3	2.9	4.3	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	任期なし	43	45	193	243	221	107	19	828	4.5	3.1	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	95	83	386	438	433	239	47	1,626	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	マネジメント実務	2	3	22	33	42	19	1	120	4.9	3.6	5.1	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	現場研究者	3	3	34	40	57	24	3	161	4.9	3.5	5.1	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	大規模PIの研究責任者	115	83	301	384	377	212	51	1,408	4.7	3.2	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国立大学等	5	3	25	35	38	45	9	155	5.6	3.8	5.6	7.2	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	私立大学	88	53	225	294	305	185	42	1,104	4.9	3.3	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	7	5	18	23	32	12	2	92	4.7	3.3	5.0	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	第2グループ	14	24	82	93	102	43	7	351	4.5	3.0	4.6	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	25	11	42	52	74	47	14	240	5.2	3.6	5.3	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	第4グループ	30	17	70	103	90	61	9	350	4.8	3.3	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	28	20	85	105	100	60	9	379	4.6	3.1	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	工学	19	27	116	140	158	61	17	519	4.6	3.1	4.7	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	53	11	49	42	31	19	3	155	4.1	2.6	4.0	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	健康	14	11	58	116	134	89	24	432	5.4	3.9	5.4	6.8	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	5	15	26	49	49	23	6	168	4.7	3.4	4.8	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	なし	24	34	117	111	103	33	8	406	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	8	32	166	159	115	39	2	513	3.9	2.6	3.9	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	なし(分からない)	5	4	31	30	25	7	0	97	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	なし(分からない)	5	17	75	77	56	20	1	246	3.9	2.7	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関を対象	全回答者(属性無回答を含む)	6	9	69	57	45	13	0	193	3.8	2.6	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		138	128	579	681	654	346	66	2,454	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

回答者グループ	2016年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	105	130	421	465	481	309	58	1,864	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	93	113	354	395	416	236	48	1,562	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	12	17	67	70	65	73	10	302	4.9	3.1	4.9	6.8	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション推進グループ	12	48	225	178	119	39	2	611	3.6	2.4	3.6	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	4	13	65	60	40	16	0	194	3.8	2.6	3.9	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	4	10	64	45	24	6	0	149	3.4	2.4	3.4	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	3	5	29	20	15	4	0	73	3.6	2.4	3.5	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	1	5	35	25	9	2	0	76	3.2	2.3	3.2	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	4	25	96	73	55	17	2	268	3.6	2.4	3.6	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	93	161	592	576	547	310	55	2,241	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	24	17	54	67	53	38	5	234	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	6	23	137	141	92	40	4	437	4.0	2.7	4.0	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	29	64	252	220	230	132	15	913	4.3	2.8	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	46	50	146	161	151	101	27	636	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	34	39	96	103	117	70	14	439	4.6	2.9	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	2	2	15	18	10	5	0	50	4.0	2.8	4.1	5.4	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	37	63	213	230	200	106	22	834	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	80	115	433	413	400	242	38	1,641	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	2	4	27	36	35	17	1	120	4.6	3.3	4.7	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	3	3	39	42	48	25	4	161	4.8	3.3	4.9	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	98	115	330	353	356	226	45	1,425	4.5	2.9	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	2	8	25	34	42	41	8	158	5.4	3.7	5.5	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	74	79	239	283	301	175	41	1,118	4.7	3.1	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	12	4	23	18	32	12	3	92	4.7	3.0	5.1	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	12	30	93	94	83	49	4	353	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	23	17	46	43	69	55	12	242	5.1	3.2	5.4	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	25	25	77	101	91	51	10	355	4.5	3.0	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	25	27	84	101	104	55	11	382	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	14	37	133	137	137	69	11	524	4.4	2.8	4.5	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	47	16	51	42	28	22	2	161	3.9	2.5	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	9	21	67	96	146	81	26	437	5.3	3.7	5.4	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	5	16	37	47	43	24	1	168	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	21	42	118	112	89	40	8	409	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	41	187	150	99	34	2	513	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	4	7	38	28	20	5	0	98	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	4	17	88	77	47	17	1	247	3.7	2.5	3.7	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	7	16	75	52	39	10	0	192	3.5	2.4	3.5	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	117	178	646	643	600	348	60	2,475	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q403. 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に行っているか。

回答者グループ	2016年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	139	117	472	533	446	216	46	1,830	4.3	2.9	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	128	97	397	451	373	172	37	1,527	4.3	2.9	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	11	20	75	82	73	44	9	303	4.5	2.9	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/ベンチャー/企業グループ	16	51	229	179	113	34	1	607	3.5	2.4	3.6	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	5	9	69	66	37	12	0	193	3.7	2.6	3.8	5.0	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	9	15	55	44	22	8	0	144	3.3	2.3	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	6	8	21	21	13	7	0	70	3.7	2.4	3.8	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	3	7	34	23	9	1	0	74	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	2	27	105	69	54	14	1	270	3.5	2.3	3.4	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	127	149	630	648	513	223	44	2,207	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	28	19	71	64	46	27	3	230	4.0	2.6	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	11	26	152	132	93	27	2	432	3.8	2.6	3.8	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員・学長等クラス	41	56	250	266	217	99	13	901	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長・教授クラス	53	46	180	185	127	72	19	629	4.2	2.7	4.1	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員・准教授クラス	47	35	103	117	113	46	12	426	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員・助教クラス	3	5	16	12	9	6	1	49	3.9	2.4	3.8	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	50	57	243	245	182	81	13	821	4.1	2.7	4.1	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	105	111	458	467	377	169	34	1,616	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	3	3	35	36	33	11	1	119	4.3	2.9	4.3	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	6	3	39	45	51	17	3	158	4.6	3.2	4.7	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	127	106	374	405	317	157	37	1,396	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	3	5	24	47	45	31	5	157	5.1	3.7	5.1	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	98	65	276	327	267	125	34	1,094	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	8	4	28	93	101	80	40	1	343	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	27	15	48	64	59	37	15	238	4.8	3.2	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	34	21	96	103	84	36	6	346	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	33	22	100	119	85	43	5	374	4.2	2.9	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	26	33	136	153	130	51	9	512	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	49	15	54	49	27	13	1	159	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	26	18	72	130	124	58	18	420	4.9	3.5	4.9	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	8	13	43	44	44	18	3	165	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	28	39	141	116	68	32	6	402	3.7	2.4	3.6	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	11	43	195	143	98	30	1	510	3.5	2.4	3.5	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	5	8	34	36	15	4	0	97	3.4	2.5	3.6	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	8	18	92	75	42	16	0	243	3.6	2.4	3.6	4.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	8	19	71	56	36	9	0	191	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	155	168	701	712	559	250	47	2,437	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)																						
産学官連携活動なし																						
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)																						
なし/分からない																						
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

	2016年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	238	346	614	436	228	92	15	1,731	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関グループ	193	279	525	369	197	78	14	1,462	3.1	1.9	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	45	67	89	67	31	14	1	269	2.8	1.7	2.9	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	27	89	255	149	76	25	2	596	3.0	2.1	3.0	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/ベンチャー企業グループ	10	19	83	55	23	7	1	188	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	11	24	61	31	21	5	0	142	2.9	2.0	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・ベンチャー	9	7	28	18	12	2	0	67	3.2	2.2	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	2	17	33	13	9	3	0	75	2.6	1.8	2.7	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	6	46	111	63	32	13	1	266	2.9	2.0	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	215	395	787	543	273	104	17	2,119	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	50	40	82	42	31	13	0	208	3.0	1.9	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	15	61	182	113	53	19	0	428	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	67	156	336	222	112	44	5	875	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	91	136	203	137	76	32	7	591	2.9	1.8	3.0	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長・役員、学長等クラス	87	74	128	105	54	20	5	386	3.1	2.0	3.2	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	5	8	20	8	9	2	0	47	3.0	2.0	3.0	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	79	138	302	192	104	47	9	792	3.1	2.0	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	186	297	567	383	200	70	8	1,555	3.0	1.9	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	3	19	45	38	15	2	0	119	2.9	2.1	3.2	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	9	28	61	34	25	7	0	155	3.0	2.0	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	214	279	458	324	164	71	13	1,309	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	12	20	50	40	24	12	2	148	3.5	2.2	3.5	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	153	178	391	265	139	53	13	1,039	3.1	2.0	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	11	18	32	20	12	6	0	88	3.0	1.9	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	29	83	103	84	46	19	1	336	2.9	1.7	3.0	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	44	32	81	53	29	18	8	221	3.5	2.1	3.3	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	49	47	122	93	53	14	2	331	3.2	2.2	3.3	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	48	74	111	101	49	20	4	359	3.1	1.9	3.3	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	42	110	192	111	59	24	0	496	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	64	37	48	40	12	6	1	144	2.7	1.6	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	44	62	136	105	62	30	7	402	3.4	2.1	3.4	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	21	32	57	36	19	7	1	152	2.9	1.8	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	41	89	143	90	45	19	3	389	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	18	78	218	125	58	23	1	503	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	9	11	37	24	18	2	1	93	3.3	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	10	40	97	66	26	11	1	241	3.0	2.0	3.0	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	17	23	80	42	33	3	1	182	3.1	2.1	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	265	435	869	585	304	117	17	2,327	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	64	37	48	40	12	6	1	144	2.7	1.6	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	18	78	218	125	58	23	1	503	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	9	11	37	24	18	2	1	93	3.3	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産官連携活動	10	40	97	66	26	11	1	241	3.0	2.0	3.0	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	17	23	80	42	33	3	1	182	3.1	2.1	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	265	435	869	585	304	117	17	2,327	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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。

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。

	2016年度調査																各年の指数					指数の変化			
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	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				
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	328	240	539	417	304	118	23	1,641	3.5	2.2	3.5	5.2	-	-	-	-	-	-	-	16→最新年				
	大学等	283	198	466	350	250	90	18	1,372	3.4	2.2	3.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
性別	公的研究機関	45	42	73	67	54	28	5	269	3.8	2.2	3.8	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-				
	インバジョン/雇職グループ	50	72	252	158	69	20	2	573	3.0	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
職位	大企業	12	14	96	50	21	5	0	186	3.0	2.2	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-				
	中小企業・大学発ベンチャー	19	22	57	36	17	2	0	134	2.8	2.0	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-				
雇用形態	中小企業	11	6	29	17	13	0	0	65	3.1	2.3	3.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-				
	大学発ベンチャー	8	16	28	19	4	2	0	69	2.5	1.7	2.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-				
業務内容別	橋渡し等	19	36	99	72	31	13	2	253	3.1	2.1	3.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-				
	男性	320	282	721	529	336	125	21	2,014	3.4	2.2	3.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-				
学	社長・役員、学長等クラス	58	30	70	46	37	13	4	200	3.5	2.1	3.3	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
	部長、教授クラス	106	118	304	211	149	49	5	836	3.3	2.2	3.3	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-				
大	主任研究員、准教授クラス	119	86	192	132	102	41	10	563	3.5	2.1	3.4	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
	研究員、助教クラス	108	52	109	102	69	25	8	365	3.6	2.3	3.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-				
学	その他	9	7	14	9	7	6	0	43	3.6	2.1	3.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-				
	任期あり	128	97	277	205	107	48	9	743	3.4	2.2	3.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-				
公	任期なし	250	215	514	370	266	90	16	1,471	3.4	2.2	3.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-				
	学長・機関長等	9	10	44	33	15	9	2	113	3.6	2.4	3.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-				
的	マネジメント実務	22	18	45	47	30	2	0	142	3.3	2.3	3.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-				
	現場研究者	285	194	408	308	219	90	19	1,238	3.5	2.1	3.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
研	大規模PIの研究責任者	12	18	42	29	40	17	2	148	4.0	2.4	4.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-				
	国立大学等	207	131	353	244	174	68	15	985	3.5	2.2	3.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
究	私立大学	18	16	29	19	13	3	1	81	3.0	1.9	3.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-				
	私立大学	58	52	84	87	63	19	2	307	3.5	2.2	3.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
機	第1グループ	48	32	61	57	44	16	7	217	3.7	2.3	3.8	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-				
	第2グループ	67	41	98	91	55	25	3	313	3.6	2.3	3.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
関	第3グループ	68	50	113	85	71	17	3	339	3.4	2.2	3.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
	第4グループ	91	66	172	106	70	28	5	447	3.3	2.1	3.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-				
を	理学	80	25	47	36	13	6	1	128	2.9	1.9	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
	工学	64	41	121	96	81	36	7	382	3.8	2.4	3.8	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-				
対	農学	31	26	46	32	27	8	3	142	3.4	2.0	3.3	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
	保健	68	64	129	88	59	18	4	362	3.2	2.0	3.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-				
イ	あり(過去3年間)	39	59	210	140	54	18	1	482	3.0	2.2	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
	なし	11	13	42	18	15	2	1	91	3.0	2.1	3.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-				
ン	大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	14	28	111	63	26	9	0	237	3.0	2.1	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
	なし/分からない	25	21	79	49	19	5	1	174	3.0	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
G	全回答者(属性無回答を含む)	378	312	791	575	373	138	25	2,214	3.4	2.2	3.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-				

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。

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。

	2016年度調査														各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	292	175	444	439	376	210	33	1,677	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	258	152	381	352	318	172	22	1,397	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	34	23	63	87	58	38	11	280	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション/ベンチャー/企業グループ	65	85	216	159	76	21	1	558	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	27	19	62	55	29	6	0	171	3.3	2.3	3.5	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	22	28	53	34	11	5	0	131	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	17	12	25	16	4	2	0	59	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	5	16	28	18	7	3	0	72	2.7	1.8	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	16	38	101	70	36	10	1	256	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	290	240	596	541	425	213	29	2,044	3.9	2.4	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	女性	67	20	64	57	27	18	5	191	3.7	2.4	3.7	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	社長・役員、学長等クラス	27	49	134	124	67	39	3	416	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長、教授クラス	80	95	272	230	174	79	12	862	3.8	2.4	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	110	72	137	160	122	70	11	572	4.0	2.5	4.1	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	134	37	98	72	84	40	8	339	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	6	7	19	12	5	3	0	46	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期あり	128	77	221	190	150	90	15	743	4.0	2.5	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	229	183	439	408	302	141	19	1,492	3.8	2.4	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	1	8	28	38	27	18	2	121	4.4	3.0	4.4	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	マネジメント実務	4	6	41	47	39	25	2	160	4.5	3.0	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の業務内容別	現場研究者	277	142	327	317	285	151	24	1,246	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大規模PIの研究責任者	10	19	48	37	25	16	5	150	3.8	2.3	3.7	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国立大学等	193	103	270	252	229	128	17	999	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	19	5	20	23	19	11	2	80	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	私立大学	46	44	91	78	70	33	3	319	3.8	2.3	3.9	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	50	19	48	54	59	32	3	215	4.4	2.9	4.6	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	61	37	94	73	73	36	6	319	4.0	2.4	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	61	31	93	98	81	40	3	346	4.1	2.7	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	77	56	129	114	95	62	5	461	4.0	2.4	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	72	17	41	29	32	15	2	136	3.9	2.4	3.9	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	工学	67	33	99	99	94	49	5	379	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学	30	20	36	33	40	12	2	143	3.9	2.4	4.1	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	67	47	101	93	70	49	3	363	3.9	2.4	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	42	77	179	141	65	16	1	479	3.0	2.1	3.2	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	23	8	37	18	11	5	0	79	3.2	2.2	3.1	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	18	38	89	65	36	5	0	233	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	38	25	69	43	15	8	1	161	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	357	260	660	598	452	231	34	2,235	3.9	2.4	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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。

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	2016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	486	374	607	333	125	36	8	1,483	2.5	1.7	2.7	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	415	320	505	275	105	28	7	1,240	2.4	1.6	2.7	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	71	54	102	58	20	8	1	243	2.6	1.8	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/ベンチャー/企業グループ	98	112	279	91	38	5	0	525	2.3	1.8	2.6	3.4	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	42	18	96	31	11	0	0	156	2.4	2.0	2.7	3.5	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	32	28	67	16	9	1	0	121	2.1	1.7	2.5	3.2	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	22	10	31	8	4	1	0	54	2.3	1.9	2.6	3.3	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	10	18	36	8	5	0	0	67	2.0	1.6	2.4	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	24	66	116	44	18	4	0	248	2.2	1.6	2.5	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	488	440	820	391	151	36	8	1,846	2.4	1.7	2.6	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	96	46	66	33	12	5	0	162	2.3	1.5	2.6	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	56	83	197	73	30	4	0	387	2.4	1.8	2.6	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	156	190	360	157	64	13	2	786	2.4	1.7	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	178	139	188	118	38	16	5	504	2.5	1.5	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	186	63	118	70	28	7	1	287	2.6	1.8	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	8	11	23	6	3	1	0	44	2.2	1.7	2.5	3.3	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	206	161	294	135	56	14	5	665	2.4	1.7	2.6	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	378	325	592	289	107	27	3	1,343	2.4	1.7	2.6	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	7	32	48	24	8	3	0	115	2.3	1.5	2.6	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	23	34	62	33	9	3	0	141	2.4	1.7	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	431	276	433	253	99	24	7	1,092	2.5	1.6	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメンツ実務	25	32	64	23	9	6	1	135	2.5	1.7	2.6	3.7	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	304	209	366	211	73	23	6	888	2.5	1.7	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	28	23	26	11	9	2	0	71	2.3	1.3	2.5	4.0	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	84	88	113	53	23	3	1	281	2.2	1.3	2.4	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	69	31	80	46	26	11	2	196	3.1	2.0	3.1	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	100	56	121	66	30	4	3	280	2.7	1.9	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	101	83	131	69	18	5	0	306	2.2	1.5	2.6	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	124	134	160	86	26	7	1	414	2.1	1.3	2.4	3.7	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	93	34	44	21	12	4	0	115	2.4	1.4	2.6	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	108	70	135	90	30	11	2	338	2.7	1.8	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	49	37	53	23	10	0	1	124	2.2	1.4	2.5	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	108	88	126	74	28	4	2	322	2.4	1.5	2.6	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	65	100	236	84	31	5	0	456	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	33	12	43	7	7	0	0	69	2.2	1.9	2.5	3.2	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	36	41	121	41	12	0	0	215	2.2	1.8	2.6	3.3	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	46	30	82	23	17	1	0	153	2.4	1.8	2.6	3.5	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	584	486	886	424	163	41	8	2,008	2.4	1.7	2.6	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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。

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	2016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	268	153	398	409	410	257	74	1,701	4.5	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	215	124	323	358	348	221	66	1,440	4.6	2.9	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	53	29	75	51	62	36	8	261	4.2	2.5	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	90	55	163	166	118	29	2	533	3.7	2.5	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	48	5	43	50	44	8	0	150	4.1	2.9	4.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	20	23	44	39	22	5	0	133	3.1	2.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	12	10	21	19	11	3	0	64	3.3	2.1	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	8	13	23	20	11	2	0	69	3.0	2.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	22	27	76	77	52	16	2	250	3.7	2.4	3.8	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	303	189	508	526	486	259	63	2,031	4.3	2.7	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	55	19	53	49	42	27	13	203	4.4	2.7	4.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	34	26	125	106	92	49	11	409	4.2	2.7	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	108	80	220	221	197	94	22	834	4.2	2.6	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	109	66	119	143	138	86	21	573	4.4	2.7	4.5	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	101	30	89	88	89	54	22	372	4.6	2.8	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	6	6	8	17	12	3	0	46	3.9	2.8	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任用あり	122	58	197	193	180	94	27	749	4.4	2.8	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	236	150	364	382	348	192	49	1,485	4.3	2.7	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	5	2	26	22	36	24	7	117	5.3	3.4	5.4	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	8	6	23	47	44	31	5	156	5.1	3.7	5.1	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	228	135	310	314	297	182	57	1,295	4.4	2.7	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	27	10	39	26	33	20	5	133	4.4	2.7	4.5	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	162	94	226	252	253	152	53	1,030	4.6	2.9	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	8	5	17	15	25	26	3	91	5.3	3.4	5.6	7.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	45	25	80	92	70	43	10	320	4.4	2.8	4.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	57	32	57	56	41	18	4	208	3.7	2.3	3.8	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	66	21	94	81	73	38	7	314	4.2	2.7	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	40	24	73	91	99	64	16	367	4.8	3.2	4.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	41	32	86	119	126	97	37	497	5.1	3.4	5.2	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	53	22	39	35	40	13	6	155	4.0	2.4	4.1	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	49	26	74	101	105	67	24	397	4.9	3.3	5.0	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	8	12	28	37	42	33	13	165	5.2	3.4	5.2	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	66	41	112	98	65	40	8	364	3.9	2.4	3.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	68	47	138	141	98	27	2	453	3.7	2.5	3.8	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	22	8	25	25	20	2	0	80	3.6	2.5	3.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	45	17	63	70	45	11	0	206	3.7	2.6	3.9	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	37	17	55	48	38	4	0	162	3.5	2.4	3.6	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	358	208	561	575	528	286	76	2,234	4.3	2.7	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。
 注2: 指数とは、6段階評価(1(消極的)～6(積極的))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。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. 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	2016年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
1	2	3	4	5	6	7	8						9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	265	150	370	389	408	296	91	1,704	4.7	2.9	4.8	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	214	120	314	333	352	251	71	1,441	4.7	2.9	4.8	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	51	30	56	56	45	20	263	4.7	2.7	4.7	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション推進グループ	81	45	156	157	131	48	5	542	4.0	2.6	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	44	4	39	53	44	13	1	154	4.3	3.1	4.4	5.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	16	22	43	37	23	12	0	137	3.4	2.1	3.5	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業	10	9	19	19	11	8	0	66	3.7	2.3	3.8	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	6	13	24	18	12	4	0	71	3.2	2.0	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	橋渡し等	21	19	74	67	64	23	4	251	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	295	179	474	500	499	305	82	2,039	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	51	16	52	46	40	39	14	207	4.7	2.8	4.6	6.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	33	28	104	106	98	69	5	410	4.4	2.9	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	106	65	209	214	194	119	35	836	4.5	2.8	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	108	62	118	133	132	101	28	574	4.6	2.8	4.7	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教授クラス	96	34	84	80	100	51	28	377	4.7	2.9	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	3	6	11	13	15	4	0	49	4.0	2.6	4.3	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	121	55	191	181	174	121	28	750	4.5	2.8	4.5	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	225	140	355	365	365	223	68	1,496	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	6	2	20	27	29	34	4	116	5.5	3.8	5.5	7.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	学長・機関長等	5	4	19	50	46	33	7	159	5.3	3.9	5.2	6.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	227	135	291	286	303	206	75	1,296	4.6	2.7	4.6	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	現場研究者	27	9	40	26	30	23	5	133	4.5	2.7	4.5	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	168	91	220	243	248	172	50	1,024	4.7	2.9	4.7	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国立大学等	7	6	13	12	26	28	7	92	5.7	3.9	6.0	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	39	23	81	79	78	51	14	326	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	59	33	58	51	39	20	5	206	3.7	2.2	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	68	20	89	82	75	39	7	312	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	40	23	66	81	100	74	23	367	5.1	3.4	5.2	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	35	30	85	112	128	115	33	503	5.2	3.5	5.3	7.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	54	25	40	27	39	18	5	154	4.0	2.2	4.1	6.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学	48	29	70	95	111	67	26	398	5.0	3.3	5.1	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	7	10	26	34	44	37	15	166	5.4	3.6	5.5	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	68	34	110	96	64	47	11	362	4.1	2.5	4.0	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	60	38	132	132	112	42	5	461	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
インベストメント対象	なし	21	7	24	25	19	6	81	3.8	2.6	4.0	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	37	18	63	64	52	16	1	214	3.8	2.6	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	なし(分からない)	37	12	47	52	36	15	0	162	3.9	2.7	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	346	195	526	546	539	344	96	2,246	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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を、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。

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	2016年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	140	175	469	487	446	216	36	1,829	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	104	134	381	411	390	202	33	1,551	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	36	41	88	76	56	14	3	278	3.4	2.2	3.6	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション/企業グループ	39	59	227	161	109	28	0	584	3.4	2.3	3.4	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	11	12	75	55	34	11	0	187	3.5	2.4	3.5	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	18	21	56	36	17	5	0	135	2.9	2.0	3.1	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	13	9	25	20	5	4	0	63	3.0	2.1	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	5	12	31	16	12	1	0	72	2.9	2.0	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	10	26	96	70	58	12	0	262	3.5	2.4	3.5	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	147	214	619	585	519	217	33	2,187	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	女性	32	20	77	63	36	27	3	226	3.8	2.5	3.8	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
	社長・役員、学長等クラス	19	34	143	111	101	34	1	424	3.8	2.5	3.9	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長、教授クラス	48	81	268	233	212	88	12	894	4.0	2.6	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	57	74	150	177	141	70	13	625	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	50	40	116	113	94	50	10	423	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	5	5	19	14	7	2	0	47	3.2	2.3	3.3	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期あり	54	76	233	222	191	80	15	817	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	125	158	463	426	364	164	21	1,596	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	5	4	16	21	39	17	1	98	5.1	3.7	5.3	6.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	マネジメント実務	5	4	30	36	42	16	2	130	4.6	3.3	4.8	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の業務内容別	現場研究者	89	120	307	331	272	147	26	1,203	4.2	2.6	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大規模PIの研究責任者	5	6	28	23	37	22	4	120	4.9	3.1	5.1	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国立大学等	81	83	261	304	287	148	28	1,111	4.4	2.9	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	9	11	21	17	25	15	1	90	4.3	2.6	4.6	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	私立大学	14	40	100	90	78	39	4	351	3.9	2.5	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	27	17	55	57	62	41	6	238	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	24	24	92	96	93	42	9	356	4.4	2.8	4.4	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	25	37	96	113	97	36	3	382	4.0	2.7	4.2	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	21	48	124	140	120	74	11	517	4.3	2.8	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	35	15	46	45	40	26	1	173	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	工学	12	28	80	129	115	69	13	434	4.7	3.3	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	農学	11	15	52	48	33	14	0	162	3.7	2.5	3.8	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	29	57	119	107	74	34	10	401	3.7	2.3	3.7	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	29	51	190	127	101	23	0	492	3.4	2.3	3.4	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	10	8	37	34	8	5	0	92	3.2	2.3	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	17	30	94	60	41	9	0	234	3.2	2.2	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	18	12	72	54	33	10	0	181	3.5	2.4	3.5	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	179	234	696	648	555	244	36	2,413	4.0	2.6	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

回答者グループ	2016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						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	216	451	635	373	196	81	17	1,753	2.7	1.6	2.8	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	155	370	538	317	183	76	16	1,500	2.8	1.7	2.8	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	61	81	97	56	13	5	1	253	2.2	1.3	2.4	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション推進グループ	47	165	255	107	38	10	1	576	2.2	1.5	2.5	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	17	40	91	33	13	4	0	181	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	18	49	61	21	3	1	0	135	1.7	1.1	2.2	3.1	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	13	23	28	9	2	1	0	63	1.8	1.1	2.2	3.1	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	5	26	33	12	1	0	0	72	1.7	1.2	2.2	3.1	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	12	76	103	53	22	5	1	260	2.3	1.4	2.5	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	220	549	811	432	223	82	17	2,114	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	43	67	79	48	11	9	1	215	2.3	1.3	2.5	3.9	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	23	93	179	80	51	16	1	420	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	82	193	339	195	98	29	6	860	2.7	1.8	2.8	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	81	187	186	140	54	27	7	601	2.6	1.3	2.7	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	71	128	167	57	27	19	4	402	2.3	1.3	2.4	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	6	15	19	8	4	0	0	46	2.0	1.3	2.4	3.4	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	88	200	310	158	75	34	6	783	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	175	416	580	322	159	57	12	1,546	2.6	1.5	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	6	10	26	24	27	9	1	97	4.0	2.6	4.2	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	5	15	45	38	23	8	1	130	3.5	2.3	3.6	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	136	323	426	234	107	54	12	1,156	2.6	1.5	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	8	22	41	21	26	5	2	117	3.3	2.0	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	115	260	391	232	138	46	10	1,077	2.8	1.7	2.9	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	12	22	29	15	9	3	0	87	3.1	1.6	2.9	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	28	89	118	70	36	21	3	337	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	34	45	103	41	27	13	2	231	2.8	1.9	2.8	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	35	82	112	82	46	19	4	345	3.0	1.7	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	39	103	136	72	43	12	2	368	2.5	1.5	2.7	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	38	122	167	112	60	31	8	500	2.9	1.7	2.9	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	47	54	56	31	16	4	0	161	2.3	1.2	2.5	3.9	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	20	80	156	102	50	31	7	426	3.1	1.9	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	15	51	61	25	14	6	1	158	2.3	1.3	2.4	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	50	125	144	71	24	12	4	380	2.2	1.3	2.4	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	35	135	217	89	36	8	1	486	2.2	1.5	2.5	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	12	30	38	18	2	2	0	90	2.0	1.3	2.3	3.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	19	76	104	36	11	5	0	232	2.0	1.3	2.3	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	21	44	84	38	10	2	0	178	2.2	1.7	2.6	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	263	616	890	480	234	91	18	2,329	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

	2016年度調査																		各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年						
		1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	223	318	693	463	211	53	8	1,746	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	大学等	187	257	574	392	187	50	8	1,468	2.9	2.0	3.1	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	公的研究機関	36	61	119	71	24	3	0	278	2.5	1.8	2.8	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	イノベーション俯瞰グループ	41	125	292	125	33	6	1	582	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	大企業	17	26	105	42	6	2	0	181	2.4	2.0	2.7	3.5	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	中小企業・大学発ベンチャー	15	35	62	32	8	1	0	138	2.2	1.6	2.6	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	中小企業	8	16	34	13	4	1	0	68	2.2	1.7	2.5	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	大学発ベンチャー	7	19	28	19	4	0	0	70	2.2	1.5	2.6	3.8	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	橋渡し等	9	64	125	51	19	3	1	263	2.3	1.7	2.6	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	男性	215	397	892	541	227	55	7	2,119	2.7	1.9	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	女性	49	46	93	47	17	4	2	209	2.5	1.8	2.7	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	職位	社長・役員、学長等クラス	27	76	190	109	36	5	0	416	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
		部長、教授クラス	65	150	385	240	81	19	2	877	2.7	2.0	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
主任研究員、准教授クラス		83	123	232	141	79	20	4	599	2.8	1.9	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
研究員、助教クラス		82	82	155	90	46	15	3	391	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
その他		7	12	23	8	2	0	0	45	2.0	1.6	2.4	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
任期あり		93	158	315	195	89	16	5	778	2.7	1.9	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
業務内容別	任期なし	171	285	670	393	155	43	4	1,550	2.7	1.9	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	学長・機関長等	6	13	48	36	18	1	0	116	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	マネジメント実務	8	17	65	56	16	2	0	156	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	現場研究者	201	260	522	333	155	44	8	1,322	2.8	1.9	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	大規模PIの研究責任者	8	28	58	38	22	6	0	152	2.9	2.0	3.0	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	国立大学等	138	176	419	282	135	35	7	1,054	3.0	2.0	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	公立大学	16	14	31	23	13	2	0	83	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	私立大学	33	67	125	87	39	13	1	332	2.8	1.9	3.0	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	第1グループ	34	35	89	59	32	14	2	231	3.2	2.1	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	第2グループ	41	55	137	89	48	8	2	339	3.0	2.0	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	第3グループ	44	62	154	102	36	9	0	363	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	第4グループ	53	92	179	132	61	17	4	485	2.9	1.9	3.1	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	大学部局分野	理学	51	32	71	27	19	7	1	157	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
工学		33	48	156	125	62	19	3	413	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
農学		22	35	68	30	15	3	0	151	2.5	1.7	2.7	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
保健		56	93	139	90	37	11	4	374	2.6	1.7	2.8	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
あり(過去3年間)		29	109	236	111	31	4	1	492	2.3	1.8	2.6	3.7	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
なし		12	16	56	14	2	2	0	90	2.2	1.9	2.5	3.2	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
産学官連携活動あり(過去3年間)	大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	15	53	123	46	11	3	0	236	2.2	1.7	2.5	3.4	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	なし/分からない	21	31	96	43	7	1	0	178	2.3	1.9	2.7	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	全回答者(属性無回答を含む)	264	443	985	588	244	59	9	2,328	2.7	1.9	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-					

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

	2016年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	35	28	109	76	29	5	0	247	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	32	22	77	66	26	5	0	196	3.1	2.3	3.3	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	3	6	32	10	3	0	0	51	2.4	2.0	2.7	3.4	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション俯瞰グループ	66	69	233	186	61	7	1	557	2.9	2.2	3.2	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	25	13	67	72	19	2	0	173	3.2	2.4	3.5	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	20	23	60	34	13	3	0	133	2.7	2.0	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	12	10	28	19	5	2	0	64	2.8	2.0	3.0	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	8	13	32	15	8	1	0	69	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	21	33	106	80	29	2	1	251	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	92	89	320	257	86	10	1	763	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
職位	女性	9	8	22	5	4	2	0	41	2.5	1.8	2.6	3.6	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	社長・役員、学長等クラス	37	40	145	126	30	6	0	347	2.9	2.2	3.2	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長、教授クラス	39	45	147	96	43	4	0	335	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	18	7	33	26	14	0	1	81	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	1	1	5	4	1	2	0	13	3.7	2.4	3.5	4.9	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	6	4	12	10	2	0	0	28	2.7	2.1	3.1	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期あり	44	28	127	117	31	4	0	307	3.1	2.3	3.3	4.4	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	57	69	215	145	59	8	1	497	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	学長・機関長等	11	10	45	43	10	3	0	111	3.1	2.3	3.4	4.4	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	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	24	18	64	33	19	2	0	136	2.9	2.1	3.0	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	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)	あり(過去3年間)	45	58	192	165	54	6	1	476	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-
		なし	21	11	41	28	7	1	0	81	2.7	2.0	2.9	4.0	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-
		大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	22	30	97	78	21	3	0	229	2.9	2.1	3.1	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分らない)		30	21	68	57	20	3	0	169	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	101	97	342	262	90	12	1	804	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q414. 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	2016年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	11	18	52	33	6	2	0	111	2.6	2.0	2.9	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学等	10	12	42	31	6	2	0	93	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	公的研究機関	1	6	10	2	0	0	0	18	1.6	1.3	2.2	2.9	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション拠グループ	59	136	267	101	47	9	4	564	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	24	34	91	33	14	2	0	174	2.4	1.8	2.6	3.6	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	18	42	61	18	9	4	1	135	2.1	1.3	2.4	3.3	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業	15	13	33	8	4	2	1	61	2.4	1.8	2.6	3.3	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	3	29	28	10	5	2	0	74	1.9	1.1	2.1	3.2	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	橋渡し等	17	60	115	50	24	3	3	255	2.5	1.7	2.6	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	64	147	303	129	50	9	3	641	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	社長・役員、学長等クラス	36	75	169	73	19	6	2	344	2.4	1.8	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	23	62	114	40	25	4	1	246	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	7	12	18	10	7	0	1	48	2.7	1.7	2.8	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	2	0	3	2	1	0	0	6	3.3	2.5	3.3	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	2	5	15	9	1	1	0	31	2.6	2.0	2.8	3.9	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期あり	30	55	140	72	22	5	2	296	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期なし	40	99	179	62	31	6	2	379	2.3	1.6	2.5	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	11	18	52	33	6	2	0	111	2.6	2.0	2.9	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の業務内容別	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の学術分野	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	44	110	225	89	40	9	4	477	2.4	1.7	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	15	26	42	12	7	0	0	87	2.0	1.4	2.4	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	19	58	113	42	13	5	1	232	2.3	1.7	2.5	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	29	43	76	30	18	2	1	170	2.4	1.6	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	70	154	319	134	53	11	4	675	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

回答者グループ	2016年度調査														各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	42	25	98	77	28	12	0	240	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学等	36	21	80	57	22	12	0	192	3.2	2.2	3.2	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	公的研究機関	6	4	18	20	6	0	0	48	3.2	2.4	3.5	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション拠点グループ	74	57	228	173	71	20	0	549	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	22	9	71	61	28	7	0	176	3.5	2.5	3.6	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	28	17	54	37	11	6	0	125	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業	18	5	29	14	6	4	0	58	3.1	2.2	3.0	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	10	12	25	23	5	2	0	67	2.8	2.0	3.1	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	橋渡し等	24	31	103	75	32	7	0	248	3.0	2.2	3.2	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	104	75	309	239	98	30	0	751	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	女性	12	7	17	11	1	2	0	38	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	42	29	137	127	36	13	0	342	3.2	2.4	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	41	39	147	92	44	11	0	333	3.0	2.2	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	26	9	25	23	12	4	0	73	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	2	2	3	1	3	3	0	12	4.3	2.2	5.0	6.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	5	3	14	7	4	1	0	29	3.0	2.2	3.0	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期あり	42	26	120	108	39	16	0	309	3.3	2.4	3.5	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期なし	74	56	206	142	60	16	0	480	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	13	8	40	45	12	4	0	109	3.3	2.5	3.6	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	29	17	58	32	16	8	0	131	3.1	2.1	3.1	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	57	49	188	149	59	19	0	464	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	なし	17	8	40	24	12	1	0	85	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	26	21	92	74	30	8	0	225	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	なし(分からない)	33	16	73	49	20	8	0	166	3.2	2.2	3.2	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	全回答者(属性無回答を含む)	116	82	326	250	99	32	0	789	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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。

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	2016年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	17	11	48	38	8	0	0	105	2.8	2.2	3.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	14	6	40	35	8	0	0	89	3.0	2.3	3.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	3	5	8	3	0	0	0	16	1.8	1.3	2.3	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション・ベンチャーグループ	77	73	224	164	71	13	1	546	3.0	2.1	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	32	14	74	52	24	2	0	166	3.1	2.3	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	20	24	50	33	20	5	1	133	3.0	2.0	3.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	15	7	22	16	12	4	0	61	3.5	2.3	3.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	5	17	28	17	8	1	1	72	2.6	1.7	2.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	25	35	100	79	27	6	0	247	2.9	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	84	77	262	194	76	11	1	621	3.0	2.2	3.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	女性	10	7	10	8	3	2	0	30	2.9	1.8	3.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	社長・役員、学長等クラス	42	45	143	106	39	4	1	338	2.9	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長、教授クラス	35	30	95	73	29	7	0	234	3.0	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	13	5	14	16	6	1	0	42	3.2	2.3	3.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	1	0	2	1	3	1	0	7	4.9	3.1	5.3	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	3	4	18	6	2	0	0	30	2.4	2.0	2.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期あり	41	37	124	85	33	6	0	285	2.9	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	53	47	148	117	46	7	1	366	3.0	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	17	11	48	38	8	0	0	105	2.8	2.2	3.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大規模PIの研究責任者	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	55	58	193	143	60	12	0	466	3.0	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	22	15	31	21	11	1	1	80	2.9	1.9	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	34	24	92	68	29	4	0	217	3.1	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	27	26	63	49	29	4	1	172	3.1	2.1	3.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	94	84	272	202	79	13	1	651	3.0	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。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. 産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	53	39	85	63	37	5	0	229	3.0	2.0	3.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	47	31	65	50	31	4	0	181	3.0	2.0	3.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	6	8	20	13	6	1	0	48	2.8	2.0	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/ベンチャー/企業グループ	91	109	214	142	53	14	0	532	2.7	1.9	2.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	25	27	63	55	22	6	0	173	3.0	2.1	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	32	28	57	25	7	4	0	121	2.4	1.7	2.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	13	18	28	12	3	2	0	63	2.2	1.5	2.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	19	10	29	13	4	2	0	58	2.6	1.9	2.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	34	54	94	62	24	4	0	238	2.6	1.8	2.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	130	140	283	197	88	17	0	725	2.8	1.9	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	14	8	16	8	2	2	0	36	2.6	1.8	2.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	55	59	134	97	33	6	0	329	2.7	2.0	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	56	69	122	80	40	7	0	318	2.7	1.8	2.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	26	12	28	18	12	3	0	73	3.1	2.0	3.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	3	1	2	4	3	1	0	11	4.2	3.1	4.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	4	7	13	6	2	2	0	30	2.6	1.7	2.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	51	60	114	83	35	8	0	300	2.8	1.9	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	93	88	185	122	55	11	0	461	2.8	1.9	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	15	13	45	36	11	2	0	107	3.0	2.2	3.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	38	26	40	27	26	3	0	122	3.0	1.9	3.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	71	89	185	116	49	11	0	450	2.7	1.9	2.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	20	20	29	26	4	3	0	82	2.6	1.7	2.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	36	46	90	54	20	5	0	215	2.6	1.8	2.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	31	30	65	49	18	6	0	168	2.9	2.0	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	144	148	299	205	90	19	0	761	2.8	1.9	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

○大学と産業界との協力関係は多くの取り組みがありつつも、十分ではないと考える。産業分野の多様化・学際化に対して大学の基礎的教育の学部組織と乖離しつつあることも一因であり産業界も大学をうまく活用できていないため双方の一層の努力が必要。○大学・TLO共に、リスクの高い仕事に対して投資する姿勢がない。○大学・研究機関における情報の公開と、民間企業においてリスクを取れる人材の育成とシステムの構築が、産学官連携に重要。○応用研究を志向する研究者については、30代の間に短期間でもよいので民間や国際機関での経験を積むことを奨励して、シニアになった時点でイノベーション政策や国際基準作りに関与できるように、人材育成プログラムを用意すべき。○大学側でのサポートシステムが充実してきており、以前より産学連携についてはハードルが低くなっていると思う。○ベンチャー育成は首都圏大学で先行しているが、地方における取り組みが遅れていると感じることが多い。地域に根ざした起業を支援するためにも、全国的な支援体制の強化と、そのための人員配置を国が積極的にバックアップすることで、起業精神の底上げを図る必要がある。○人文社会科学系の研究領域では民間資金の導入に困難を来す場合も少なくない(自然科学系でも基礎研究には同様のことが当てはまる)。公的資金の制約が大きいく、このように商品化が困難な領域における研究を振興するにはどのようにすればよいか大きな課題である。○産学官の協働が必要であることは言うまでもないが、協働は、産学官の本質的存在形態を損なわないようにしながら行われなくてはならず、そのような協働を円滑に進めるための制度的な仕組みの構成が、政府の審議会等においてのみならず、いわば公共圏を構成する産・学・官の側でも、より意識的に行われる必要があると考える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

12 現在進めているCOI事業で、現在施行されている規制がネックで、事業化に支障が出るのが想定されている。実証実験のため特区等の利用を考えているが、素早く実証試験ができるような体制が必要。日本では実証試験がやりにくいので、フィンランドで実証試験を実施、という話も出ている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

3 起業してから、軌道にのせるまでのつなぎの資金が十分でないと思います。社長の人材が払底しております。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

4 声だけはあがるが実際には機能していると思えない。施策が5年以内でありその後変わっていく制度や施策に翻弄されていると思います。10年・20年変わらない基本的な概念が重要です。またJSTがNEDO化することは良くないし、AMEDが医療よりになり医学以外の領域での基礎研究に研究資金が回らないようになってきているのではないかと(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

5 企業の極めて優秀な研究者との交流により、新たな研究展開が図られている。また企業と大学との組織的な連携は、言うは易し、行うは難しで、結局個人的な共同研究に終止していると思われる。○大学COIはこの旧弊を除くべく、COIが率先して組織的に企業と大学との連携を図っている。この点でCOIは、企業と大学との極めていい組織的な連携を築けるプロジェクトであると考えられる。また知財に関しても従来の大学の知財は複数の企業と大学の複数の研究室が連携して共同研究を行う事は不可能であったが、○大学COIは知財に関して新たな枠組みを設けて複数の企業と大学の複数の研究室が連携できる様にして、有効な結果を出しつつある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

6 60歳を過ぎて100名規模の本格的な産学連携に関与する機会を得た。産業界と大学人の溝は想像以上に深く埋めるのが大変であった。理由は簡単で、産業界の人は自分が卒業した当時の大学人のイメージを持ち続けており、大学を取り巻く環境が法人化以降すっかり変化してしまい、特に、若手教員の立場が不安定で競争的であるという現実をすんなりとは受け入れてもらえないことであった。調子のよい話や寄付の際にだけOBにすり寄る大学ではNGで、普段から大学側からの困りごとや悩みを発信し続けないとこの深い溝は埋まりません。このような状況に若手教員がしらけてきていることが問題です。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

7 研究分野によって、基礎研究から社会実装までの時間的スパンが必然的に異なる。(例:電子デバイスは早い、航空機用材料は時間がかかる)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

8 ノーベル賞受賞者が毎年のように述べているが、基礎研究が軽視されている状態でイノベーションとか産学連携などが進むとは思えない。ましてや、政策を掲げて、それが数年スパンで上手く行くようでは、それ自体が大した技術でもなく、将来的に日本にとって意味のあるものであるはずがないと思う。(すぐに、中国や韓国に真似をされてしまう技術であるという意味)。10年・20年というスパンで地道に研究した成果が、やっとなって、それが圧倒的な技術へと花開くところにイノベーションや産業化の礎があると考えられる。まさに、それは○○大の○○先生などが生み出したイノベーションを意味しており、それを今から慌てて作り出すことなどできるはずがない。イノベーション政策を議論するならば、今は萌芽的な研究だが、これが10年後には日本の中核技術・産業になっている...という圧力的な技術を選定するべきあり、数年後に企業が実用化した(中国や韓国に真似をされてしまう恐れのある)分野にお金を集中投下するのは、その場しのぎの政策で危険としか思えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

9 地域企業の価値観や現状について、政策を立てる担当者の理解が浅いことに、たいへん驚かされるがよくある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

10 産学連携の重要性については共通した認識を持っているものの、早い段階で企業に本格的な参画を望む大学側に対して、企業側は研究の進展具合を注視してリスクを最小限に留められるタイミングで深入りしようとするため、両者の間の温度差やタイミングのズレがイノベーション創出の可能性を小さくしている場合もある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

11 とにかく産学官で連携させればイノベーションが生まれる、と考えるのは短絡的過ぎると思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

12 近年、いくつか成功したベンチャー企業が登場し、日本社会全体の雰囲気イノベーションを歓迎する方向に傾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)

13 ベンチャー創出を推奨されているが、仕組みが伴っていない。大学教員は会社を設立しても教員のまま社長職には就けないようです。職務発明は利益相反マネジメントが重要なことは理解しますが、研究者が職を辞さなくても自分の職務発明を商売し一部の利益を得られるようなシステムを確立する必要があると思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 14 知的財産マネジメントについて問題がある。特許出願を試みたものの、大学本部の知的財産部門は短期的にお金になる特許出願しか支援してくれない。短期的にお金になる研究は科研費等による実施は利益相反となるはずなのだが、そういった矛盾を研究者に負担させる風土や評価制度は納得がいかない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 前項の回答と重なりますが、産業化を逸ると研究成果が陳腐化します。第2ステージの促進が必要だと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 研究者の所属する学部・研究科によって産学連携の形態や役割、熱心さが大きく異なっている。また、異なっていることが健全な姿であるといえる。したがって、学部・研究科によって産学連携への取り組みが異なる方が自然であるという視点が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 ベンチャーを創出するには、失敗が評価される社会が必要。これには、雇用の流動性が必要。企業間を自由に異動できれば、大きな失敗をするほど良い雇用先が見つかる。現在の終身雇用制度では、優秀な人材は大企業に流れる。大企業の中でも売り上げが大きい本体事業に人気が集まり、社内ベンチャーは2流人材ばかりとなる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 全般的に有能な人材や技術をうまく吸い上げようとしない、国内の企業に問題が大きいのでは？(あくまで個人的な感想です)(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 すべての研究分野に等しく産学官連携とイノベーション政策を要求されても無理だ(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 特に天文学は産学連携になじみにくい側面が強く、学科としてはあまり連携はないと思われます。なお、質問が「学科,研究科,付置研究所…における」という設定なのですが、私の所属は「理学系研究科附属天文学教育研究センター」なので、研究科レベルでなのか、研究所レベルで答えればいいのかよくわからず困惑しました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 私の所属する分野では、学・産(主に鉱物資源や炭化水素資源業界)の間にまだ大きな壁があるように思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 学部,学科,大学等によってどれほど産学官連携を重視すべきかなどは異なるはず。これを、一律に押し付けるべきではない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 23 理学部は基礎研究に集中するべき。基礎研究をせずに応用だけに集中すると対処療法だけになり、大きなイノベーションが期待できなくなる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 24 地方創生については、研究機関の研究分野によっては積極的になりようがない場合もある。これについては研究機関ごとの分業と見なしでも良い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)
- 25 私は産学連携プロジェクトに直接関わっているため交流が多い立場にあるが、全体としてはあまり活発ではないと感じる。学生に起業家精神を求めるにも、教員にその経験がないので育てられるわけがないと感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 26 民間との共同研究は活発であると思うが、それらが若手研究者の育成と将来的なキャリア継続に結び付いていないと思う。共同研究を行うような民間の企業が、若手の研究者を雇用するようなシステム構築が望まれる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 研究を産学官連携や実装するための研究者のインセンティブがなく、スタッフも足りない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 産学連携に関しては、それほど興味がないので、良く分からない。教育は社会や地域の要請によって変化するべきでは無いと考えている。例えば明治の教育の思想は、今の教育にも十分通じるものだろうし、むしろ、教育が大衆迎合したことが、昨今の学力低下に繋がっていると考えている。教育・人材育成は、安易な著名人による表面的議論ではなく、50年先も見据えた教育哲学に基づく、議論が行われるべきであろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 イノベーション政策の基盤になるのが学術インフラである。しかし、運営交付金の減少と定員削減によりその学術インフラ(つまりは人とその行動)には外部資金で任期的になる。そうすると、長期的な学術組織の編成が難しくなる。すでに外部資金にたよる現状では、民間企業との連携の取り組みは多く存在する。成果も社会還元されていると考える。ただし、人材の流動性については今後の課題である。ただし、「流動」という概念は日本人にあっては疑問である。日本人は組織への帰属意識を高めて、質の高いことをするというメンタリティがあるからである。米国は、アイデア-実装+チャレンジャー-セーフティネット、欧州は連携+棲み分け+重点と平均化のバランスという仕組みの中で流動性がマッチしている部分があると考えられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 産学連携を促進させない現在の就活を見直す必要がある。すくなくとも卒業・修士研究の内容をきちんと見極めたうえで採用活動に入るべきである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 大学と民間企業との間の産学連携には限界があります。特に、大学では例えば特許は評価の対象とならないことが多く、若い研究者にとっては、学術論文の方が重要な位置づけにあります。こうした点を改善しない限り、産学連携を通じたイノベーションを促進することは難しいでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 起業すればいいというものではないので、選択肢としてそのための人材育成プログラムが提供されることは大事だと思うが、企業や大学で十分に活躍してくれる人材の確保のほうが重要性が高いと感じる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 33 当研究科は産学連携に熱心な方だと思うが、それは一部の熱意ある教員に依存しているように思う。若手教員にとっては、産学連携やベンチャー起業の実績が、業績評価において論文発表等と同等以上の重みづけをされない限り、わざわざ労力を割くことは困難である。この点が解決され、さらに連携先企業やベンチャーとのクロスアポイントメントを、大学として評価、歓迎する雰囲気生まれることが、大学発のイノベーション推進に必要なだと考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 各項目について、不十分か十分かの判断が求められていますが、全体として十分とはいえないが、国の科学政策として取り組む必要性も感じないものが多いです。その場合の選択肢として「特に必要性を感じない」のような選択肢が必要かと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 地域が抱えている課題を知る機会がない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 私の研究分野の民間企業の方に、国内の大学等研究機関に研究資金を提供するぐらいなら海外の研究機関に提供するほうを選ぶ、と言われたことがあります。研究の質というよりは、成果の取り扱いや手続きなどマネジメントの仕組みが海外の方がしっかりしているためだと思います。企業としては、大学が保有している知財は非常に使いにくいようです。イノベーション政策については、そもそもの文化風土が違うので単に海外を模倣するのではうまくいかないと思いますので、具体案はないのですが日本型のやり方を見つける必要があると感じます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 国の方向性がまったくわからない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 私個人は、わりとちゃんとやっていて、多様な共同研究のためいろいろ研究費をもらっています。しかし、うちの部局の大多数の教員は、そういうことをしていません。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 基礎研究者が「役に立つ」研究や、イノベーションに貢献するべきという前提での質問になっているが、それは応用研究の範囲であり、基礎研究者が必ずやるべきことではない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 所属する実験所においては、民間企業との連携、協働についての取り組みは全く行われていません。所属メンバーが異なれば状況は全く変わるとは思いますが、昔からずっといる教員は変化を求めず、新たな取り組みが非常にに行いにくい状況にあります。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 産官学連携が重視されているが、大学にしかできないことの重要性を再認識すべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 42 このあたりも目覚ましい改善がみられていると思います。やはりventureを作っては壊すぐらいの意気込みがないと研究者はやはり甘えとおもう。現在の方針よりさらにventure支援を促すのがよいのではないか。これを否定するのはくだらないやっかみです。自らも起業家をめざし最終的には国に頼らない研究をすすめるべきと考える。一時のventureブームのような状態であるが常に成果を出さないと厳しい現実が待ち受けているのでいくら増加しても歓迎すべきであり競争心をあおるべきである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 43 税制のハードルが高い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 44 大学教員個人の資質に頼りすぎ。企業からの共同研究費を引き出す仕組みや、起業を支援する仕組みが脆弱。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 産学連携の取組みは、最近の施策によりかなり充実してきたように感じる。しかしながら、企業ニーズが未だ強く、研究者から発信するテーマに関しての実用化については不十分のように感じる。特許出願などの学内体制に関して、研究者の負担無くできる体制ができてきており、少なくとも本学においては、現時点で大きな問題は無いと考えている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 46 社会実装がさげばれているが、学問と社会実装は、相容れない部分もあり、大学に社会実装を強要するには違和感を感じる。純粋な学問が育たず、営利目的の技術優先となるおそれがある。産学連携には、大学教官とは別の職員を配置して、目利きをして社会実装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)
- 47 主要国において大学等における企業支出研究費割合は、日本は継続的に最下位である。一方で、外国企業が日本から吸い上げて実用化した知的財産は医薬品を代表として数多く存在することからアカデミアの成果が不足していた訳ではないのは明らかである。これらの問題(産学官連携の悪さ)は、アカデミア側の努力だけでは解決しない。例えば、問4-12においてイノベーション人材の確保が設問となっているが、イノベーション人材の養成・確保が問題なのではなく、イノベーション人材が活躍する場が存在しないことが問題なのであり、活躍する場を用意すれば必然的に人材養成が実施されるはずである。活躍する場の創出は、アカデミアや企業側が単独でできることではなく、法整備や公的資金投入を始めとして、政治や行政側からのてこ入れが最重要であると考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 48 特許取得のための経費が不十分(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 産学官連携はこの5年くらいの間でかなり増え、大学側からも度々促されております。しかし、まだ互いの要請点にギャップがあります。例えば、研究者側は基礎研究のシーズ(疾患治療薬につながる研究など)をもって産業界に提示した場合、産業界側からはさらに実現可能なところ(すでに動物実験は終わっていること、薬剤の基本骨格まで判明しているところ)まで進めておくよう要請されます。このギャップを埋めるべくファンドがあったとしても、その資金では解決出来ないことが多いのが現状です。多くは機材、消耗品などの購入は可能だが、人件費として使用できない、そもそも人を雇うには金額が足りないということが多々あります。雇用創出が叫ばれている昨今ですから、人件費としても使用できる資金の創設が望まれます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 よい学術研究成果は黙っていても産学連携が進む。最初から産学連携ばかりを促進しようとする予算や体制は、学術研究レベルの低下を招く。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 51 産学官連携,社会や産業の変化に応じた研究開発人材育成は,日本における産業および科学技術の発展に大いに必要であると考えられる。しかしながら,ポスト確保や昇任に際し,論文業績に偏った評価がなされることが多く,この分野での業績は評価されにくい。ため,この分野での状況が改善されないと考えられます。(残念ですが,産学官連携で苦労して研究するより,論文1本を書いた方が評価されるのが現状です。)(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 大学と,利益追求を目的とする企業との,相性がどうしても良くない部分があり,それが連携の障害となる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 53 研究者の中で,研究の時間・労力を割いてまでイノベーションにつなげたいと考える人材は少ないのではないかと?研究者より創出するというより,イノベーションに係る専門人材がうまく研究者と連携することが大切ではないか。(大学,第1G,保健,その他,女性)
- 54 ・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うい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 国レベルでの知財に関するエコシステムが全く整備されていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 各センターの短・中・長期の視点に立った双方向の役割分担が明確ではない。日本社会の風土ではあるが,失敗しても次があるようなリスクヘッジの整備や継続的支援がないと大きな変革にはつながらない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 研究開発→研究成果→特許→製品,といったパイプラインの形成が未成熟。論文から市場形成までの道筋を明らかにすべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 イノベーション人材の創出やイノベーション事業創造に向けた取り組みを本格的に開始した。これをさらに進展させるためには,財政支援や規制緩和も必要であると考えます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 59 産学連携を積極的に進めようとしていますが,組織的な取組による連携はまだ多くなく,共同研究費も少額であることが多いのが現状です。共同研究講座の設置等,産学連携研究人材の雇用も含めた取組が必要と思います。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 企業との草の根的な連携協力が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 体制はだいぶ整ってきているが,産と学の考え方の違いは相変わらず残っている。対話を進め,溝を埋めていく努力が当面は不可欠と感している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 国レベルでの知財のエコシステムができていない(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 まず,大学の位置付けを明確にするべきである。大学は高等教育機関であり,産業界の人材養成所ではないと考えると,産官学連携やイノベーション,社会実装を学生に求めることには抵抗がある。大学は知の最高学府であり,卒業生には10年単位で将来の産業の柱に関わってもらいたいという思いがある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 国際競争力をつけるためにも産学官連携の強化は必須であるが,企業の研究開発と大学の基礎研究を十分理解してマネージできる人材育成が重要である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 ドイツではかつて,工学系教授になるための資格として,ハビリタチオンが必要で,そのためには,原則,民間での勤務経験が必要といわれていた。基礎研究であっても,産業への展開を意図する研究,教育をできる教員(民間からの肩たたきで異動するのではなく)を重視して一定割合採用することも必要ではないだろうか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 不十分と思われる項目の全ての原因はマンパワーとそれを支える人件費の不足にある。まともな研究者は自らの研究でイノベーションやレボリューションを起こしたいと切望しているが,それを支える制度(それにかかわる人材)や予算が決定的に不足しており,徒手空拳で研究も教育も起業もなど,どれほどのスーパーマンを要求しているのか?それほどのスーパーマンを年収1,2千万円程度で確保できると考えることがおかしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 オープンイノベーションが世界的な競争力を高めるとの認識が高まっている一方で,実際の産学の共同研究においては,企業側が研究成果を独占的に扱おうとする傾向が強いと感じることも多く,産業界の研究開発に対する考え方にも改善の余地がある。産官学のどの分野においても,広く多角的な視点で研究マネジメントを専門とする人材の育成が望まれる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 産学官連携やイノベーション政策は,失敗のほうが多いという立場から進めるべきである。100件のうち2~3件当たれば大成功というのでよく,まずは取り組みを始めるべきである。どうも100%成功を目指す,というような意気込みが感じられるが,逆にそのような意気込みが空回りしている。また,成功事例があると,見学や説明の機会が増え,それで本来業務が回らなくなり,線香花火のように散っていくこともあるので,成功事例をさらに大きく育てていくという見守りの姿勢も必要である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 イノベーションに対する政策がどのように行われているか具体的な動きを日頃の研究生活の中で感じる事がほとんどない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 この状況は地域によって非常に違いがある。首都圏とそれ以外(例えば福島)での環境の違いに対してフレキシブルな対応がもたらされている。例えば補助事業で大企業1/2中小企業1/3自己負担のルールで運用しているが大企業,中小企業(大学ベンチャー)といっても千差万別な企業であることをフレキシブルに対応しないと折角の税金による資金が有効利用されてない。(大学,第2G,その他,男性)

71 理学の性質上,民間との連携等に重点を置いていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

72 企業の研究者や経営者を講師に委嘱した大学院課程の授業や,産学連携をコーディネートする部署など取組は進展して来ている。しかし,それらの取組から成果が得られるまでには時間を要する。連携と支援の仕組みは整備されたが,担当者の意識は旧来のままで変わっていないのが実態である。産学官連携や地方創生などの政策の中長期に亘る継続が必要だと考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

73 CREST等の研究成果を産学連携研究につなげる十分な研究費が整備されていない。A-STEPのシーズ研究的な枠組みがより大きな枠が必要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

74 全てのイノベーション人材と資金が〇大・〇大周辺に集積するスキームが既に確立しており,地域(本学)でのイノベーションは孤軍奮闘が必至で個人の能力に完全に依存している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

75 ソフトウェア,アルゴリズム,ノウハウといった種類の知的財産の認識や取り扱い実績が,私の所属している大学の知的財産管理部門系ではすっぱり扱っている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

76 産学官連携が良くマッチする分野は,どんどん連携を進めれば良いと思う。だが,企業との共同研究に取り組んだ結果生じた問題も見聞きするようになってきた。自ら経験したものを含め列記すると以下のようなものである。1. 企業側担当者の学力・知識レベルが低すぎて話が噛み合わない。2. 企業側の要求が提供される研究費に対して高すぎ,エフォートを過剰に割かれる。3. 製品化に到らない理由が研究者側にあると決め付けられる。4. 企業側の所望の進展がないと,訴訟を起こすと脅される。5. 共同で研究を進めるのが明らかに困難な人物を企業側から押し付けられる。6. 企業側の知財保護のため,研究者側に研究の全容を明らかにせず断片的な情報の解析要員として便利使用された上,企業側の気が済んだところで共同関係を一方的に打ち切られる。以上のような事案に対し,企業側の論理としては,「企業が責任を果たす対象は株主に対してであり学・官に対してではないのだから,研究者側に要求できる限りのことを要求して何が悪い」という事なのかもしれない。しかし,このことは置いておいたとしても,上記1の企業側担当者の学力問題は,実はかなり深刻なものではないかという気がしてならない。日本の社会人は一般的に,「仕事熱心」ではあっても「勉強熱心」ではないのではないか。研究はつまるところ細かい事実の積み上げなので,細かい事まできっちり議論を詰めなくては行けないが,そのための共通言語となる理屈や理論が通じないので非常に効率が悪い。(卒業大学のランキングではなく,)学習歴という意味での「学歴」が足りていないのではないか。欧米の企業では博士号を持っていないと研究開発部門では相手にされないというが,日本でもいよいよその段階に差し掛かっているように思う。すなわち,企業側も学・官と真剣な共同研究を行うなら,学位ぐらい持っている人間を派遣したらどうか。また,研究者が責任を負えるのはポジティブであれネガティブであれ研究の「結果」を明示すること,ならびに,知識・技術の伝授・移転を行うことに対してであり,製品化に対してではない。製品化が成るかどうかはどう考えても企業の責任である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

77 イノベーションが政策によって活性化できるかどうかは,少々疑問である。また,新しい技術を起こすことと起業することは別物であり,これを混同して,オリジナルの新技術をもって起業した会社が,後発に真似されて潰されることになった例は多くある。大学や研究所という研究開発主体の組織では,自由な発想でイノベーションを生み出すことができるかも知れないが,起業により事業化したとたんに,技術とは全く異質である経営のセンスがモノを言うようになる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

78 産学共同の学内システムは10数年前と比べると飛躍的に整えられている。ただ,その利用が一部の研究者に限定され全学的な広がり欠けるのが問題であると思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

79 産学連携は比較的良好に行われてはいるが,これらの成果がイノベーション政策には十分活かされていないと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80 知的資産はあまり直接的にお金になるものではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

81 産学連携を支援する予算や機会は十分である。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は,本当に良い基礎研究成果であれば,支援が無くても民間企業が喜んで投資するので,もっと別の予算に回したほうが良い。都内の大学であるため,地方創生を意識する風潮は全くない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

82 ベンチャーを起こすためには,大学内施設の営利企業利用時の制限(市販品は作ってはいけない等)をなくすべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

83 民間と大学の人的交流を促進するのを感じます。研究は大きく人に依存するので,研究成果を持って民間企業に移動できるような制度や,あるいはそのような場合に企業側を助成する制度があれば有効に感じます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

84 工学部関連では,多くの教員が民間企業との連携・協働を通じて将来的研究課題の探索し,新たな価値の創出や自己の研究課題に反映している。ただし,大手民間企業との組織的連携が主体であり,かつ地域のベンチャーマインドやファンドが熟成されていないため,ベンチャー事業の展開は十分といえない。民間企業との人材流動や交流は,既に行っているが局部的に留まり,組織的な知識移転のは改善の余地がある。全国の大学が参加できる大学・企業参加型プラットフォーム(大学・公的研究機関コンソーシアムへの企業研究所の設置)の構築など,もう1段階上の改革が必要と考えている。企業による講義の開講など,科学技術イノベーション人材育成の教育システムの改善は進んでいる。また,知財マネジメントも整備されてきているが,戦略性企業誘致や研究開発シーズを民間企業で活用する資金確保は十分ではない状況である。このためか,優秀なグローバル人材が育って国内外で活躍しているが,80%を超える人材が地域外に流失する結果となっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

85 きちんとした枠組みはまだスタートしたばかりで具体的にどうしたらよいか分からない研究者がほとんど(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)

86 一見して斬新的な言葉を並べたプログラムが乱立しており,いらぬ。もっとシンプルで良い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 87 産学の連携は大事であるが、役割分担も大事であると思う。社会や産業の変化に応じた研究という点について、大学では「いま起きている大きな変化」ではなく「次に起きるかもしれない大きな変化」に備えた研究を行うべきではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 産学官連携が進んでいるかどうかは、ひとえに各研究者によるところが多いと感じる。私は現在複数の民間企業と共同研究をおこなっているが、同じ所属部局では、全く行っていない教員もいる。個々に異なる事情があると思う。政府の役人がやれという恣意的にやるのが日本式だと思うが、欧米は各人や各大学が必要に迫られて、或いは、政府があればこれ言わなくなった極限として自然とそうなのである。欧米の結果を真似るために政府が政策を立てて「金を渡すから産学官連携の結果を同じに見せる」と各大学に迫っても、自発的に形成されるべき素地がそうならなければ、(欧米のように各大学の必要と欲求から出たのではなく)政府の欲求から生じた力によって、形の結果を欧米と同じにしようとする試みは、大変虚しいものだと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 超スマート社会やイノベーション、グローバル化等、十分に意味を共有されず、本来目指すべき姿の定義もわからず、言葉だけが独り歩きしているケースが増えていると感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 人材育成のために、社会や産業の変化に応じた研究開発は必要であるが、その本質的なところは社会や産業が変わっても常に変わらないものがあると思う。新企画のようなものを求めることに走りすぎるのも、効率が悪いと思う。情報系の学位取得者の企業への就職は恵まれているというが、化学系、生命科学系の企業は少なく、分野による違いがおおきい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 91 人材流動は時として、互いの役割と双方の期待が一致しないといった弊害が生じるため、一定の制限が必要であると考えている。特に企業退職者による大学への人材流動はビジネスノウハウという点では利点がありながら、柔軟性に欠け、新規性をもった基礎研究に対して充分に取り組めていないという問題がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 大学や公的な研究機関は、民間企業が行えないような「将来何の役に立つのかわからない、利益が出るのかわからない」といった研究を行う事が重要である。利益が出るのが分かる研究は公的機関で行っても構わないが、民間で進めることも可能であるが、利益になるかわからない研究は民間で出来ないからである。民間企業からの要請があれば産学連携で共同研究を進めるべきであるが、原則としては大学、公的研究機関は「利益が出るのかわからない、民間では出来ない研究」を中心に独自の研究を進めるべきである。また「民間ではできない研究」を進めることは「民間でも出来る研究」を進めることよりも社会的な貢献度が大きいと考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 産学連携を行うのは良いが、産学連携による企業間の利益調整に大学の教員が時間を取られている例が見られる。このような舵取りを専門で行う人材がいなければ、十分に機能しない。一方で、政府の支援とは別に、研究室レベルでは、若手人材の交流等を積極的に行っており機能している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 問3-9と同様の回答ですが、最終的な出口のマネジメントが研究者に任されているのが現状の問題かと思います。研究成果を営利段階まで持って行く専門機関(ベンチャー請負機関のようなもの)を広く活躍させることも手かかと思っています。特に、イノベーションとするならば失敗も受入可能となる資金体制が必要ですが、日本では民間における体制は小さなもので有り、政府によるサポートが肝要かと思われれます。予算を投入した場合、失敗したとしても、資金流動性の増進が可能ですので、資金流動性増加対策と考えて実施することもありかと思っています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 グローバルスタンダード、国際化を謳い、その一方で地方創生という、ダブルスタンダードを辞めていただきたい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 産学官連携は以前に比べるととれるようになってきたが、大学の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のみならず、サポート、人材が不十分である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 「起業家精神を持った人材」は多いがそのための知識を得る場はないように思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 98 産学連携等が可能な分野があるのは理解しますが、何でも短期間に成果を上げなくてはならないような産業に結びつけるのは大変危険だと考えています。企業の研究所で働いた経験があるのですが、私の感想としては、大学の産学連携が消極的といより、企業側が大学の研究を理解しておらず消極的であると感じます。大学に連携するよう求めるだけでなく、企業側への呼びかけも重要だと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 99 産学官連携を強制的に推進することによる歪みが生じている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 100 人材の連携を積極的に行ってほしい。若手教員には十分な学生の配分がないため、研究を推進するうえでも人材の確保が必須である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 101 企業との連携や地域との連携は、既にあるところには障害が少ないが、新規にということになると、なかなか機会を設けられないことが多く、チャレンジ出来る機会は少なく感じている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 102 基本的に、営利目的の企業の研究と、真理の追求をしている大学の研究とは、目的が相容れないものであると思う。あまり営利目的ありきの研究に大学の研究が寄るのは、長期的に見て、好ましくないと感じる。一方で、公的研究資金の少なさから、企業との共同研究の重要性は年々増しているとも感じており、その結果、より短期的な成果のみに集中せざるをえなくなっていることから、本来の大学が果たすべき役割(重要度は高いが成功確率が低いなど、目先の利益にはつながらず、長期的な視野に基づく研究など)を果たすのが困難になっていると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 103 産学官連携は必要であるが、産学官連携をしないと研究ができなくなるような状況が続いている。大学の教員が応用研究ばかりに目が行き、基礎研究が衰退している。(大学,第2G,工学,専攻長・学長等クラス,男性)

- 104 産と学との共同研究はうまくいく場合が多いが、官と学はいろいろ無理がある。文部科学省以外の省庁の研究は、それぞれ研究所をもっているのですこですべきと思う。それができないのなら、予算を取る必要はないのではないだろうか？ なるべく研究のことは、文部科学省に一本化してほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の受入)については、グローバル化を目指す影響で実現は難しい。例えば、国内の民間企業の研究者で海外経験,あるいは論文発表などは極めて困難な状況で、登用においてグローバル化に伴った制限が設けられており、優秀な人材雇用の足かせとなっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 産学官の連携は重要であると思うが、あまりにも性急な成果を求めすぎているように感じる。落ち着いた環境で成果を求める研究と急いで成果を出す研究を両輪とする余裕のある研究環境が必要であると思う。公的資金をこのような環境整備に使う必要があるのではないだろうか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 大学では研究シーズ集を作成し、地域の民間企業に配付しているが、民間企業が必要とするシーズがあることは少ない。大学の研究者が民間企業の研究者と接点を持つ機会は学会や大都市で開催される研究成果の見本市などがほとんどではないだろうか。大学研究者の発表を見て民間企業から直接連絡してくることが多く、大学が窓口になることはあまりないと思う。大学の研究者と企業とが直接協議して共同研究に発展する場合は民間企業が必要とする特許など知的財産が生産されやすい。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はあまりないのではないだろうか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 時代に即した研究への評価がいまだ低いのが現状である。小さなものから、大きなものまで、社会実装の成功事例が、組織の中で、科研費獲得と同様に、人事制度も含めて評価されるべき。いまだに、基礎研究偏重の現場であり、その中では、産学連携の評価がいまだに低い。産学連携を、人事にもっと反映させるべき。基礎研究とのバランスを、まだまだ、調整しなければならない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 必要な事だと思います。しかし、ときに、連携自体が目的となって形骸化している場合もあり、それは本来の目的に対して逆効果になっていると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 農畜産分野における生命科学を主たる分野としているのでイノベーションとは一線を画しているかもしれませんが、劇的ではなくても少しずつ変化している部分はあり、それに対応する人材を輩出できるよう努力している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 産業界と結びつきが強い部局であるため、共同研究の推進,研究費の支援,大学で得られた知見の企業利用,国や県の試験場との研究交流,共同研究成果の発表,人材の流動は存在する。一方,これらの産学官連携は個々の研究者が独力で開発している状況で,大学が設置する制度を利用したケースは少ない。これは,遠隔地キャンパスによる影響もあると感じている。企業や地域のニーズに対応した連携研究が進められているが,大学が下請けとなっている場合も多く,それを知的財産として活用したり,大学側が応用まで発展させることは稀である。それを支えるような制度の強化が必要である。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 産学官連携については,研究者によって個人差がとても大きいと思います。そのためにも知財の重要性を広く意識づける機会が必要だと思います。近くに成功例となる研究者がおられればと思います(自分がそうなるようにも努力しています)。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 科学技術イノベーション人材というのは注釈がなければどのような人材を想定しているのか全くわからなかった。言葉とその意味するところが合っていないと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 近年,積極的に展開されるようになってきていると感じている。所属機関でもサポート体制があるが,ニーズとシーズとのマッチングには限界があると感じる(担当者の専門領域が偏っているため)。シニアレベルだけでなく,若手研究者が携われるようなジュニアレベルでの産学官連携システムが欲しい。そういうところから,新しい展開が生まれると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 115 もっと産学連携を促すマッチングのようなイベントが多くあってもいいと思う。ニーズはあっても,お互いのニーズが一致する相手を探すのはなかなか難しい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 116 創薬分野などにおいては,AMED等に様々なギャップファンドが設けられているにも拘わらず,製薬企業の要求するレベルとアカデミアでのレベルの間の大きな乖離が解消されていない。産業界からアカデミアとの組織的なオープンイノベーションへの期待は述べられるが,対象はごく一部のトップ大学に限定されている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 117 知的財産の維持が,産学連携をおこなう上で必須であるが,資金が不十分でないように思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 文部科学省支援の一部の教育プログラムにおいて,起業家精神などを涵養する体制が整ってきているが,依然極一部に留まっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 大学や研究機関の研究者は,産業界と協働する前に,連携する企業が何を目標しているかを十分に理解しそれに貢献するための取り組み方をしっかり検討する必要がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 公的投資が十分に投入されていない地方大学では,産学連携は企業が社内で行う研究活動を安価で委託する場としても機能しており,企業内であれば到底考えられないような予算が受け入れられることがある。基盤的研究費が不足する中では受け入れざるをえないケースもあるが,これは大学の社会的使命からはかけ離れた状況であり,貧すれば鈍するという言葉が相応しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 121 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)の育成は大学が積極的に推進すべきテーマであるが、国の認識と比べて大学の認識が甘すぎ、古すぎると感じている。国にはその点をしっかりと指導しあるいは予算配分などでコントロールしていただきたい。また、民間企業との契約等においては大学事務にエキスパートが育っていないため、大きな障害となっている。さらに、外部資金獲得に関する国立大学法人法の解釈について国が柔軟な姿勢を見せているにもかかわらず、大学側の認識が改まっていないことが問題である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 産学官連携やイノベーションを意識しすぎると本当の基礎研究の軽視につながるので難しい問題かと思います。基礎研究を行う研究者も保護すべきかと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 民間企業との間の人材流動が乏しく研究内容が産業的価値を生み出すためには依然としてギャップがある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 優れた期待のできるシーズというより、ある程度無謀な勢いのある人が産学連携に突っ込んでいる様な印象です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 125 産学官連携やイノベーション人材の確保のためには、そのような専門性の高い人材を恒久的に教育し、確保する必要がある。専門性の高い人材は官民どちらにおいても、研究者だけではなく、技術職員やサポートスタッフにわたるまで様々である。民間で雇用された人間を大学などでも積極的に雇用できるシステムを構築するなど、産学官交流をさらに積極的に行うシステムは不可欠である。人材の確保よりも、産学官交流に必要なプロセスの簡略化は必須である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 126 研究者育成とイノベーション人材育成は育成法が異なると思う。研究者育成では専門知識と専門技術の養成が主眼となるが、イノベーション人材育成では幅広い科学知識・技術(経験)と多角的な視点、文系の教養を主眼とするべきだと思う。その両方を同じ大学院の中で行うことに無理を感じる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 127 民間企業と大学研究者間では、考え方や物事の捉え方の違いが大きく、共同で研究を進めることが難しい。例えば、民間企業は最終的に営利を求め、研究者は論文の公表がゴールであるため、目標が異なる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 128 大学や研究機関の研究者に対して、研究成果をどのようにアウトプットしていくと、より実質的な社会貢献につながるかなど、実例を紹介して頂けるような講座があるといいと思う。研究者への意識付けを促していく必要性を感じている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 129 産学官連携については、十分に取り組んでいる印象がありますが、ノウハウを十分もった人材に欠けているため、より質の高い連携が今後の課題である印象です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 130 産業界とものと交流の機会を自然に持てるようなしなやかさがほしいかなと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 131 日本は非常に遅れていると思う(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 経済的な支援の充実が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 ベンチャー企業に関する投資が、大規模大学(旧帝大)に限られている。地方大学が、可能性のあるシーズやベンチャー企業に投資できる資金を提供してほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 競争的資金や補助金の支援が一部の国立大学に偏っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 産学連携をさらに深化させて、イノベーション人材育成のための資金を確保できる制度を構築すべきである。大学経営の意識改革を促すガイドラインの作成が期待される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 産学官連携は先の「現代的な要請」に応えるような研究の推進と必ずしも同時には成立せず、問題を生じている。社会や産業からの要請の変化速度に対応するような体制を大学は持っていないし、持つことができない。産学官の知識移転は必要であり、これまでも行われているが、行きすぎると、産業界の単なる研究部門としてしか扱われぬ。「価値の創出」が問われているが、この質問自体がわからない。おそらく、ここで問われている「価値」は相対的なものであり、時代により異なることは明らかである。地域産業界との交流は日頃より積極的に行っており、実績も積んでいるが、要請される課題の多くは研究としてというよりも、創意工夫の範疇に止まっている。また、地方大学としては中小企業が対象となるため、大学の研究者が費やす時間に比して、提供される資金は少なすぎる。また、イノベーション人材は現状の大学教育で生み出すことはほぼできない。教えられて起業し、成功した例はないし、教えられてできるものではない。いずれも大学での基礎的な学習や教養の広さを自らの足がかりとして、自発的に起業した人たちのみが成功を掴んでいるのではないかと、大学における人材育成の目的や必要性が揺れており、対応に苦慮している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 本学は医療系大学であることより、産学連携はうまくいっており、その成果も上がっているが、起業家精神の育成につながるような教育はなかなか難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 大学における知的財産のマネジメントには課題が多い。本学程度の中規模大学でも研究の多様性は大きい。その全てを、少数のスタッフで的確にマネジメントすることはなかなか困難である。産業界から博士後期課程に入学する社会人博士課程大学院生は、企業と大学の研究連携を進める上で非常に有効である。欧米では、産業界の研究者にとっても、博士号の取得がそれなりに有効であるが、我が国においては、博士号の取得を勧めない企業も多い。我が国においても、社会人博士課程学生の増加は、民間企業との連携を勧めると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 139 大学教員の意識の中に産学官連携とイノベーションの重要性が極端に低い層があり、旧来の大学での経験が中心の教員ほどその傾向が高いように思う。このため、中長期的な視点での人材の入れ替え(従来の大学教員の採用基準では採用されないような資質の異なる人材をいかに増やしていくか等)について、国家レベルで議論を高めていく必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 140 産業界でイノベーションを起こせるような人材の育成は大幅に遅れていると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 地域特有の課題解決による地域貢献を目指す取り組みを,大学全体の目標としているが,まだ実績に乏しく,これから人材育成を含め成果が上がってくるであろうと思われます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 142 ・イノベーション教育を行う人材の充実が必要だと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 143 大規模研究が殆どない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 144 大学の基礎研究を実用化し,イノベーションを起こすためには,組織的な支援が必要である。そのためには,教員の意識改革やリサーチアドミニストレーター職員の育成が急務であろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 145 産学官連携では,旧来の個別教員と個別企業間の研究が多く,イノベーションを起こすためには大学に渡す研究費の執行制度を大幅に変えて個別教員では研究費は渡せないような仕組み,すなわちミッションを作ったグループ教員だけが重点的に研究ができるようにしたほうがよいだろう。個別の研究ではなくグループに所属してグループから配分するようにしたほうがよいだろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 146 研究成果を全てイノベーションに結びつけるのは問題。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 147 産学官連携に一番活路があると信じています。同時にグローバルな視点でのオープンイノベーション,オープン/クローズ戦略,これらに関する意識改革,それを促す先行事例の促進,ICTに始まる最先端技術そのものを取り込みICT活用マネジメントを進めることである種のサービス産業としての研究支援プラットフォームの整備が肝要だと考えます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 148 大学では,人員削減が進む中,知的財産や産学連携コーディネータの人材確保が厳しくなっている。現在は,大型外部資金を獲得した研究者に対して集中支援をするなどして,選択と集中でアウトプットを出そうと最大限の努力をしているが限界がある。今後,さらに産学官連携を強化するには,大学の持つ独自技術や研究シーズを熟知した産学連携コーディネータの存在が不可欠である。大学と企業をつなぐ役割を担う人材の増員が望ましい。本来は,URAが重要な役割を担うはずであるが,必ずしも産学官連携に必要な知識と経験をもった人材が担当しているとは言えない状況であり,産学連携の経験に長けた人材確保が重要である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 149 産学官連携やイノベーションは一朝一夕に確立するものではなく,大学教員・研究者等の日々の努力と組織的なサポートを長期的に続けることによって実るものである。継続的な支援を期待したい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 150 小さな産学共同研究が多く,大型で組織的な共同研究は少ない。小さな共同研究でも継続されるならよいが,毎年度契約が多く,長期的に研究開発がやりにくい状況である。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 既存のアカデミックシードに対する助成金は確保されているが,シードとなる前のアイデア段階の助成金は存在していないように感じる。特に,アカデミックシードは中小企業に譲渡した場合,中小企業がゼロから作り直す場合もあるので,もしその点を効率化するならば,アカデミックシードとなる前のアイデア段階の研究者と,そのアイデアに共感する企業がいる場合の助成金があった方がよい。R&Dが苦手な中小企業研究者が,大学学術研究者の交流にて意識改革できる可能性も有り,産学連携を促進する上でも重要と考える。(技術だけでなく,交流による効率的なR&Dの概念を伝達することに意味があると考え。)(大学,第3G,研究員・助教クラス,男性)
- 152 私は理学部に所属しているが,理学部というだけで企業側の受け取りは消極的であり,知識移転までの展開はなされない傾向にある。当方の部局専門に,企業側と基礎研究を結びつける専門家の介入が是非とも必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 運営交付金の減少している大学において,産学官連携やイノベーションへの取り組みを強化するのは個人的には反対である。プロジェクト志向の研究と同じで,将来のシーズとなる基礎研究の発展を妨げる要因となっている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 問4-12については,理系文系両方の素養をバランスよく併せ持つ人材の育成が必要であると考え。私見であるが,そのためには大学よりもむしろ中等教育での地道な努力が必要だと考える。特に中学生で科目の好き嫌いが生じやすく,多くの場合それは先生(の教え方)に対する好き嫌い連動している,と(長年の学生との会話から)推測している。つまり,中学校で,例えば理科や数学の先生でも社会的視野の広い「オールラウンダー」的先生を配置し(英語,国語等でも逆の方向に同様),生徒の,将来に対する視野を常に広げる取り組みが必要だと考える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 生命科学については,民間企業が積極的に大学との共同研究を求めていなかった。つい最近,民間企業が公募型のオープンイノベーションを始めた。しかし,民間企業との連携・協働やベンチャー設立は独創的な研究の推進にはマイナスであり,基本的に企業の営利目的の研究である。それに国の大型予算をつぎ込むことは本来間違っている。民間のファンドで十分。ここでの設問は,大学が本来学問の府であることを忘れている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 理工系人材育成と産学官連携は,即戦力要請がミッションの工学系の課題である。基礎研究に重点を置くべき理学系に産学官連携を持ち込むのは,結果的に直接利益に結びつかない基礎研究をすたれたものにしてしまう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 大学の知を基盤に起業して成功した例が増えれば,起業家精神を持った人材は何もしなくても増える。起業家が成功できる社会システムの構築が,起業家精神をたきつけるだけの現在の施策よりも余程効果的。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 産学連携もイノベーションも、研究に関する問題では一番難しい問題だと思う。現在日本の大部分の地域(いわゆる地方)では、イノベーションを目指すような企業は少数派で、そもそも高齢化や過疎化に悩み、自治体も含め財政破たんの危機と戦っている。従って地元の企業と連携せよ、地元ニーズのあるテーマを選べと言われても、もともとそうした観点や専門分野で大学の教員を集めているわけでもなく、多くの企業も大学との共同研究が目的でそこに在るわけではないので、それはお互いにとって無理な過干渉である。地元
- 158 の中小企業で大学と連携を望む企業の多くは、リスクが高く、人手とお金がかかる研究はせずに、大学をうまく利用して、実用化のめどが確実に上がった時点で成果を横取りすることばかりを淡々と狙っている。インターンシップにおける学生の扱い、特許戦略や研究打ち合わせなどでその考えは露呈している。逆に、大企業になれば、自分たちで研究開発のすべてができるため、大学と無理やり組むメリットはない。もちろんこうした企業がすべてだとは言わないが、日本中共通した傾向が蔓延しているのは、明らかである。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 159 起業家精神は大学教育以前から育てないとダメ。クロスアポイントも結局合算の給料が一緒で仕事が増えるだけ。大企業が中小の利益を吸い上げるシステムと一緒に末端は疲弊するだけ。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 160 私が所属する研究科では、地域ニーズに即した研究を行っている研究室が比較的多くあります。しかし、卒業生がその研究を活かした職に就いているかという点、そうではないケースがほとんどです。産学官連携と言っても、お互いどれだけ他方を必要としているのか、疑問に思います。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 161 すぐに利益には結びつかない基礎研究では、企業と連携しようがない部分がある。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 162 教員や部局間での温度差が大きいです。いくら、国が音頭を取っても、実行可能な教員は圧倒的な少数派なので、無理が集中します。総合大学にいとわかりますが、工学系人材は世間的に少数派なのが実情です。直接的に政策的効果を上げるためには、大学や部局経由でなく、頑張っている工学部教員に直接に投資をするしかないと思います。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 163 大学の研究は、産学官連携にこだわることはなく、研究者の自主性に任せるのがいいかと思います。産学官連携に目をむきすぎると、短期的な成果に目が向きがちかと思えます。大学は、学生を育てるためにあるのであって、産の研究を支援するためにあるのではないと考えます。研究自体も学生を育てるところが出发点だと思います。これを忘れて、研究だけを行う、産学連携に没頭するのは、間違いだと思います。もちろん、学生を巻き込む学生が伸びる環境を与えらるれば、積極的に進め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)
- 164 起業家精神を持った人材の育成には、取り組んでいるものの、成果に結びついてるかどうかについては、明確にはなっていない。実際には、一旦企業等に就職後、独立するという形を想定すると、長期間のモニタリングが必要と考えます。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 165 起業すること自体を授業にできると良い(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 166 様々な企業があり、学に対する期待が以前とは大きく変わっている。多くの企業は目先の事で精一杯であり、産学連携とイノベーションが必ずしも結びつく訳ではない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 167 地域の課題解決は、地方自治やその他地域の団体(工業技術センターや農工商関係の団体など)と連携することから始める必要があると思います。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 168 所属する大学は中小企業を基本として共同研究をよく実施しており、地域やその他の研究開発には良い影響を及ぼしている。しかしながら研究のエフォートが増えたとしても教育のエフォートが減ることが認められていないため、研究者はどんどん身を削って研究を行うこととなる。このような状況を無くすべく、研究と教育のエフォートは適切にバランスがとられるように国から各機関に指導を行って欲しい。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 169 分野にもよるが、地域性を強調するのは汎用性のある分野については有害でしかない。産業応用へのギャップを地方大学のレベルで埋めるのは財政的に不可能。学生に起業を勧めるのもリスクを考えれば教員としてありえない。ベンチャー企業の実態をわかっているのだろうか。民間企業との連携は個々にやるもので、組織的支援で改善されるのか疑問であるが、分野によるのかもしれない。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 170 研究者自身の意識が重要で、産学連携担当の職員を多数配置するなどといったシステムの構築が、産学連携を促進するとは限らない。有能な目利きは多くない。展示会などで講演して一方的に情報を流しても産学協同にはなかなか至らない。研究者は自ら企業に売り込む姿勢も大事であることを意味している。また、本気で産学協同をのぞんでいる企業側は、展示会に参加せずとも直接研究者にアプローチしてくる。研究者個人の技術をwebサイト(研究室webレベルで良い)または書籍で公表することが最も効率的であるように感ずる。産学連携は方法であって目的ではない。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 171 大学教員と地域の企業の共同研究に向けた企業向けの講演会が数多く開催されている。ポスターセッションや交流会を通じて企業の方々の持つ課題を知り、新たな研究へと発展することがある。しかし、大学の持つ最先端の技術が企業の製品化の方針とは異なるために、その優れた技術が目の目を見ないまま埋もれてしまっていることも少なくない。産学官連携が必ずしも双方の思惑を満足するとは言えず、ある程度の割り切りが必要な気がする。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 172 社会と研究者をつなぐ人材(橋渡し)が圧倒的に不足している。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 173 日本の大学では過去の長きにわたって修士号を有するものを産業界に多く輩出してきており、Dr重点化政策以降は博士号をもつものも珍しく、近年の産業界における学術水準は大学に漸近しており、最近では応用研究分野においては大学が企業の後塵を拝することも多い。この背景として、応用を見据えることのできる研究課題においては、企業が大学よりも人材と予算に多くを投入できることがあげられる。残念なことに応用研究分野においては、共同研究という名の下に研究予算獲得のために大学が企業の下請けとなっている事例も散見される。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 174 産学がよいことだとは思いません。起業(企業運営)と研究開発では求められるスキルが全く違います。また、今の日本は社会的にベンチャー企業を作ったりベンチャー企業に就職したりするのが不利になりがちなので、大学だけで努力するのは無理だと考えます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 175 長期的な視野での基礎研究を重視するのか、1年、2年後を視野に入れた研究開発を重視するのか、双方の場合は具体的な役割分担をどう割り振るのか、はっきりしていない。例えば私は基礎研究を重視しつつ、その知見を技術展開するために企業とも共同研究をしており、一部の成果は実用化に至りつつあるが、自身で起業して利潤を生み出すことへの関心はない。この姿勢が政府の期待に添っているのか、改めるべきなのかもよくわからない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 産学官連携は研究者個人の積極性に依存しているように思われます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 地域が抱えている課題を解決するための予算が少なすぎる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 産学官連携による地域創生(1億総活躍社会)により生み出されるイノベーションは、スケールもインパクトも小さなものが多いだろうが、それにより日本の企業の大多数を占める中小企業の業績が向上するのであれば、短期的には決して悪いことではないと思う。ただ、数十年先の将来を見据えた時には、社会構造を大転換させるようなイノベーションを生み出すことのできる環境の整備と人材の養成は喫緊の課題である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 基礎研究に対して、世の中の何に役立つのか、イノベーションが可能か、企業との連携は可能か、などの議論をしていると、小さい研究しかできないうえに、将来発展する可能性の有る分野が埋もれてしまう。昨今の基礎研究の重要性を考えると、この章の設問がナンセンスと思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 産学官連携は、依然十分に行われているとはいえない。整備が必要と言える。起業家精神に関して、現在本学では文部科学省のアントレプレナー事業が採択されており、大学院生の意識も変化しており、これらの事業が続くことを期待している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 少ない予算と人員にも関わらず、本学は産学連携に関しては意欲的な取り組みをしていると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 基礎科学と産学官連携に親和的な応用研究との切り分けをする必要があると思われる。現状、産学連携等の応用的な研究の必要性やそれを支援する政策が強すぎるため、基礎研究の必要性が政策の中でしっかり強調されてないように思われる。基礎研究の重要性も、応用研究の重要性と等しくプロモートしていく環境形成が重要かと思われる。(産学官連携しない研究の重要性を問う項目が本アンケートでも出てこないです)(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 A-STEP(マッチングプランナーなど)のような資金の拡充を望みます。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 産学官連携が可能な課題は限られている。何の役にも立たないと思うような基礎的研究が将来の役に立つ可能性もあるので、連携ばかりを視野に入れず、幅広く研究費を分配する仕組みづくりが必要と考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 185 所属大学における知的財産(知財)の取り扱いポリシーは整備されている。一方、特許取得に係る費用は十分に確保されているとは言えない(国際出願を断念した経験がある)。また、生み出した知財を活かして大学の収入を得るような手段をマネージメントできる人材がおらず、知財の無駄となっている。加えて、特許は学内昇任人事の基準からは除外されており、積極的に特許出願するような学内体制ではない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 本学部は地域貢献をうたっているだけあって、地域関連の事業を行っている。感染症防疫に関しては一定の評価を得ていると感じるが、その他の事業が地域のニーズに確実に応えているとは思えない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 やや趣旨から外れているかもしれませんが、「失敗」を次の糧として認める風土が育たないと、そつなく事をなすオペレーター人材と根回し調整人材ばかりが育っていくように思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 AMEDができたのに、本学では医学を対応できる知財、産学官連携の専門家がいいため、知財確保、そして何より技術移転が全くできていません。さらにAMED大型研究費の間接経費を30%もとってそれを大学が全て取ってしまうため、その研究プロジェクトを推進する研究者の特許維持もできない状況です。残念ながら本学の医学領域の産学官連携は医療イノベーションを阻害している状況です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 189 この設問を見るとそうですが、グローバルとローカルは混在できません。またローカルは、大学レベルでどうこうなることは基本的にはないと思います。日本の広さで、ローカルを論じることは世界的に見ればナンセンスです。もうネットの時代で、ローカルを思考することはかなり限局したアカデミアです(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 190 アメリカにおいて大学ベンチャー立ち上げにかかわった経験から、この分野での我が国の取り組みはあまりにお粗末です。我が国でも大学ベンチャー立ち上げに関与しましたが、立ち上げの環境、サポートなど、あまりに大きな違いです。文科省の主導だけでなく、実際に各大学にベンチャー設立が大学のために有意義であるという意識をしっかりと植え付けるべきです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 191 産学官連携のメリットや評価が不明(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 192 イノベーションばかりにこだわると、本当の意味での基礎研究が崩壊してします。イノベーションを志向する研究者とそうでない研究者が互いに発展できるようにすべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 193 特に医学部の場合、産学官連携は弱いと感じる。一部のPIが産学官連携に貢献していることはあるが、若手研究者レベルでは産学官連携の場に立ち入る事はほとんどないし、情報も不足している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 研究の重要性をアピールするためには、より汎用性のあるテーマに価値があると考えられている状況で、「地域のニーズ」という限定されたニーズに対しての取り組みは、学術的な重要性を高めることと必ずしも相いれないため、両立させることが難しいと思う。研究者としてのサイエンスそのものの評価とは別枠で、地域貢献を評価したほうが良いと思う。そうしないと、地域には役に立つがグローバルにはインパクトのない研究に終始しかねない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 私の所属する研究機関が臨床中心の医学部ということもあり、上記のような科学技術イノベーション人材育成という取り組みはほぼ皆無と思われま。そもそも研究者は社会的ニーズに疎いので、そこを埋めるような科学技術イノベーション人材の確保が重要だと思いますが、本学ではそれがどうかとも不明で、研究者側には遠い存在になっています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 所属機関としても精力的に取り組んでいるが、知的財産に関して高度な専門性を有する人材は多いが、新規事業開発やビジネスモデル改革の経営戦略を担う人材、特に実行するときには手助けとなる人材が少ないか、もしくは、そのような人材との交流が少ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 あまり露骨に学術を産業に生かそうとすると、研究自体にひずみ・余計なストレスが生じるので、過度にあおるのはよくないと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 起業家を育てるため、理系の教育に経営学を含めるべきと思っている。「科学技術イノベーション人材」という言葉の意図するところが、補足説明を読んでもよく分からず、回答を諦めた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 TLOが充実していても、結局その発明を社会還元しようという責任を持つ研究者の熱意が重要だと感じます。TLO組織の充実は人間の体のように、社会還元を目指すという研究者の育成は人間の心のような存在であると感じますから、心と体がつながって、社会還元成功例が多く出てくることにより、国の方針も変わり、そのような社会還元熱意を持つ研究者育成に力を注ぐような政策が出てくることを期待します。日本にはそのような社会還元熱意をもつ科学者を育てる土壌がまだ造成されていないように感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 基礎の研究者がイノベーションの手続きをすべてやるのはオーバーワークで、知財専門の部門がもっと必要。ただし、知財の人が専門知識が乏しいと結局研究者の負担になるので、専門知識を持った知財部門を増やすべき。また弊学では、予算が限られているので発明項目が企業に買ってもらうことに重点が置かれ、特許項目が多くなり研究者にとって負担になっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 地方では積極的に大学と連携できる地元企業もあまりなく、なかなか産学官連携は難しいのではないのでしょうか？(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 202 現代の大学における研究は基礎研究ではなく、産業化できる研究に重点を置かれ、企業でも出来る研究が盛んになってきているように思う。企業が出来た研究を大学で行うのは、一概に悪いものではないが、2、3年で入れ替わる学生やポジションが不安定で短期で入れ替わる若手研究者が実務を行っている事も、スピード感が企業とは異なり、軌道に乗せるまでに時間がかかってしまう。従って、バーチャルでも構わないが、産業化できる研究をおこなっている研究室はまるごと別部局管理にし、企業との接点を多く持たせる、または人材交流を盛んにさせる、専門のイノベーション人材を張り付かせるなど、1段階上げた支援をする等をより連携がし易いようにフォローすべきだと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 203 研究競争の厳しい領域で産学連携を推進する場合、双方の間で利益や成果についての考えに乖離が生じることが多い。技術移転や知財確保について大学独自の戦略を立てる必要があるため、専門知識を持ち、企業と交渉することができる優秀な人材を学内で確保することが必須となる。研究支援にあたる専門職の雇用財源の確保が課題となっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 204 大学の研究者は起業とか知財に関する知識が不足しているし、補おうとしていない。大学教員対象に研修を行うなど、社会に目を向けさせる取り組みが必要かもしれない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 205 大学の研究者の職務は教育研究だと考えているが、そのような研究者が産学連携、知財マネジメント、ベンチャーなどを同時に行うことは負担があまりにも大きい。役割分担が必要であり、そのような取り組みに積極的であることも感じるが、現状では大学の研究者の負担が大きいままである。産学連携、知財マネジメント、ベンチャーを成功させるためには、これらの担当者にも相当な能力が求められると思うが、現状ではそうでもない人が採用されているように感じる(または育成が不十分な印象を受ける)。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 206 産学官連携をうまくするには、それをサポートする人材が必要だと思います。うちの学部では、企業でどんな研究をしているかお話は聞かせてもらいましたが、その先に進まず、まだまだ形だけに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,女性)
- 207 例えばIoTのための人材育成を掲げても、自分の大学でどの程度の数を分担するのが不明であり、積極的に改組まではもっていかない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 208 学長裁量経費は増額されたとはいえ、教育研究に配分される額は減少の一途をたどっているため、問407は全国的に低下していると考えられる。412については理系人材の育成は進行していると考えられるが、知の社会実装を推進する上で必須の人社系人材の育成が進んでいないのではないだろうか。イノベーション推進のために、今最も必要なのは研究力の高い人社系の育成である。社会の変化に対応し、新たな制度などを構築するにはリサーチマインド豊かな人社系人材無くして困難である。産業界は人社系の博士人材を積極的に採用する意思表示を明確にするべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 209 「地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材」や「社会や産業の変化に応じた研究開発人材」と言うが、一般の大学にその種の人材を育成する余力はないのではないか？(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 210 産学の連携をさらに強化することで,大学で生み出されたシーズが産業界で活用される機会を増やしたり,産業界で活用できるようなブラッシュアップを図る機会が増えることが望ましい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 211 産業界は,バブル崩壊以降,自社利益優先の経営に注力してきたため,産学官連携の成功例は少ない。米国のように新規に台頭してくる産業を育成することが,イノベーションには重要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 212 イノベーションに関する政府の長期的な視野がない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 213 起業家や大学発ベンチャー企業の育成が我国の成長戦略の中で特に重要な事項であるが,大学間の意識の差が大きく(主に工学,農学系学部の有無による),医療系学部が中心の本学では若干立後れており,早期の改善を目指している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 214 二重投資をおそれるあまり,良好な競争心や切磋琢磨が行われない危惧がある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 215 産学官連携ならびに知財に関する基礎知識を若手研究者に提供する方策が重要と認識している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 216 産学官連携の意義をいまだ理解をしている研究者が少ないように思う。企業のニーズを明確に判断し,話し合いにつく機会が少ないのでは。若手の研究者の育成はいまだ後継者の育成に発想している研究者が多い。イノベーションを思考していける人材育成に力を入れなければベンチャーは程遠い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 217 本学においては,ICTを活用した遠隔医療の実証研究ならびに実用化を推進している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 218 イノベーションのためには,産官学の連携が重要であることは確かだが,イノベーションにつながる成果がなかなか出ないことについて,もっぱら大学の研究者の意識の低さに問題があるとする見方は間違っている。イノベーションに繋がるか否かの目利きは,企業側にこそ求められるものであり,大学の研究者にそうしたものを期待すべきではない。企業側がイノベーションのシーズとなる研究成果を探しやすくする観点から,大学側の研究成果が見えにくいといった問題を改善していくこと,その上で,共同研究などを行いやすくするためのリーズナブルな経費負担のしくみに改めていくことが実質的な産学連携につながると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 219 地方創生を促進するためにも,教員の意識改革を積極的に進める必要がある。大学としても,この点に対する意識が多少低かった。大学として,改善のための取り組みを開始したところである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 220 EDGEプログラム事業に積極的に参加し,起業家育成に寄与している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 221 JST研究支援人材の育成のコンソーシアムの構築事業を実施中(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 222 問4-03:このことは,多くの研究者の求めるものではないので,なかなか十分とはならない。問4-05:こうした人材流動などがまだほとんどないので,回答できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 223 大学では,教育任務がまず大きい。産学官連携とイノベーション政策の状況については,トップの考え次第で落差が大きい。所属機関では最近,産学官連携,イノベーション促進の方向へ視点が移行しつつあり,重要な事だと考える。政策的にも,そのような機関の視座の転換を,後押しするような強い支援を期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 224 大学のもつイノベーション技術と社会への貢献は10年程度のスパンをもった戦略が必要となる。大学が10年程度の産学官連携の戦略をもつことにより企業,自治体も自らの中期戦略をもってこれに対応し,結果,組織対組織の連携が可能となると考える。また,これらの戦略は研究戦略など大学の他の戦略とも連携対応すべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 225 EDGEプログラム事業に積極的に参加し,起業家精神の育成に寄与している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 226 産学官連携は,自機関でも年々盛んになっているが,最近の傾向として,研究費0円での共同研究も増えてきており,自機関の研究費増につながらない。研究費がつかない共同研究等であっても,管理の手間は他のものと変わらない。契約件数と契約額のどちらを優先すべきか悩ましい問題である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 227 未だ「イノベーション=技術革新」という誤った研究者,事務職員が少なくありません。イノベーションは刷新であり,大企業や大規模大学に限らず中小企業でも行うことのできる「品質管理のQCサークル+」のような位置付けを明確にすべきと考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 228 現行の活動は大手企業に偏っていると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 229 総括的,ならびに柔軟性の高い教育研究過程はほぼない。自由にすると,ダメなものもたくさんでるが,だからといって,形を縛っては伸びるものが伸びない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 230 企業との共同研究費に研究者自身の報酬が含まれない(支出を許さない)のは,税金で特定の企業に便宜を図っていることになり,不合理である。研究者にインセンティブを与えるためにも,共同研究費の一定割合/一定額を研究者自身の報酬とすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 231 大学の産学官連携を推進する部局に対し、直接リソースを投入できるしくみをつくるべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 232 こういふ政策は重要であるが、そのために雇用した人の人件費を、一度雇うと、減らずに、そちらに資金が食われている。改善すべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 233 本学は、地域と連携した研究の取り組みを行っており、産官学での研究活動が積極的に活動できる枠組みを持っていると思います。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 地域ニーズという言葉はよく耳にするが、具体的なイメージがわきづらい。実際のところ、どの程度の枠組みで具体的なニーズを抽出できるのか、情報を開示して欲しい。県単位なのか、たとえば、近畿・関東といったスケールなのか。ナノプラなどの活動に参加していると、評価試験に関するニーズは体感できるが、従来であれば試験所が担当していた業務のようにも思う。大学が担当する地域ニーズとは、具体的にどういった内容をイメージしたいのか、正直、不鮮明。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 サービスロボット分野での標準化・安全規格化の人材が不足しているが、その人材育成が国として組織的に取り組まれている。経産省は人材育成をしない、文科省は産業化関連人材育成はしない、では、標準化・安全規格化の人材をどこが責任を持つのか国として不明。特に、大学での標準化・安全規格化の人材育成は極めて限定的で、複数省庁の標準化関連委員会に駆り出され、パンクしそうである。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 本学は現在、地域に貢献する大学として発展していくために、産学官連携体制の強化のための学内体制の整備に着手し始めたところである。予算上の制約により、必要最低限の体制・取組であっても総合的に整備することは難しく、一部分に重点をおいて整備することとなる。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 237 そもそも産学官連携が必要とされる部局は限られている。全ての部局で必須であるわけではない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 238 大学側の敷居の高さと、研究者側が遠慮している面から産学官連携が消極的になっている場合がみられるように思います。大学の研究成果が、産学官連携において十分な価値を見出すことは容易に想像出来しますので、産業界・経済界との連携が取りやすいような仕組み作りがあると良いと思います。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 239 基礎研究分野では産学官連携になじまない。産との連携で自由な研究ができるとは思えない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 240 現在所属している大学は、産業との距離に近い学部を持っている。そのため、教員集団の社会との距離が近く、比較的、ニーズの掘り起こしも出来ているように見える。一方で、応用に力を注ぐ為に、基礎体力がっていない面があるのが残念である。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 産学官連携とイノベーション政策については、全く取り組まれていないので、今後の改革が急務であろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 大学の研究と企業の乖離が激しいと感じる。この原因は、大学の研究者が社会ニーズを得る機会に恵まれない点と、企業側の大学への期待の低さ(大学のこれまでのスタンスが招いている可能性もあるが)と考えられる。企業には、企業内では利潤追求の観点から進めることが困難な基礎研究の追求について、大学に依頼し、それを物質的・情動的・資金的に支えてもらいたいと思う。欧米の大学の研究者と国内の研究者との資金支援格差がはなはだしすぎる点の改善をお願いしたい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 産学連携、イノベーション政策によって、ますます基礎研究がやりにくい環境となっています。産学連携ができるのなら、予算は企業から援助をうけ、公的な資金は基礎研究重点へと進めてほしいです。我々の研究は産学連携がしにくい分野です。むりやり連携をしようとするといろいろなところで歪みが出てきます。すぐにお金にならない、基礎研究ができることこそ、先進国であると思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 日本はなぜか、地域の問題に特化した研究者を優遇する傾向にあり、国もこれを奨励している節があるが、これは問題である。大前提として、世界に通じる研究を志すべきで、地域の問題はそれらの応用であるべきである。地域の問題解決しかできない研究者が増えており、今後が心配である。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 245 「知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための人材」というとき、倫理面および社会制度面で生じる問題の解決や事前の警告などができる人材育成が視野に入っていないと感じる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 246 イノベーション創出を目指した研究を行うための学内体制の整備はまだ十分ではない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 247 地域の抱える課題が必ずしも従来型のアカデミックな研究と結びついてはいない。このため、業績評価や学位取得における論文偏重と相まって、ある分野では地域貢献に距離を置いている教員も少なくはない。また、地方経済の疲弊に伴い、地域貢献活動が必ずしも国立大学法人の資金獲得につながっていない。機関としての努力は続けているが、短期間で成果につながらず、地域イノベーションを喚起する継続的な取り組みを行うための資金獲得が困難化する問題もある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 産学官連携をより効果的に行うためには、大学の知的財産のネットを通じた紹介を充実すると共に、社会的な影響力、産業の活性化につながる技術に関しては、マスコミを通じた宣伝活動に、一層、配慮すべきと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 249 産官学の連携は非常にやりやすくなりました。ただ工学部の場合、研究成果はグローバルに利用される性質があり、地域に限定した問題の解決というわけにはいきません。地方大学は地域貢献が重要とは思いますが、地域で利用された研究成果を重視する、というのは間違っていると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 本学では教員が起業して社長になれないため、起業が少ないと推測する。イノベーション人材ということで大企業の卒業生を雇うことが多いが、実際には起業経験がなく役に立たない。米国の起業を経験する留学コースを各大学に設置し、予算配分する。(競争的資金はやめる。教育に競争的資金、時限プロジェクトは止めて欲しい)イノベーション、技術移転プロジェクトの予算が少なく、専任の技術移転技術者を雇用できない。片手間ではできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 イノベーションは、課題を解決するときに生まれる。産学連携は、それを通して課題そのものや解決のヒントが出てくることも多々あり、重要である。それを広く進める政策が必要と思う。政策としては、大企業よりも中小企業を支援することを広く進める方が良い。サポインなどは良い例であるが、規模を小さくして、地方の地元の企業と地元の大学の研究者の連携をサポートする仕組みが多くあると良いと思う。予算申請時期が年1回というのは、中小企業と産学連携を行う際にはのんびりし過ぎである。通年に渡っていつでも申請できる仕組みがほしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 私の所属する理工学研究科での実績を見ても、本学では地元企業や地方公共団体との共同研究を通じた産学官連携は非常にうまく進められていると思います。また、国内で最も高齢化の進んでいる秋田県に必要な医療・高齢者支援のための研究を産学官の連携で進めていく取り組みも精力的に行われています。ただし、本学で地方創生のための人材育成がうまくいっているかと云えば、二つの理由で困難であると考えています。第一の理由は、学科・専攻によっては、そもそも関連する分野の企業が地元非常に少ない場合があることです。単に卒業生を地元就職させれば良いと云うのではなく、地元に関連する分野の企業を誘致するサポートをするところから始めないと卒業生の地元定着は困難な学科・専攻もあると思います。また、第二の理由としては、地方では大学院生の採用に消極的な場合が多く、大学院に進学した時点で地元就職は困難になります。一方で、大学としては進学を勧めることがミッションなので、結果的に大学院進学と地元就職の推進は二律背反する立場になってしまうのが現状です。従って、地元企業に大学院生の能力や採用する必要性を理解していただくことが重要だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 253 産学連携の標語のみがおどって、成果がでにくい状況である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 254 ・産官学連携事業をいくつか行っているが比較的スムーズに進められている。資金や期限については、事業の進捗状況に応じて柔軟に対応してくれるような形が望ましい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 255 日本の大企業は保守的すぎるために大学と本気で知的創造や新規事業開拓を行える状況にない。一方、ベンチャー企業(実際にやっています)を支援する基盤は日本には皆無であり、社会的弱者を生むための引き金にさえなっており忌忌しき事態である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 産学連携にもいろいろなレベルがあり、イノベーションといった高級なものだけでなく、簡単な技術解説や紹介で喜ばれるものも多く、こうした薄く広い予算があるとよい(地域企業には大学は敷居が高いとの意見も多いことと、きっかけづくりのため)。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 イノベーションがわかっていない人にイノベーション政策を語ってほしくない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 412について、人材の確保が十分でないと思います。原因の一つは教育が十分にできていない。キャリアパスがないことにあると思います。欧米ではPhdホルダーは専門にかかわらず様々な職業につくことができます。博士課程を経て、問題発見、問題解決能力を養い、自らマネジメントを行う能力が重要視されているからだと思います。日本ではPhdと言っても、自立した研究者から、担当教員の小間使いまでピンキリです。これは日本全体の教育の問題であり、この点が解決でき、企業がPhdホルダーの真の価値に気づけば、キャリアパスの創出に繋がるのではないかと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 JSTが運営されている産学協力研究委員会は国内研究会の開催支援、海外からの著名研究者、若手研究者の招へい、国際会議の開催支援など、産学のコミュニティを醸成する支援をしてくださっており、産学連携に大きく寄与していると考えております。今後も継続されるのが良いと考えております。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 産学官を結びつける優秀なコーディネーターの育成が産学官連携推進の鍵となると考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 民間企業との連携・協働は十分組まれているが、そもそも国家予算(科研費等)からの寄与による研究の多様性担保が欠損している現段階では、連携や協働までつながる研究の目を多くつぶしてしまっていると感じる。産学連携の取り組みよりもむしろ、基礎研究の芽を潰さないことと、産学連携とのギャップを埋められる萌芽的应用研究を確保することこそが急務と感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 あまりに産学官連携とか言いすぎていて、実際に研究に支障がきたしている側面もありそうです。実際にそういったことが本当に大学教員にとって必要なのか、そこから考え直す必要があるのではないのでしょうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 このページ。自身は、かなりやっていると自負しているが、ごく少数の教員しかそれをできていない。そして、それは研究機関がサポートするというよりは、自分のように、研究者自身が動かないと駄目だと考えている。教員自身が私立大学のように複数の仕事を持ち、収入を増やせる仕組みが重要。クロスアポイントと言っているが、結局、総給与固定で、複数で割り算してもよいと言っているだけで、給与が倍になるような仕組みが必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 地方大学では、地域ならではのニーズにマッチした(マッチするように考えられた)研究において、地元企業との「産学連携」が行われていることが多いように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 組織全体としてだれもが産学官連携を行っているわけではないが、極めて積極的に行っている教員もいる。研究領域においては、地域社会における問題や、地元企業の持っている課題への取り組みも見受けられる。国立大学の人事や給与システムが転入・転出や再雇用等に柔軟に対応できる形にはなっていないと思われ、人材流動は非常に難しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 工学部においては、地域より世界に目を向けている人が多く、地域ニーズに即した活動ができているとは言えないと思う。地域社会との交流の機会をより多くすべきだと感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- イノベーションと言いながら、実は完全な前例主義であり、事例を示さないと進めないことが非常に多い。企業との連携は、進めると制度の壁がある。技術展示会で試供材料の配布を希望したが、学内手続きが必要であった。URAの知財に関する認識が分野に偏っていて、有機合成した材料の提供は発明には当たらないとされ、発明人になれなかった。特許も共同出願できず、その後の研究に非常に苦慮している。その材料は当方が発明して実用化した材料なのに、釘や鉄骨を提供したと同じ判断をされてしまった。薬学系では考えられない判断であり、URAの教育がなされない現状で、イノベーションはありえないと思った。共同研究先の知財の担当者も驚いていた。まずは、国立大学の実用化に対する嫌悪感を排除することが必要であろう。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 企業出身者の教員への比重をもっと増やせれば改善するのでは(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 産学官連携は年々進めやすくなっているが、同時に大学の学術機関としての独立性をどこまで保てるかは考慮すべき。すなわち、特定の産業界と強く結びつく事は短期的には成果を生み出すが、長期的な視点では目の前の事だけになってしまう恐れがある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 能力のある産学コーディネーターの育成が必要と感ずる。企業の退職者が大学のコーディネーターをするのではなく、研究・知財をマネジメントできる専門性の高いコーディネーターの育成が急務。結局、コーディネーターがいても、共同研究の多くは学会発表やその場で築いた人脈を活用したりして教員(研究者)自身が獲得することが多いと思う。こういう発展性のためには、例えば学会での懇親会という場はとても重要であるが、大学教員は私費で出席せねばならない。当然節度を守ることが前提であるが、このような費用は必要経費として取り扱われるべきと思うし、そのようにすれば多くの研究者のミキシングが起こって、産学連携、オープンイノベーションへと繋がっていくと思う。また、大学独自で専門コーディネーターを育成すること、能力のあるコーディネーターを発見、雇用することは難しいと思われるので、ベンチャーキャピタルなど私企業を積極的に活用する手もあると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 産学連携までは上手く行っても、研究と実用化のギャップを埋めるのが難しいというケースを良く耳にする。ローテクであれば割と実用化しやすく、リスクも少ないため企業はそれを求めることが多いが、大学はローテクでは研究にならないためハイテクを目指す故に、企業での実用化が困難となっている。大学の研究成果は不確実性が含まれるケースが多く、リスクを嫌う企業でそれらを実用化しようという機運が少ないように思われる。新しい技術や取り組みに対し十分な確実性が担保されていないものについて日本で製品化することは難しく、海外で実用化およびデバッグしてから逆輸入というケースが現実的な路線のように個人的には感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学で各研究室が実際に具体的にどのような研究をやっている、その内容とマッチングがよかったりや興味をもったりできるような情報の交流が大学と企業間ではほとんどない。学会よりも展示会や交流会が、情報交流には適していると思うが、よほど熱心な教授で無い限り、展示会への出展などはしない。他の仕事が忙しすぎて、展示会などへの開催情報収集や準備に係わる優先順位が低い。学会や論文などと異なり、展示会の出展は研究業績へとカウントされない、必須事項でもない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学として特に地元の企業を対象にした産学連携を推進しようという意気込みは感じられるが、具体的な成果が上がっているとは未だ言えない。形式的なシンポジウムや技術発表会を開くだけでなく、現場レベルでの人材交流や率直な意見交換の機会を増やす必要があるのでは。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 産学官連携をより積極的に行うことによって国からの資金に頼らない持続的な研究資金を取得するサイクルを大学が手に入れることができると考えています。大学・研究機関の研究者は恐らく会社が考えているよりも少額で功績を開発、実装、PR(国内・国際学会での発表、自身の情報発信の場など)ができるかと考えられますが、それらの認識が浸透していないため、大学側からより企業にアプローチする必要があると考えています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 知識が浅いのであまりわかりませんが、民間との連携は、民間色の強い内容になり、研究とはいえない内容も多いと思う。自由に研究できる場は大学の特色で、学生はそのような研究をする権利があると思うが、民間との共同研究に学生が手足となって使われていることもあるので、問題もあると思う。学生は、いやでも、社会人になれば、多くは民間で働く。大学時代に、民間企業が行うような研究はしなくてよいと思う。結局は、指導教員の一存で決まるので、大学として、そのような行き過ぎがないように、互いに監視するシステムが必要だと思う。少なくとも、そのような研究室には、私の子供は預けたくない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- ギャップファンドのコンセプトについては不勉強であったが、おそらく学内でも議論されたことがない。このように、研究所や大学のマネージメントを行う層が、新しい考え方に触れる機会もあるとよい。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 産学連携にて研究開発を行っても、今ひとつ本当のニーズからずれており、社会に十分成果が還元されていないようにも感じる。企業側は期限を区切って早急な成果を求めてくるので、十分な検証を行いたい研究機関との意見のズレが生じたり、中途半端な成果しか得られないこともある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- そのような資金を用意していません。意図はあると思いますが実行していません。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 学部による濃淡はあるが、自身が所属している学部においては、地域に密着した研究を意識した展開が行われていると考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 280 「自分の専門と離れている」などの理由で、外部(特に産)との交流を拒む雰囲気がある。もっと積極的に交流すべき。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 公的機関がイノベーションに関わると、最終段階で介入が大きすぎて、企業が引く。そのため、最終段階では公的資金を入れない方向に企業が希望し始める。良く言えば自立と言えるが、基本的にイノベーションに公的資金を導入する効率よい仕組みが出来ていないと感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 282 産学官連携へ積極的に取組みは行っているものの、イノベーションを巻き起こすには至っていない。大学側の多忙化もイノベーションへの貢献を妨げているかも知れない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 283 産学連携が弱いために、基礎研究成果がイノベーションにつながっていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 イノベーション政策の恩恵に預かっている実感がありません。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 285 産学官連携は、産は「自分の製品が一番よい」という情報を得たいと考えているように思われる。一方、学は「第3者が見たときどうか」という視点がある。このギャップをどのように埋めるかが課題と考えます。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 286 産学官連携あるいは地域課題解決など、キーワードだけが独り歩きしている気がしてならない。本当に地域のためにやっているというよりは、研究費等を獲得するための口実となっている。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 287 地方大学単独では規模が小さいため、拠点となる大学がもっと本腰を入れて束ねていく必要がある。拠点大学はまだ自分の大学のことしか考えきれていない感じだ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 288 いまだ、産学連携に関して、誤解をしている、つまり、お金を設けることは良くないことなどと考える、または、リスクのことばかりを考える年長者の先生方が多く、学部の承認が得にくい現状がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 289 企業の中には、大学がいい案を出し、積極的に動くと考えているところがある。大学側にはそんな時間はない。企業からのアプローチ、案がやはり大切。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 290 日本は「縦の社会」の傾向がとても強い。産学官連携の環境はとても改善してきたと感じるが、最も大切なことは起業や共同開発に直接携わった経験を持つものがコーディネートに加わっていることであり、そういった経験を持つものの官への中途採用が大切ではないかと感じています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 291 所属大学の知的財産マネジメントは工学系に強く、医学系は弱い印象がある。産学官連携が推奨されているため、コーディネーターが功をあげるのか、無理やり結び付けられると感じるときが有る。必要としている技術に関するアンケートにちょっと答えると、しつこく質問が来て食いつけられたり、企業が考えた技術の使い道がないか聞かれたり、産学連携の集会で誰も聞きに来ないポスターや口頭発表を何度も行ったり、時間と労力の無駄とか、必要だと思えば自分からアプローチするので、放っておいてほしいと感じる時もある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 292 研究者が提供するシーズと、企業側のニーズとの調整機能が十分に働いていないような気がいたします。知財部門に十分なリソースを割けない大学(一部のトップ大学を除く大部分の大学ではないでしょうか)では、産学連携が非常に中途半端なものになるような気がいたします。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 産学官連携はもちろん大事だとは思いますが、上記のように起業や企業と連携して行う応用研究(開発)が常に尊ばれるということには納得しかねるものがあります。むしろ遠い将来にも価値のないものは問題がありますが。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 産学官連携がしやすいように、それぞれの間にある垣根を取り払う取り組みは大事であり、推進されるべきだと思うが、実際の連携についてはニーズがあって三者の思惑がマッチした場合に行えばよく、無理に行う必要はないと思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 産学官連携コーディネーターと呼ばれる人材はいるものの機能していない。企業を経験したエキスパートが必要だが、そのような職には誰もつきたがらない。企業並の給料を支払って雇用すべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 知財について、アカデミアの研究者をもっと積極的に保護してほしい。所属機関が弱小だと、十分に知財関連のサポートが得られない。一方、企業は知財の専門家がいて、気づいた時には知識だけうまく引き出されてしまう。これではアカデミアの研究者側としては不信感ばかりで、企業と協力したいとは思えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 297 自分も含め、日々の仕事に追われて目一杯であるため、自分から産学官連携に乗りだそうという気が起こらないが、機会があれば共同で行いたいと考えている人は多いように思います。私は機会に恵まれ、企業とのプロジェクトに参加させていただいており、実用化される見通しはまだ遠いものの、大学内だけで行う実験とは違う筋立て(研究から実用化まで)を学ばせていただいております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 298 企業と大学の人的交流を促進する仕組みが必要。双方が互いの研究手法や研究成果の取り扱いに不信感や不安感を持っている。大学側ではもてる技術についての情報の発信が不十分。一方で企業側ではどのようなニーズがあるのか大学側に十分に情報を伝えられていない。企業側がもっとオープンに情報を発信する必要がある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 299 産学連携は「学」のデメリットが大きすぎる。知財にも関連するのだが、研究成果が公表できなくなる期間がある事が厳しい。特に、「産」が利益にならないと見捨てた時、その研究内容が最先端でなくなっているため、「学」のリスクが大きい。実際に私も、産学連携に携わった際に、1年以上かけて話し合った結果、利が得られそうにないと打ち切られたり、「産」の側の担当者の仕事が遅く、2年待った挙句に思ったほどの結果が得られなかったと打ち切られたことがあった。そしてその間はそれに関連する研究の成果をどこにも報告できなかったため、業績不足から不利益を被った。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 300 産学官の交流を積極的に進めるべきである。それには、既成概念を取り払った非実証型科学(芸術)の導入をすべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 301 国家として学術を育成する努力(資金援助)を縮小しつつ、個々の企業のニーズを取り入れる産学官連携が我が国学術界の疲弊の救世主であるかのような議論を進めることには与ることができない。産業界から収益に応じた寄金を募り、色のつかない基金として大学の基礎研究・基礎教育活動を支えるような仕組みを作ることが望まれる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 302 地域創生への協力は、必ずしも自身の地域のみ限定するとらえていない。広くに我が国のある地域における問題解決・創生への協力を考えている。例えば、福島での原発事故対応への協力もその範疇と考えている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 303 所属機関が大部分、基礎研究を行っており、産学連携については萌芽的な状態にあるので、問4の多くの問題には正確に答えられない。基礎研究から出てきたシーズは十分に紹介し提供していると思うが、自らベンチャーを設立することが良いかは、答えにくい問題である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 304 自分自身も含めて、研究者が、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)に知らないのではないか?ギャップファンドが、研究者と民間企業との連携で利用できるシステムが構築できれば、イノベーションの活性化につながる可能性があるのでは?(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 305 イノベーションが産学官連携によって生み出せるものであるのかが、疑問です。基礎科学や学術研究がある意味でコストを度外視して行う開発や発明を社会が広いことによって生み出されるものが、イノベーションではないかと思えます。その意味では、イノベーションを目的として研究というものはないのではないかと思います。学術研究の活動で行われているものを、社会に還元する体制を整えることが必要で、学官の連携をプロモーションする体制が必要である。また、学術研究が、社会のなかで生み出されている知識や技術を逆に用いることも多く、その意味でのプロモーターも必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 306 事務部門が前例主義をやめてくれれば、自由度は増してくると思う。超スマート社会などについては、色入な要素をつなぐ人材と、専門性の高い人材が、協調して働けるメンタリティーを育てることが大事。得てして、互いに否定し合う価値観が醸成されがちなのは良くないと思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 307 民間が学術成果を活用するようにするためには、公的ファンド(金)だけではだめで、研究開発人材の産学交流が必須である。そのためにも、アカデミアと民間での価値基準や人材評価基準をマッチングさせる仕組みなどを積極的に両者が取り入れ、アカデミアの人材が産業界で一時的に活動することもちゃんと評価できようになることが必要であろう。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 308 知的財産マネジメントについて、国立大学などが出願人となって出願した特許を、産学連携の名のもとに特定の企業に譲渡するケースが見受けれる。国費で研究した知的財産の成果を特定の企業に譲渡する際には、利益誘導などの有無について厳密な議論を経て許可すべきであり、原則は当該成果は特定の組織に拘らないライセンスとすべきである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 309 このページの質問は、「産学官連携」「地域との連携」「社会の要請に応じた研究の進展」が、科学にとって良い事であり、積極的にすすめるべきという前提で設定されているように思う。果たしてそうだろうか?本当の基礎研究においては、純粋に基礎科学的興味に従って研究を展開すべきである。場合によっては、「産学官連携」や社会実装などの視点は、ブレークスルーを却って阻害すると考える。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 私の専門分野では、産学官連携が難しい分野なので、このパートの質問は回答が難しかったです。イノベーション政策とは言えませんが、地域が抱える課題やニーズに関しては、一定の役割は果たせていると思います。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 掛け声は掛かっている。本気度はあまり感じられない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 自身の所属先では知財費用が不足していて、民間と対等に特許出願ができないため、イノベーションを起こす発明が上がった際は、基本特許など、どのようなスタンスで出したら良いのか悩ましいと感じます。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 313 産学連携,地域連携を推進するための人材が不足している。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 314 研究にはいろいろな種類があるわけであるが、基礎科学・基礎物理学は、それが深く理解された後に技術に応用され、多様なアイデアによって産業等と結びついていくものである。したがって基礎学問を即座に産業や地域への貢献といった観点で評価・判断すべきではない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 315 極めて少ない成功例に基づいて、ベンチャーだの起業を勧めるのは甚だ疑問。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 316 大学が行う研究を企業や社会のニーズとマッチングされる取り組みとして、JST復興促進プログラムマッチング事業によるマッチングプランナーの活躍は東日本大震災からの復興において地域を中心とする企業の事業化の取り組みを高度化させ、大きな成果を得ていると思う。このような取り組みは、プロデューサー事業など種々の名前で同様の人材の必要性が示されており、ゴールへ導くプロジェクト事業のサポーターや支援者の配置が企業側にも大学側にも取り組みの高度化に不可欠であり、配置が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 317 経済的な支援の充実が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 318 地方大学では地域からのニーズに対応しなければならないが、まだイノベーションを促進する仕組みができていないので、支援していただきたい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 319 イノベーションには、基礎研究と実用化研究・開発のギャップを埋めることが必須であるが、工科大大学はそのギャップを埋められる人材の育成の場として重要である。このような人材育成には、大学での活動のあらゆる分野・レベルでの適切な産学官連携が必須である。戦後、工科大がアカデミズムに流れた影響をいまだ大きく受けている。緊密な産学官連携が行われている領域やグループ、教員個人が、学内に点在しているのが、現状と思われる。学内の過半数の教員による産学連携が当面の目標といえる。この目標達成には、現状の規模から2,3倍の拡大が必要というのが実感である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 320 (純・文学部系の教員でするので、不案内な部分が多いのですが)産学官連携は重要だと思うものの、「すぐ実社会で役立つ研究」をもっとも評価する政策は間違っていると思います。産官においては、やや遠い将来への投資という観点からアプローチいただけたら…と考えます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 321 産学官連携＝予算獲得(金稼ぎでなければ、だめである)という意見や産学官連携は余分な業務であるという考えが一部に依然としてあるように見受けられる。これに従事することをきちんと評価する、またはある職員は、ある期間の間は、それが本来業務であると評価する体制(またはマネージメント層の方針)が必要であろう。「科学技術イノベーション人材」のための職制(任期付きでない職)を制度化することが必要であろう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 322 イノベーションを起こすためには、国主導という見方を変えて、民間企業が自由に行動できる仕組みを考えることが重要。国として資金提供するからには国民の税金を無駄にはできないという論理で介入が増えて、結局は自由な研究活動を縛ることにもなりかねない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 323 日本の民間企業、特に大企業からは、大学等研究機関への期待や共同研究などへの熱意を充分に実感することが残念ながらできない。国内に有望なシーズや高度な技術があるにもかかわらず、同等以下の能力の外国ベンチャー企業や外国の大学に投資している例も散見されると認識している。企業のオープンイノベーションも取り敢えずの目先の技術調達の感が拭えない場合が多い。日本における大企業と大学の距離は特定分野(工学の一部)以外はまだまだ大きいと感じる。むしろ中小企業と大学のコラボを官が支援する方式に期待できると考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 324 今後は、地域貢献と国富につながる地域科学技術の進展が必須である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 325 (* 産学連携において、産は、短期的な成果・バズワード的な話題での共同研究&成果を、学に期待しがち。また、学も、それに迎合した共同研究の実施に軸足を置くと、(学の本務の一つである)研究を通じての人材育成で、短期的な視野の人材を量産することになりがち。結果的に、長期的なビジョンを描いて研究を企画推進できる人材が少なくなる。*) 大学の知財を大きな収益につなげた実例が極めて少ない。大学発のベンチャーで、立ち上げのための資金繰りなど、研究者の心理的・時間的・経済的な負担が大きすぎる。これを適切にサポートできる人材も少ない。*) 先進国は標準をとるために、企業としても学会としても、人的・経済的なサポートが手厚いものに対し、日本は、いまだに研究者・技術者レベルのボランティア的な働きに依っている。産業界が、標準獲得のためのコストを認識すべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 326 まだ、大学の教員は、学問(論文執筆)優先で、その成果をどのように活用するかというところまで、意識をめぐらす余裕はないように感じる(活用のしかたを考えるのは、企業など別のところでやるべきだと思っている人が、まだ多い)。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 327 基礎研究がイノベーションに直結する分野と、しない分野があり、多くの工学系の分野は前者である。それに比べて、バイオの分野は基礎研究がイノベーションに結びつくまでに多くのクリアすべき問題があり、それらは学会において評価されない。従って、イノベーション政策は分野ごとに支援の方策を変えるべきであろうと思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 328 企業の考え方と大学の考え方は大きく異なる一方、それらをフランクに話し合う機会も少ない。大学は資金がないことが現状である一方、企業からの共同研究費は上がらず大学としては疲弊を続けているという現状が見て取れる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 329 科学者をもって起業者とする事には、無理があると思われる。経済学・経営学の視点を持つことも科学者に求めることは無理がある。業績・成果の評価を基礎開発者にも十分に尽くすことをもって、新技術・製品などの開発の社会内での分担をおこなうことが、効率性を高めるうえで有利と考える。企業側には、もっと基礎研究側に近寄り、イノベーションにかかわるような体制が欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 330 企業から提示される目先のQC活動の中に組み込まれる研究者も多く、じっくりと自身の基礎研究を継続して中長期的な基盤技術確立のための余裕を持っていない状況にある。特に若手の研究者がそのような状況なので、なんとか研究に専念できる環境を構築できればと願っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 331 分野毎、省庁縦割りで研究費の配分が行われており、IOTのような全社会的課題には対応できていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 332 イノベーションの創世は、イノベーションを起こすために教育を大学で実施することで起こるわけではない。政策でイノベーションを起こすという発想をまずは止めるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 333 いろいろと国などが旗を振って頑張っているとは思いますが、様々な実態(例えば、旧帝大と地方大学、未だに予算と人材の規模は雲泥の差)に対応しておらず、結局無駄なことをしている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 334 産学官連携は、大きな曲がり角に来ていると感じている。企業の発展のための研究活動と、大学での真理を究める研究活動とのすり合わせを双方から歩み寄れるような施策が必要であり、私の大学ではそのような仕組みとしてオープンイノベーションでの議論の場を、研究・教育・人材育成の総合的な場として捉えた活動を進めている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 335 ここで上げられている項目は、最近大きく取り上げられているが、地方創生など将来を見越して、十分に機能するかどうかはこれからである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 336 問4-08、09に関係して、地域ニーズ対応の予算が小さい。国の研究機関や上位大学が大都市と首都圏に偏在していることが問題かと思われる。地方に大きな研究センターや上位大学サテライトキャンパスを配置するような政策が望まれる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 337 社会システムも含んだイノベーションの促進をさらに進めて欲しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 338 産学官は共通のビジョンを見い出せたとしても、第一優先する項目の内容が明らかに異なっている。よって、産学官のそれぞれの個々で、産に合わせるコンセンサスが得られるような仕掛けが必要となってくる。学官がどう変わるかがポイントとなってくるのではなかろうか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 339 産学官連携は、産や民のニーズ・プル型の必要性が言われて久しいが、未だに、研究シーズ・プッシュ型の発想が根強く、政策的にも転換が進んでいない。イノベーション政策にプロジェクト管理が入り過ぎている。イノベーションの予測不能な面を考慮した、トライ&エラーを想定した運用方式を導入すべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 340 優れたイノベーション人材の育成が急務である(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 341 大企業の中には、大学を研究の請負先としか考えていないところがある。産業界が大学を大切にしないと、我が国の未来はなくなる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 342 アカデミアの研究者がベンチャー創業や新しいプロダクトとして社会に提供する意識で研究に取り組んでいない。よって、産学官連携は一部の意識の高い研究者のみに限定されている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 343 地域ニーズ対応型や地域課題解決プロジェクトには、掛け声先行や自己目的化したものが多く見受けられる。目利きが必要だが、目利き人材自体が怪しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 344 各センターの短・中・長期の視点に立った双方向の役割分担が明確ではない。日本社会の風土ではあるが、失敗しても次があるようなリスクヘッジの整備や継続的支援がないと大きな変革にはつながらない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 345 この10年間で官と学の連携はかなり充実してきていると思いますが、さらに産を結んだ三者の連携はまだ不十分と感じています。世界の経済情勢がひっ迫しており、産業界もたいへんな時期にあるとは思いますが、そのような時だからこそ、官学の知恵と力をもっとうまく活用できるような仕組み作りが必要と感じています。一方で、学の側も、知的財産の重要性をもっと深く認識し、研究成果の経済的側面を常に考える姿勢を持つべきであると考えます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 346 シーズとニーズのマッチングに関するプロフェッショナルの育成が必要。ポストクの就職難と言われるが、URAのようなポジションもオプションとして増やせば、産学官の連携に従事する人材も増員できる。大学における研究者が収益を考えることに対して消極的。学部教育からの意識改革が必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 347 産業界は利潤追求、学術会は社会貢献、大学は自治となかなか目的の相違を束ねることは困難でありつつも、政府誘導的な施策が必要。国立大学であるならば運営費交付金、私学であれば私学助成の配分変更よりも、新たな予算措置の上でのアドオン型の施策が欲を言えば望ましい。産業界には、大学とのコミットをより深くするために、拠出研究費の税制面の優遇措置や企業側で大学研究者を受入れる仕組み(●●会社客員研究員など)の検討が必要と思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 348 ベンチャー創業に対して、社会や投資家の理解が十分に得られていないと思う。米国では、一つのベンチャー企業が開発に必要な金額、例えば、5年間で数十億などといった話があるそうですが、日本では聞きません。私の勉強不足でしょうか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 349 大学や公的研究機関から民間企業への人材供給が、任期付き研究員などの更改ができないなどネガティブな理由から細々と行われています。プロ野球のフリーエージェント制度のように、高いレベルでしかも強いモチベーションを持って転出する風土ができることを望みます。更に、給与面でもスタープレイヤーの待遇が必須だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 350 大学と企業をつなぐ優秀な人材が圧倒的に不足している。その原因として、それらのポストで働く人材に対する大学内での待遇及び評価が低く、優秀な人材が集まらない要因となっている。また、依然、文部科学省及び大学の教員(研究者)の評価が「学術論文」に偏っており、産学官連携を進める教員(研究者)を十分評価する仕組みが整っていない。政策として産学官連携を進めるスタッフや教員(研究者)の評価が大学評価につながる新しい評価項目が必要だと考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 351 近年、いろいろな制度が出来ているが、細分化されてわかりにくくなっていると思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 352 大学や国研の組織や人材の問題を超えて、経済、国際情勢の変化(グローバル化)、企業の変遷(企業活動が地域から撤退する)の問題の方が大きい。その変化を常にカバーできる人材(研究、知財、営業、海外勤務を経験した人)は少ない。そのような人材、転職や副業可能な人材バンク、情報交換の場(学会、同窓会、技術士会、フェア、講演会)への助成も必要であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 353 イノベーション政策の「歩留まり」(政策の内、何割が成功し、何割が失敗するか)を考えることが重要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 354 産業界は個々の企業が独自性を発揮して他を制しようとするために大学とは排他的な契約を結ぶことを望む。一方、大学はそのような契約を結ぶことは研究の自由を制限されるものと考えて二の足を踏む。このジレンマは永久に解決できないであろう。結局企業は独自に研究所を設置し、大学との共同研究は限られた項目に限られる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 355 すべての面(特に予算額,使用制限,事務作業,人員など)においてMITやStanfordと比較すると遅れている。また英語サポート体制が著しく低い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 356 日本におけるベンチャー不振の理由の1つには、経営人材の不足にある。これは、経営に係わるインセンティブが、投資側と比較して小さいことにあるだろう。つまり、ベンチャーに関わるにしても、経営を直接やるよりVC側に入って投資してVCとして予算を回収するために口を出す方がリスクも小さくリターンが大きいという構造的欠陥がある。そのため、VCは投資先を探しているが、経営人材が見つからないという問題に陥っている。また、大学TLO等も目利きが少なく、まともに大学教員の知財の可能性を自己判断することができていない。実質、外部の企業がついているか否かが知財評価の基準となっており、極めて近視眼的な判断となっている。一方で、教員側の知財に関する理解が非常に低い(自分を棚にあげているが)、知財戦略について生々しい情報の共有が必須ではないかと思う。何れにしても、基礎研究とイノベーションのバランスより簡単に技術的な問題なので、真剣に取り組みれば早急に解消する問題だと思うがなぜ進まないのだろうか?(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 357 多重構造の産官学連携の運営が必ずしもうまくいっていない印象を受ける。マネージングのパワーアップが必要だと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 358 行政の発想は良いが現場にうまく生かされていない。AMEDの人材もプロが少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 359 産学官連携は、活発なところもあるが、全般的には欧米のレベルからほど遠い。社会実装という出口をにらんだ研究も乏しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 360 関心のある研究者を除いて、アカデミア発で産学官連携が動いている事例を見たことがありません。産学連携センターのような付設組織は十分に頑張っているのですが、研究者の抜本的な意識改革を行う取り組みが必要だと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 361 産学連携は行われるようになってきたが、その成果が十分にイノベーションを生み出しているかと言えば米国に比べてかなり見劣りがする。人材に関して言えば、大学、企業ともに求められている人材に関する認識ギャップ、本音・建前ギャップが大きいと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 362 問4-08,09に対する回答は、大学と公的研究機関とで異なる。これらを同一カテゴリーで扱う質問に対する回答はあいまいにならざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 363 コンソーシアムを組む中心的な組織の不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 364 日本の企業文化として、大企業ほどイノベーションを望まない風潮が強い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 365 産学連携は互いに必要とする場面は多いものの、大学と企業との連携を仲立ちする人材・組織が不足していると考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 366 ハードに関する国際標準化、産学連携と比較してソフト部門が立ち遅れている(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 367 学のシーズを産が利用するという発想ではダメで、産官学が共同で取り組まなければイノベーションは起きない。その際に、産官学間の寺内交流を流動化すべき。同じ組織にとどまるほうが退職金などの面で有利になるような仕組みを変えるべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 368 ○大や○大などとは異なり、地方大学は10年は遅れていて、資金もヒトも不足している。私はベンチャーを持っているので、資金や情報網もあるのでまだ何とかやれているが、一般の教員にイノベーションは理解できないと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 369 日本の大学教育の伝統とも関係あるが、一部の大学のリーダーや教授は産学連携の重要性を理解していないようである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 370 産学官連携については、基本的に大学人と企業人の価値観と時間の観念の差が大きいことが、その弊害をなしていると感じている。また、企業側も、共同研究に際して、それを直接ハンドリングする学生の人件費を積む覚悟が必要と思われる。人件費を積まずして、成果のみを入手しようとすることに無理があると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 371 研究者と企業を繋ぎイノベーションを促進されるためには知識と見識を持ったコーディネーターが必要不可欠である。この人材の国家的育成システムがなく、企業からの出向、あるいは定年教官でお茶を濁しているのが現状である。特にバイオ、医学領域で顕著である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 372 産学官連携については、まだら模様であり、分野依存が大きい。大学側の意識改革が重要であるが、我が国の産業界の連携への戦略が乏しく、優れたシーズを大きく活用する意欲が全般に乏しい。また、大学が投資できる体制にはあるものの、手続きなど規制がまだまだ阻害要因である。問4での評価は全般に不十分レベルに近い評価としてあるが、我が国の若手研究者などの研究力は高いと考えられるものの、産学連携に繋がる体制でなく、若い力が活かされていないことを評価レベルとしたものである。ただ、最近の流れが大きく変わってきていることも確かであり、逆行しない施策が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 373 産学官連携の重要性は古くから言われてきているが、まだ十分にまた効果的になされているとは言えない。イノベーションのためには政策よりも、産学官連携を意識し、導入した大学院教育が重要で効果的であろうと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 374 産業界から現役の経営センスのある人材を産学連携に投入すべきである。定年過ぎた腰掛でなく死ぬ気のやる気が必要。そのための待遇も改善すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 375 403の質問に関連して、産学間の共同研究などでは、必ずしも対等でない関係も多く、いずれか一方の研究開発に付き合う形態になってしまっている。413・416に関連して、民間からアカデミアへの投資を3倍にするというKPIに対しては、研究開発税制の抜本的な見直し等が必須ではないか。414について、近年ベンチャー支援施策が増加しているが、立ち上げのところに集中していると見受けられる。むしろ、立ち上がったあと、ベンチャーで活躍する人材、当該人材の流動化などに対する支援が必要と考える。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 376 科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援は手厚すぎて、産業化(利益を出す)が困難なものを莫大な公的資金で運営し続けているベンチャーが多すぎないか。何十年も支援を続けてさほどの発展をしていないベンチャーへの無駄な支出をカットする施策・選別する施策を考えるべきである。甘い経営?を放置したまま支援を続けるべきではない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 377 産学ともにリスクをとることに後ろ向き。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 378 国外を見ても工学系における経営学,特にアントレプレナーシップ教育の重要性は認識されているにもかかわらず、わが国もその必要性こそMOTという形で認識されていても、現実にはそのような学問を軽視している点が、人材育成に関する改善点である。工学研究科,工学部におけるアントレプレナーシップ,経営学を担当する教員,産学官連携に関わる教員等の地位向上等も課題だと感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 国の施策として、また、組織として、イノベーション創出につながる活動をおこなおうとしていることはよく理解できる。しかしながら、期待されている大学側がそれを実践できる状況にないと思われる。イノベーションにつながる新価値を創造するためには、複数の専門分野にまたがる知識と経験が必要となり、自分の研究範囲外のことでもおこなっていく必要がある。また、デザイン思考をはじめとする近年進んできた方法論に関する知識や経験、理解も全くない状況では、残念ながら現状の研究者を中心として、イノベーションを創出することを期待するのは難しい。広く研究者がこのようなマインドを持つためには、研究者になる前からそのような教育しておくことが有効であるため、大学生,大学院生に対してデザイン思考のような教育を普遍的に実施し、高等教育を受けた人であれば、誰でもそのようなことが普通におこなえるようにしておいて、その上で、専門特化型の研究者になるように育成をすることではじめて、現在のような産学連携やイノベーション政策がいきてくると考える。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 380 科学技術イノベーション人材の絶対的な量的不足が産学官連携の効果的・効率的な推進,イノベーションの実現を果たす上でのボトルネックという認識。そのような人材は大学・国研のみならず企業においても足りない。状況を打破するためには高等教育政策,科学技術政策,産業政策を一体的に実施する必要がある。研究開発の成果は高度なイノベーション人材の育成にあるとの視点に立ち、直接経費による研究者や教員の人件費の措置含め人材育成を拡大すべき。大型実験設備の導入等は人材育成に比べ、乗数効果が低い。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 381 産学連携は、企業の下請けの研究を大学が行う形が多いと感じる。コーディネータ人材の活用など、連携のあり方自体を調整することが重要と考える。イノベーションを後押しする環境や社会実装に貢献する人材育成のプログラムが増え、人材の幅も出てきた。ただ、すべての学生・研究者にイノベーションや社会実装を求めると、基礎的研究力や技術力が落ち、国際社会での競争力を失う。適性を見極めた上で、基礎研究タイプと社会実装タイプそれぞれに対する支援が行われることが望ましい。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 382 工学系などの一部に産学連携は偏っている。人文社会系でも産官学連携を行っているが、制度体制が工学系に基づいて策定されており、成果の出し方等に苦勞する。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 383 大学研究者の末端まで研究費が届いていない。(大学,その他,男性)
- 384 地域創生は言葉が先走り過ぎ。文科省は地域の産業界のことを見向きもせず、全てを地域の大学に傾注しすぎ。産学連係を実行するためには産業界のニーズを把握することが必須。価値を創造するようなプロデューサの養成が喫緊の課題。各省庁に戦略を考える人材が存在していない。(大学,その他,男性)
- 385 ・産学連携は大学としては推進しているが、研究者にとっては産学連携活動は評価や昇進・採用にはさほど評価されないため、積極的ではないものがある。・ベンチャー創業もリスクが高い上に、利益相反の観点から公立大学では支援が制限されるため、限界がある。・知財マネジメントや事業マネジメントを行うための人材と予算が十分ではない。また、人材を育成する観点はなく、主に企業での経験者に頼っているのが現状。・日本の企業は地方大学への期待はしていないと感じるときがある。共同研究等のパートナーとして、研究者の資質ではなく、大学ブランドに着目している企業がいると感じる。・企業側の都合もあるが、大学との共同研究のあり方について改善いただきたい点が多々ある。研究開発のリスクに対する投資は非常にすくなく、原材料費への寄与で共同研究が進むと考えている企業が多い。(大学,その他,女性)
- 386 工学分野における「システム」技術(例えばIoT時代の物作り)の強化を図るべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 387 仕組みの自由度とスピード感がわが国は大きく遅れている。学生や若手に、まず、起業するというマインドが欠けており、研究者もそれに十分慣れていない。ただし、取り組みは行われおり、これから進むと感じる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 388 産官学連携は海外に比べ非常に遅れていますので、推奨すべきだと思います。ベンチャー創業は国立研究機関に勤務する研究者も積極的に行い、機関としてもサポートすべきと考えます。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 389 企業自身のリスクを取らない・挑戦的姿勢の欠如,産業界・アカデミア・行政などの間の研究者のより自由で活発な異動・交流がきわめて不十分であることが背景にあると思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 390 研究対象である森林問題は、もはや林業が成り立っておらず、「連携」を行える産業界が疲弊している。そのため官学主導での取り組みが必須であり、産業界はその成果の受け手で同一の立場での共同研究は極めて困難である。また、研究成果の受け手は「健全な森林」を求める国民であるなど、森林研究はいわゆるプロダクツ生産とは異なる。このように、様々な研究現場の状況に合わせた連携とイノベーション政策の枠組みが必要である(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 391 国立研究開発法人が活動するための自由度が低く、企業等と連携した施設の利用やビジネスモデル作成等に関する壁が高い。研究成果の社会実装、イノベーションの実現等に関し、国立研究開発法人が独自に判断できる裁量の幅を広げていただきたい。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 392 企業側も学术界も、互いに、理解しようとしていない傾向にある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 393 ビジネスにつながるもの作り優先はある程度仕方無いとしても、我が国の基礎研究に対する理解の不足は高校大学教官始め多くの学識経験者が偏った見識を持っているのは残念である。それが若い人材が基礎研究軽視や苦勞を避ける人生を選択するのであれば将来は暗い。もっと多様性のある情報の発信や指導が出来る人材の養成は急務である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 394 産官学連携とその人材育成はクロスアポイントだけでなく、研究者が産官学をいずれでも移動可能な社会システム(雇用の流動性)が必要であり、根の深い問題である。ただし、研究者が大学や研究機関から実用化のために産業界へ行き来できるようになると日本の科学技術はかなり発展すると考えられる。ベンチャー企業はその1つのオプションだが、やりやすくするための規制改革や予算増額が必要である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 395 「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」の育成は、理系だけではできない。文系とともに民間が関与する必要がある。社会制度を改善するための産学人材の交流が少ないことが原因。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 396 国と企業が協働する場合、国の予算要求システムと企業のスピード感の接点をいかに工夫して見出すかが重要な課題と認識している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 397 産官学連携については、成功例が大規模組織に偏っており、なかなか参考にできず苦心している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 398 国が助けるベンチャーなどまったく意味がない。投資家が育てる研究にならないと発展は見込めない。お金になるから投資家が研究資金を提供するのであり、国が丸抱えの初期のベンチャーなどもってのほかである。生命科学は、20-30年経過しないと臨床への展開ができないのが現状である。それは、ヒトに使用するには危険なものは避けるという大切な考え方であるので、材料分野・機器分野にもっと発展を望む。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 399 産学連携を通じてイノベーションを進めるためには、その背景となる流動性(クロスアポイントメントなど)をより高める必要があるのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 400 国立研究開発法人が活動するための自由度が低く、企業等と連携した施設の利用やビジネスモデル作成等に関する壁が高い。研究成果の社会実装、イノベーションの実現等に関し、国立研究開発法人が独自に判断できる裁量の幅を広げていただきたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 401 産学連携についてのインセンティブがない。いくら産業界と共同研究をおこなって忙しくなっても、外部資金を獲得しても、そのために余分な時間を使うことになる研究者への報酬がない。さきあげ、ERATO研究者には十分なインセンティブ措置がとられている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 402 知的財産の源は、地道に研究成果を積み上げ、それに基づき特許等の出願することである。運営交付金の削減は、その機会を奪ってやしないか?(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 403 そもそも大学における教育・人材育成は、その専門分野の専門家を教育・人材育成することこそ重要なのであり、何も社会のニーズや無理矢理のイノベーション創出に繋げる取組のためのものではないはず。それはあくまでも前者の副産物であってしかるべきである。問題なのは、最近の大学における研究活動にやたら研究資金がかかるようになってることなのでは無いだろうか。大学は、文科省のような自己研鑽も不十分なものの言いなりになるのではなく、本来の学問の中心たるべし。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 404 我が国においては、起業家精神を持った人材の育成のための取組は不足しており、企業と大学の連携強化が必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 405 大学は地域との連携に対して問題意識を抱えていると感じる。研究者の提案・希望と、民間企業との要望・需要に開きがあるため、簡単には連携できていないように思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 406 企業・行政機関との連携拡大は研究成果の社会実装の促進に大きく寄与する一方で、研究リソースを短期的で企業が求める成果を創出する研究に充てる傾向となつて長期的であったり挑戦的な研究を逆に減速させた部分がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 407 社会実装と基礎研究には、対立する部分が多くあります。これを両立させるためには、熟慮と工夫が必要だと思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 408 産官学の連携で開発を進めることは、加速化にもつながる一方、最近では公的資金の透明性も求められており、実施体制の構築にも苦慮している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 409 民間企業との連携が、大きな今後のヒントとなるように思われる。学会や公的機関からの誘導では、十分に基礎研究から現場へのトランスレーションができないように見受けられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 410 企業との共同研究に対する社会の理解を進めることも重要である。社会の理解が進めば、制度上のハードルも下がるのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 411 日本の民間は体力がなく、近い将来の利益が見えないものへの投資、開発協力はしないため産学官協力は難しいと思っています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 412 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むべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 413 日本では、研究者によるベンチャー・起業のほとんどがいずれ倒産しており、ベンチャー・起業の推進は結果的に有能な研究者を潰しているのではないだろうか？事業化は専門家に任せた方がよい。途中から知財や連携・普及のエキスパートになった研究者の処遇を、研究一筋の者と同等にする必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 414 産学官連携とイノベーション政策にむけた取り組みはある程度進められていると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 415 産学官連携については、昔に比べるとかなり進展しているとの印象をもっているが、研究成果を実用化へ移行させるときに訪れる「死の谷」をどう乗り越えていくか、この解決への取り組みが不足していると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 416 産学連携を行う(できる)ための研究者が少ないのが現状。企業連携を行うと企業側の理由で論文が出せないもしくは遅れることが多く(特許公開まで出せない等々)、個人の研究者としての業績への反映が難しくなる。そのため、本格的に連携をやればやるほど、人材の確保が困難になる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 417 リスクとメリットのバランス感覚が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 418 大学には上下関係があり、それが学会を運営しているので、学会も時代の流れに疎く、企業の問題意識と乖離している面がある。産学官連携においても大学教員は「先生」と呼ばれ、特別扱い(社会的にお味噌)なので、フラットな議論が少ない。大学は教授の年収低下を見て斜陽産業であり、大学教員は斜陽産業に雇用された者なので、「先生」と呼ばれるような風潮をまずは是正しては如何か？真剣に産学官連携を行いたい時には、自説を強要し、企業の話を開かないような大学教員は除外して進めると、企業も真剣な検討をしてくれてうまく行く例が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 419 産学官連携に関する環境作りは一定レベル整備されていると考えるが、研究者がそれを上手く利用できていないように思う。研究者個々が産業界ともう少し積極的に共同研究するという意識を持つと良い考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 420 起業させるにたる十分な制度が整備されていないのが現状。企業の利益が研究費などに転換される仕組みや制度を整備しないかぎり、研究者のモチベーションはあがらない。イノベーションは「新しい価値を創造」することであり、研究開発と同じようではない。現状ですすめるべきは、産学官が気楽に議論し、情報交換することができるプラットフォームを整備することのほうが重要であるとする。そのうえで、産学官の役割を整理したうえでイノベーション政策を議論しないといままではうまくいかないと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 421 科学技術に関する研究開発が即イノベーションに繋がるという考えは短兵急に過ぎる。千に一つ当たれば儲けものという考えでやらないと、大化けするようなものの芽を潰しかねない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 個人的には産学連携はうまくいっていると思う。産学連携をうまく促進する枠組みがさらに増えるとういと思う。また研究者のイノベーションに関するインセンティブがさらにあるとうい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 イノベーションは設計できるのか？拠点大学だけが研究をすればよいような形は疑問。地方の産学連携活発化、「適正なバラマキ」は必要ではないのか、それが国全体としてのイノベーション・エコシステムではないのか、地方は財政的に研究を推進する余力は落ちてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 地方創生の状況について、現状はよく分かりませんが、地方の研究機関は地方に貢献していると思います。科学技術イノベーション人材の育成の状況について、大学で起業家精神を持った人材を育成するための取組は必要ないと思います。イノベーションシステムの構築の状況について、ベンチャー企業への支援は不十分だと思います。挑戦的なことをやっているので、つぶれて当然という考え方で支援を行う必要があります。国際標準化機構(ISO)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を整備するためには、それを担当する専門の機関を作り、そこに産学官が集結し、日本提案をまとめてISO等の機関へ提案を持っていくよう日本として組織的に対応する必要がありそうです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 対応は大学によって、かなり違うので、一律に論じることは難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 ○○においては、埼玉県や和光市近辺の大中小企業経営者、関係者との意見交換の場や研究会が継続的に何年間にも渡り開催されてきており、地場産業の問題点、そこに適応可能な基礎研究成果技術開発など活発に活動している。官の立場である、埼玉県産業技術センターや同様に、群馬県、東京都の産技センターが抱える問題や開発技術の協力関係も継続している。一方、この活動をもとにした、イノベーション、起業さらに事業化、そして10年以上の発展ベンチャー経営となると、大学、研究機関の実質的なサポート薄くなり(兼業の制限など)困難な状況が見える。今や、イノベーションは「起業」することではなく「継続発展」させる視点が重要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 427 予算が減少するのなかで、産学官連携を支える環境として特にクロスアポイントメント制度が機能していないので、優秀な人材交流が未だ実現していない実情がある。また研究成果の社会実装まで発展させることができる、またはその過程を支える人材は不足しており、相当な実学教育が必要であるように感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 428 大学での教育が、研究開発の人材育成に役立っている例は少ないのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 429 大学の教育者の多くは起業経験がないので、起業家精神を持つ学生の育成に向いているとは思わない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 430 国の方針や政策は正しいと考えるが、それを受けて組織をハンドリングすべき立場にある管理職研究者、幹部の能力不足を感じる。掛け声や理念は素晴らしいが方法論が乏しいため具体的な活動や長期戦略の立案にうまくつながらないケースが多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 ■最近、民間から資金を受入れて共同研究を行う「資金受入型共同研究」が推奨されているが、資金提供をする余裕がある民間企業は皆無である。提供があったとしても、その場合には、我々研究者を、自社の小間使い(何でもやってくれる)のように使うだけであり(資金を出しているのだから当然と言えば当然の態度ではある)、共同(対等)な関係にはなれない。■公的研究機関では、知財の扱いが難しい。機関内部の意見(特許をなぜ申請するのか?)が数年で変わる。出せと言われて出願したら、方針が変わって、なぜ出願したのか?と問われたりする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 産学官連携については産業界、特に会社サイドのルールが優先されることもあり、仕組みが複雑に感じます。連携の際の基本的なガイドラインを強く押し出すことも必要かと思えます。ベンチャーについては、国内と国外の投資の感覚が違うため、国内では「投資を回収できる」見込みのある事業のみが対象になるかと思えます。諸外国のように、寄付的要素を含む投資で行われることはまずないため、普及させるのは困難だと考えております。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 共同研究は信頼を基に実施されるもので、信頼を築く機会を設けることが必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 434 産学官連携については近年色々な場面で強調され、取り巻く環境も変化しつつある。長い目で見て評価する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 435 産学官連携に関与する専門的な事務職員が不足しております。例えば、本連携のコーディネーターは研究者が主体となって行えますが、民間企業と連携する際の契約書、知的財産の取扱いに関する協定等の議論には、法律に関する専門事務職員が必須です。このような人材確保は、特に地方の大学や公的研究機関では困難のため、必要に応じて国に雇用された国家公務員が関与する等、新たな制度が必要と思えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 436 産学官連携を行う環境は整えられているように思いますが、それを運用する人間(特にマネジメント層)の意識が変化していないように思えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 437 研究成果を産業につなげるキュレーターのような人材が圧倒的に少ない。政策を設定する側への説明に研究者側が振り回されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 438 産学官連携とイノベーション政策について米国(一部欧州)のモデルを取り入れようとしているが、市場レベルや資金額の差が大きく結局日本で根付く可能性は低い。日本独自の方法(昔の護衛船団方式など)を選択することも考慮すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 439 米国では大学と試験研究機関(例えば,USDA)が同一のキャンパス内に設置されるなど、活発な人的交流基盤が担保されています。我が国も人的交流が活発にできるような立地条件と制度を整備していく必要を感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 440 研究組織内で生み出された成果を産学官連携により社会に還元していくためには、研究者個々人の努力では限界がある。組織としてのサポートも徐々に増えてきてはいるが、より手厚いサポートが必要と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 441 産学官、各機関の特色を維持・尊重する様な政策が行われるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 442 民間企業との共同研究時には、民間企業が持っている技術について秘密事項が多く公表ができないものもあり、非常に慎重に進める必要があるため、マネージメントに苦慮している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 443 日本の民間企業は自己利益の確保に固執しすぎるため、オープンイノベーション的な研究を共同するカルチャーにない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 444 国立等の研究機関が関与する産学官連携においては、実務に携わる研究者よりも国研の役員レベル・上級幹部クラスが連携のけん引力となり、外向けの営業活動(省庁回りやロビー活動を含め)をするべきと考える。所属する研究機関においては、それがまったくなされていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 445 産学官連携は、個別具体事例となると千差万別、ケースバイケースで、実際的な手法が確立していない。なので、掛け声だけはよく聞くけど、現場担当者は一体何から手を付けてよいのか思案投げ首ではないかと気の毒に思う。「知の社会実装」するためにどのように人材育成をしたらよいのか見当もつかない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 446 研究機関シーズと企業ニーズの出会いの場は主に組織リーダークラス間で創出され、トップダウンで展開されるケースを多く見る。この場合、最終的に組織間技術者での協議になるが、トップダウンのためモチベーションが低く共同研究にまで発展するケースは稀である。したがって、研究者の意識改革を行わない限りシーズとニーズの出会いによるイノベーションの創出は困難であると感じる。大企業ほど国家予算を使用しての共同研究を行いたがらない。多くの場合事務手続きに要するマンパワーと情報公開がネックになっている。したがって産学官研究推奨予算には手続きの簡略化と、情報開示に関する柔軟な対応を希望したい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 447 産学官との連携は学術研究の観点からは評価されないという考えも残っている気がする。そのため研究者自身は評価される論文のみで完了する場合もあるのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 共同研究を積極的に進める研究者は、割合でいうとまだ少ないと感じる。したがって、その中からイノベーションに繋がる研究はさらに少なくなると考える。共同研究のネタを提案する、産学官連携に繋げる、共同研究から製品化などのイノベーションに繋げるなどの力のあるコーディネーターなどの人材がもっと必要であると考えられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 449 基礎科学を追究してきた研究者は総じて経済活動に興味を持っていない。研究者はプロ野球選手ではないので、研究者にホームランの打ち方を言えと強制しても言えるわけがないように、産学官連携を進めたいのならば、それは現在の中年以降の研究者に要求するのではなく(間違った答えしか言えない)、基礎科学と経済活動の両方に通じた人材を特別に育成する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 450 研究者が、基礎研究と、企業との連携や共同研究を、両立して進められる環境作り、仕組み作りがもっと必要。特に時間という観点で。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 451 産学官連携にまつわる諸々の作業等がほとんど研究者に帰せられている。研究者はイノベーションを生み出すことにのみ集中させるべきであり、その余のサポートする体制が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 452 もっと研究者にインセンティブがあるような政策が必要と感じています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 453 現在はオープンイノベーションの時代になってきているが、そのような組織づくりが間に合っておらず、その結果、社会とのつながりが希薄になっているように思える。オープンイノベーションのベースとなるべき技術や人材の創出が、研究機関や大学に求められるであろう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 454 国際標準に関しては、国際的にオープンイノベーションを実施することが最善の選択であるが、知的所有権の保護や国内機関のみへのファンディングを前提とした日本の政策ではそれを阻害している。オープンイノベーションの促進ためにはオープンソースソフトやドキュメンテーションなど、論文にならない研究開発活動を促進する必要があるが、競争的資金の評価項目には通常含まれていない。これらは知の社会実装を行うために必要な活動でもあるが、現在では研究評価の対象になっていない。とくに研究機関では研究者の雇用に精一杯であり、研究の周辺に係る人材の確保が急務である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 455 オープンイノベーションの伸展の為に、もっと使いやすい研究者・研究内容検索用のRDB整備が必要と考える。また、企業側でも他社に供給可能な技術を検索可能なRDB整備が必要と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 456 地方大学は、大学の意義を考える上で、地域貢献を無視できないものと考えており、その意識付けは進んでいる。ただし、これに傾倒するあまり、グローバルで一流を目指す研究開発への意識がおろそかになる危険性もあり、多面的な部分に意識が行き届いた経営が求められる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 457 ・大学等知財のパッケージ化など産業ニーズに沿った取組を行うも、人材、予算が十分でなく十分機能していない。・地方創生のための人材育成、問題解決については、政令市など一部自治体のみ取り組んでいるが、予算が少なく人材もいないので十分機能しているとは言いがたい。・国が主導し、地域の企業ニーズを顕在化し大学等とマッチングする取組、人材や開発費等の支援に取り組むべき。民間資金の誘引も、中小企業は難しく、マッチングファンドの緩和なども考慮していく必要がある。・一部大学を除いて研究支援人材の状況は脆弱で多くを期待できない。研究者の下請け的な位置づけとなっており、能動的な目利き等が十分に発揮されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 458 各セクター間の連携、資金・知財支援体制、人材確保、規制緩和等はまだまだと思われる。また、国際標準化は我が国が不得意とするところと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 459 それほど進んでいないのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 460 自発的な産学官連携はいいが、取組として行われると、それぞれの思惑があり、なかなかうまく行かない場合が多いように感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 461 国立行政法人の知的財産事務部門の専門性があまりにも低い。数年置きに実施される、産学連携やイノベーションと全く関係ない事務部門との無差別なローテーション人事を前提とする現状で出来る仕事ではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 462 共同研究自体は、実問題を解く中で問題の本質が見えることもあるので悪くないが、現状、当研究所では知の対価を得ることができず、予算の使い方が非常に縛られたものとなっている。(国研)の制度設計をされている方々には、(国研)の研究者に共同研究費をたくさんとってこさせる意味を今一度よく考えていただき、共同研究費用の一部については新たなイノベーションのための費用として明示的に使用用途の制限をつけないことを認めるなど、制度から変えていく取り組みも必要だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 463 企業は、基礎研究やすぐに応用できない分野には興味がないと思う。興味に目を向けさせるためにも、学会を企業の敷地で開催すれば補助金を出す等、企業側が一見役に立たないような研究でもそれらに触れる機会を増やしてみる等工夫も必要と思う。また、研究成果を企業側に売り込むのも基礎研究を行っている研究者からすると経験がないので非常に難易度も高いし、メリットもよくわからない。産学官連携はどのようなものなのかについて、研究者に対して情報発信する必要があるのではないかと。少なくとも私に関しては、産学官連携がどういふものなのか詳しく教えられたことがない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 464 基礎研究成果を知的財産化する意識が低いと思う。これは、研究者の評価制度に原因があり、研究者は研究費を獲得する為に基礎研究成果を早く論文にする必要があるため、自分の研究が知的財産化できるかどうかよく吟味できていない(するのが面倒くさい)ように感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 465 基礎的な理学分野では表題に係わることは困難に思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 466 事業の性格上、産学官の連携は比較的図られていると思う。例えば、研究開発成果を社会へ反映し、国益とするための重要な作業のひとつとして学協会にて行われる規格化作業がある。公平性、公正性、公開性を持って規格策定を行うためには、立場の異なる産学官の連携は必須である。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 467 人的交流について流動性は乏しいと言わざるを得ない。ただし以前より改善傾向にあると感じるが、企業とアカデミアの壁を超えて籍を移動する研究者のキャリアは大きなリスクが存在する。日本の科学技術イノベーションのためには、企業研究者とアカデミア研究者が対等に自由に行き来する環境整備が必要ではないかと思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 468 現状では遅れていると感じる。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 469 近年、国や研究機関が産学官連携とイノベーション政策の取り組みを強めていると思います。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 470 現場に対応する学部が存在しないことが、大学との連携を難しくしていると感じます。(航空機の現場は、複数の分野(空力, 制御, 構造, 推進, 運航等)が総合されたものですが、現在では、それらを総合的に学ぶ場がなかなかないのではないのでしょうか。)(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 471 研究所内においても、民間企業と関わり研究成果の社会実装を積極的に行っている現場型研究室はある。しかし一方、基礎研究メインの研究室で生まれたシーズが、現場型研究室まで届く流れ等が整備されていない感がある。現場型研究室はすぐにネタ切れを起こす一方、シーズ型研究室は現場の役に立たない、と批判される状況にある。全体を見て流れを作るような人材が必要と考える。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 472 産業界のニーズに適合した大学での研究、イノベーションに繋がるには、大学への具体的な動機付けする仕掛けの機会を増やす制度設計があればと思う。(公的研究機関, その他, 男性)
- 473 政府資金、補助金はまだまだ不十分でベンチャーのリスクも大きいと思う。(公的研究機関, その他, 男性)
- 474 一対一の産学連携ではなく、複数対複数の、できれば異分野を交えた産学連携のネットワーク、チームを多数構築し、また地域連携ではなく、地域と地域の連携、たとえば北陸と九州など、広域な協力構図が必要であると考える。(公的研究機関, その他, 男性)
- 475 1. 組織の変革が起こっているか。時代に対応できることはもちろん、将来を見据えた変革を行っているか。2. 学ぼう、変ろう、動こうといった意識を持った人材がいて、更に伸びていける環境か。全員の底上げはイノベーションには重要ではない。3. 研究機関から企業へ、企業から研究機関へといった流動性(組織的にではなく、研究者自身が行動を起こす、組織も受け入れる)のある環境こういった事が大事な気がします。(公的研究機関, その他, 男性)
- 476 ・民間企業との連携・協働の取り組みは行われているが結果は不十分。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。・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り(権利化と実施可否)、実践能力のある人材育成が必要。・大学の起業家精神人材を育成取り組みは評価するが、科学技術関連およびモノづくりへの傾向が低い点が残念。・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ところだが、むしろ実践側の甘えも目立つ。・標準化は技術力優位、企業連携、各国とのハーモナイズを推進する、国策としてのリーダーシップが不可欠。(公的研究機関, その他, 男性)
- 477 イノベーションを生み出すことに必要とされる「技術促進」環境に大きな政策的課題は残されているとは感じないが、技術適用分野(市場)における規制緩和、ルール整備面での課題は多い。(公的研究機関, その他, 男性)
- 478 産学連携の取り組みは私の所属する機関でも強化がはかられておりますが、現時点では、これまでつながっていなかった2つの分野(産・官)を繋げようと必死に知恵を絞っている、といった感があります。産と官が容易に情報交換できる風土を作り出せば、もう少し自然と連携すべき分野が見えてくるのではないかと思います。産と官との普段からのコミュニケーションを促進することが重要だと感じます。(公的研究機関, その他, 女性)
- 479 産学官連携やイノベーションの出口イメージが「起業」になっていることは、実情から乖離していると思います(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 480 依然としてシーズと市場ニーズの需給ミスマッチが強いと思います。また、研究段階から開発段階へ繋げ、ベンチャーキャピタルから資金調達できるまでの間を埋める資金的機能(GAPファンド)が殆どないことがイノベーションを阻害していると感じます。大学や研究機関は産学連携における共同研究等の受託件数のみが目標化され、事業化が目標化されていないことも停滞の一因と考えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 481 問4-18: 個人情報などの取扱が、スタートアップに好意的ではない可能性があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 482 産学官連携といったところで大企業側がグローバルモデルでリーダーシップをとれていないため、あまり産学官の枠組みが一部のスーパープロジェクトを除いて機能していないと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 483 目利きにより、チャレンジする前からリスクを考えすぎて多様なチャレンジを促す仕組みになっていない。イノベーションを引き起こす多様なチャレンジが生まれる仕組みと環境がない。厳選な審査よりも支援育成が大切であり、失敗を非難するよりチャレンジを評価する仕組みになっていない。リスクマネーも一部の機関・その感性にかたより、多様な判断で投資が行われている環境にない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 484 支援は十分だと思う。むしろプレイヤーより支援者が多すぎる。しかもその支援者のほとんどが「ベンチャー」をやったことさえない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 485 大学の基礎研究をイノベーションに結びつけるためには知財を外に出す、起業化する事で価値評価を行い、ベンチャーキャピタルが資金提供を行っていくと言う基本的構図ができていないと難しい。その点が日本では本当に理解されていない。特に官僚統治の日本の社会構造では遅々として進んでいない。SBIC制度の確立とベンチャーキャピタル資金の拡充をすべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 486 産学官連携といわれて久しい。80年代は通産省を筆頭に、米国のシリコンバレーと同じことを日本の大学が実施するようにとTLO政策など打ち出したが、余計な人材を抱えるだけで、効果はなかった。日本では、どんなに外部資金を導入していても、65歳で定年になる。米国では70、80歳でも外部資金を獲得できる研究者は大学内で院生指導と研究室運営が可能であり、これが大学発ベンチャー重要な仕組みになっている。日本ではJSTがスタート事業として大学発ベンチャー支援を推進しているが、3年で事業化にめどを付けなければならず、ベンチャーを30年間育成してきた目から見ればあまりにも無理がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 487 ・産学官連携とイノベーション政策の状況については、遅ればせながら政府／府省(内閣府, 総合科学技術イノベーション会議)主導で戦略的かつ強力に進められ始めていて、現在進行形だと思う。この政策による産学官体制や成果は一朝一夕に出来るものではないので、産学官で持続的に推進していかなければならないと思う。そういう意味で、第5期科学技術基本計画を常に進化させながら実働していくことが重要だと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 488 産学官連携に関して、大学・国研の組織としての意識はかなり向上しているが、大多数の研究者個人の意識はそれほど高まっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 489 産学官連携について、もう十数年前からその取り組みは行われていると思いますが、学はアカデミック、産は利を追求し、そのギャップを埋める、間を取り持つ機関の機能が十分ではないように思います。イノベーションという言葉もそうですが、IoT, AIなど発信されるキーワードは世間的にも認知され、浸透しているものと思いますが、正直申し上げますとまだまだ実が伴っていない印象を受けます。システム構築という点で規制緩和、ベンチャー創業、金融財政支援、規格の標準化等々の施策については国が主導的立場を取ることにいると思いたすが、もっと大胆な政策を期待いたします。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 490 産の問題であろうが、自力で基礎(無)から何かを生み出そうとする研究者がすくないかほとんどない。基礎研究につき込む資金がないのかもしれない。海外依存や、大学依存では駄目である。産も革新的アイデアをだすことを考えなくてはならない。入社後の育成システムにも問題があるのだろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 491 IOTについては、IIは十分な人材、インフラがあると思いますが、Tが何か？それを支える人材は？というあたりは、非常に思える理解がされている気がしております。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 492 制度の趣旨は理解できるが、実践的にはほぼ機能していない。これは、先進地域と後進地域の分けや技術格差の有無をきっちり理解されていないことが大きいと思える。地域創生に全国一律の考え方等を持っているようでは、地域創生はかなわない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 493 官学の研究levelが低ければ、また純粋研究であれば、連携は非常に難しい。厳しいようだがこれは学官側が改める事項だと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 494 ・前述でも書きましたが、社会全体での大きなグランドデザインが見えません。社会であまり見掛けません。くだらないTV番組の10%でも割いて、そうした点をメディアでもっと取り上げるべきだと思います。高学歴社会になっているにも関わらず、社会に還元されておらず、高学歴者がクイズ番組ばかりに出演するようでは嘆かわしく感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 495 大学や研究機関は、自分の得意分野や今までやってきた分野を継続して研究している。資金もそのようなところに流れてしまい、本当に先進的で役に立つ研究に資金は回っていない。テーマを選定する人は、学識経験者ではなく、実業で成功した人にやらせるべきである。学識研究者は大学を守るための人で、先進的なテーマを選べる人ではない。今までに一番ひどい例はC1プロジェクトであり、理にかなわないテーマにNEDOから金が流れた。NEDOはつぶしたほうがよい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 496 どんなに素晴らしい研究開発でも、産・学・官のいずれか一つの人材が欠ければ、それを埋めても、続行することは、大変むつかしく、製品化・商品化までもっていくのはむつかしいのではないだろうか。研究者の持ち時間と、経済効果が出るまで持続する制度と資金が、研究開発には必要だ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 497 大学発のベンチャーが声高に叫ばれて十数年の時が過ぎたが、投資した予算に見合う成果が社会に還元されたとは実感出来ないと言ったらお叱りを受けるだろうか？関東の人体支援ロボット、関西の新薬創生、など、忘れた頃に間欠泉のようにメディアを賑わす。私学の雄が取り組んでいるマクロ繁殖に喝采を送りたくする身としては、何が違うのか、どこが違うのか、研究費(の配分)のマネジメントを行う人たちに十分な判断の情報が届いているのか、懸念してしまう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 498 大学定年退職後会社を設立して日本のベンチャー支援体制の薄弱さを痛感した。米国では独創性のあるベンチャーであれば、各省庁・軍などの公的資金を数年間受けて事業化にトライできる。日本での最大の問題はベンチャーに対しても既成大企業と同じ税率が適用され、利益の約半分を税金として納めるため内部留保ができないことである。税理士に相談すると、借金して赤字にすれば税金を払わなくてよいということである。大学の研究シーズが果実を生むのは0.1~1%程度なのに大学が知的所有権を主張しすぎるために、民間との共同研究が進まない。大学が企業の下請的になれば、10~20年先を見据えた研究はできない。企業に役立つ研究は産総研などの国研にやらせるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 499 大学等で研究分野を各専門分野において先導してきた人材が、定年後は生かされていない。彼らもイノベーションに活用できる人的資源である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 500 人材の流動化、大学人材の企業での確認(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 501 AIなど流行のモノに、多少研究資金が流れるようになっている気もするが、全体を見渡した方向性をしっかり見せて欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 502 人工知能技術やIoT技術について、新しいアイデアへの取り組みについて、それを評価できる人材が不足していると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 503 多くの大学で大学の研究成果をベースに特許出願される事は一般的になってきた。が、国内出願にとどまり海外の権利化まで行わない場合が多い。その場合、中国にタダで使ってくれと言っているのと同じ。本当に重要な成果であれば、海外での権利化も進めないと本来の事業展開ができない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 504 民間企業との事ですが大企業中心で中小、零細企業のベンチャーには厳しい状況だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 505 取り組みはなされてきていますが、具体的な人材の輩出にはもう少し時間がかかるであろうと考えています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 506 医療領域でのイノベーションについては、医療に貢献する新規治療や医薬品、再生医療などAMED支援も含めて国策支援は感謝します。治療法のシーズを創出し実用化可能性顕在化、そして実用化の段階へ規制適合した開発やその資金は膨大です。シーズの実現可能性評価における淘汰・育成とそこから残ったシーズ実用化に向けたベンチャー・公的機関・製薬関連企業との取り組みを、all Japanで構築する必要性があると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 507 産学官連携はこの10年で大きく進んだと実感します。ただ、ベンチャーをつくるのがいいのではないと思います。最終的なゴールは意識すべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 508 JSTにより大学の研究テーマが紹介されているが、メーカから見て魅力のあるテーマが非常に少ないと思われる。メーカ側のニーズを先生方にお伝えする場が必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 509 研究者、技術者が社会の発展や仕組みに関する興味を持ち、基本的な仕組み(特に経済的な仕組み)を知り、実感できる機会を持つ必要があると思います。またもっと普遍的な価値に対する関心を持たなければ、ベンチャースピリットを持つことは難しいのではないかと思います。狭い技術的な関心だけでなく、その先に実現できるものへの関心がないと、力を保つことが困難かと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 510 ここが日本が他国と比較し一番弱い部分と思う。戦略的な思考と創造と実践予測などと 具体的な課題や技術の要点把握と変動変化予測などやリスクを見込んだ取り組みなどの戦略的構想とチャレンジサポートへの十分な資金援助・バックアップ体制レベルが低いと思える。サポートするメンターも負荷とか資金余裕度もないから、調和のとれた戦略的メンター制度も充実が必要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 511 かけ声は高いが、実質を伴っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 512 産学官連携を推進するのなら、民間企業に対して、大学や研究機関に対して共同研究を行うための費用や、公的な施設の実験設備を使用する際の費用を、基本的に無料にするべきです。ものづくり補助金等の補助金を使用した支援制度も、申請から報告の手続きを最低限の内容にするべきです。一般的な民間企業同士のやり取りのように、発注書と納品書のようなもののみとして簡易的にすると利用者に対する負担を軽減出来ます。そのためにも、補助金を支給する公的機関は、成果物を買取ると言う位置付けにすると良いと思います。そして、買取した成果物を、公的施設による常設展示や専用サイトにて一般に広く公開すると良いと思います。このことにより、補助金を使用した成果物を広く宣伝することにもなり、実際にその技術を使用したいと思う企業も増えることとなります。これまでの制度なら、補助金を使用した成果物を実用化するためには、基本的に自社努力のみとなり難しいと思います。公的機関からすると資産計上しなければならぬ等の課題もあるかもしれませんが、新しい制度にしてそのようなことも解決すると良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 513 起業家になることの良さが、若い人には伝わっていないと思われる。何が悪いの？と尋ねて答えられる小中高の先生どれだけのいるのか？ そういったことをまずやったことのない教育学部出身者では限界があるように思われる。一番に挙がるのは、金持ちになる、とかだが、先ず受け入れられず、そく叩かれるだろう。プロ野球選手みたいなイメージ戦略が必要か？ アニメでも作るか？ 地方のインキュベーション施設なんかはガラガラなのだから、ベンチャーにただで貸し出せばいい。もちろん成功すれば回収すればよいが、金銭よりも、その立上げ経験などを後進に伝えて貰うべく、講師やインターンシップなどの義務を課す方がメリットがあるかと。エリアごとでベンチャーの企画イベントを毎年開き、トップは3000万円、10位まで1000万円くらいの賞金を、上述の条件などを掛けて出せばよい。一年程度の活動資金ではあるが、よい経験を積んだ者が世にできることになるし、10年も続ければ地域に根差した新産業も幾つか生まれるではないか？ 年10億、10年で100億だとしても、起業や産業創出のイメージ戦略と考えれば、これくらいかけてもいい気がする。原発の危険性から廃炉についてはよく議論されているが、具体的な代替エネルギーについてはどうか？ 温暖化の問題がホットだった頃を忘れてしまい、安易に火力発電を増やし、仕方ないからで終わっている。また、そのために掛かる費用をみるなら、とっと代替エネルギーの開発につき込んだ方が建設的だ。就職できないから院に行く半ニートの学生がたくさんおり、うまく集めれば知識のある人員の確保はできるのだから、そういった特定テーマ(期間限定)を開発、事業化する公的機関を、若者限定(管理職を含め40才未満)で作ってはどうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 514 官が直接投資をするのではなく、民間への優遇制度により民間の投資活動や、大学への支援活動を行うような税制優遇や環境整備を行うべきであると考える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 515 各大学が従来のを超えて産学官連携を進めようとしているのは結構だが、運営交付金を着実に減らすという環境下においては大学の本来の業務が次第におろそかになりつつあるとの実感を持つ。欧米に比べて企業からの献金、寄付が極端に少ないという現状を打破しない限り、このままでは日本の技術立国は壊滅的状況を迎えると思われる。なぜ大企業が目先の利益ばかりにこだわって基礎技術の育成を怠るのか理解できない。それほど日本の経営者は愚かなのか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 516 製菓業界関連では、依然として、産学の連携について、十分に機能していないように思えます。日本の大学の先生方の研究能力は極めて高く、世界的に通用する研究をされている先生は多くいますが、研究のゴールが大学と企業では異なっている点もあるかもしれません。特に「基礎研究までは大学」、「臨床開発や開発研究は企業の仕事」といったように分断されており、新薬の創出には時間的にも長期間かかることもあり、連携が機能しにくい点も考えられます。また、企業化精神も世界と比較すると低く、研究援助(公的または寄付金)の問題もあるかも知れませんが、研究から事業化に至る過程は中々、順調には行っていないのではないのでしょうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 517 産学連携は、理想論が先行し、参加者全てがwin-winになる構造が出来上がっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 518 地方の国立大学や公立大学は、地域の課題に即した研究に積極的に取り組んでおられます。起業家精神やビジネスに興味を持った人材の育成は緊急課題です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 519 公立の大学や研究機関(税金投入)と私立の大学や研究機関では、知財マネジメントが異なってもいいのではないかと。公的機関が自らの組織運営のために知財マネジメントが強いと結局、技術が社会の普及に役立たず、税金が社会の発展に役立たないとも考えられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 520 企業と大学の間での人材の流通は十分ではなく、もっと活発に行えるような仕組みを用意する事が必要だと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 521 企業と研究機関との人事交流、転籍、転職が不利にならないよう働き方の改革を進めるべきと思料。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 522 弊社は過去と現在において、複数の大学と寄付講座や産学連携講座を設立し、価値創出や人材交流を行っております。自社の努力とともに、産学官連携による社会貢献に期待しています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 523 民間の資金・資本をもっと活用するシステムの導入を検討してほしい。例えば、大企業が国内のベンチャー企業や大学と共同研究などの連携を行った際に、同額を別途税控除するなどのインセンティブを付与するなど。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 524 産学連携の障壁となっているもののひとつに、大学や公的機関が基礎的な技術や素材だけで知財権を主張し、その後の利益配分にこだわるため、製品化に向けた協働に進みにくいケースが散見される。シーズを製品化させるのに如何にその後多くの研究開発費・人件費とリスク負担がなされなければならないかを、多くの大学の先生方は理解されていないのが根本的な問題と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 525 大学や公的機関との連携において、知財をめぐる先方の権利主張の厳格さには閉口してしまう。契約協議も極めて難渋する。政府の支援策が的外れ、即ち、肝心な部分に資金供与がされない、政府関係者の理想形(世論に過剰反応した姿)に誘導するような支援、資金配分がされている。より現実的な思想に基づく、政策が実現されることを希望します。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 526 産業界とアカデミア間での人材流動が少なく、かつ一方的で、イノベーションに必要な経験や技能的ダイバーシティが不足。キャリアの面で多様な選択や、やり直しができる状況が必要だと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 527 マンパワーが不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 528 ・産学官連携をベースに、アカデミアで産業が求める人材育成を行うことには限界がある。アカデミアでは基礎教育を充実して欲しい・規制緩和がイノベーションを産み出すとは思えないが、大学発のベンチャー支援策は必要と感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 529 産学官連携での研究開発を検討する際、知的財産の取り扱いで企業側が躊躇する場面がある印象があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 530 大学知財本部は、企業における特許戦略や状況をもっと学ぶべき。自分たちが事業化しないから「不実施保証」を要求するのではなく、自分たちも事業化を行うためにどうあるべきかを考えないと、企業の共同研究意欲を削ぐことになる。イノベーションエコシステムやベンチャー支援に関しては、形だけ欧米、シリコンバレー、イスラエル等のやり方を真似ようとしているだけに見える。実際に十分な成果を挙げているとは言い難い。日本の実情に即した仕組みを編み出すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 531 システム化による効果より、個人の意志・能力に依存する創出や地方創生が多いと感じている。また、その環境も不十分だと認識している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 532 産学官連携は省庁によって積極性に温度差があると感じる場合がある。省庁間連携がイノベーション政策には必要なこともあるかと思うが、それぞれが専門分野を軸に同様なテーマで進められることがあるようにみえることがある。産学官連携はつなぐ人材にもっとビジネスに即した人材も必要かと思う。一部の方々はイノベーションを起こすというより、過去経験による見識を披瀝されることで革新につながるアイデアやコーディネートができていないか疑問。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 533 国全体としてベクトルがそろっていないと思えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 534 最近、産官学連携の動きが活発になってきたと思われる。ただ、大学や研究所における実務レベルへの浸透は少ないと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 535 AI,IoT,イノベーションという言葉だけが先行しているように思えます。具体的なイノベーションとは何を構築する事なのか？大学も、生き残りの為に、それぞれ独自に動いているのが実態だと思います。我々企業としては、各大学がどのような取り組みを実行しようとしているのか？をそれぞれ吟味して、トライをしていかないと真の産官学連携とはなりえない。上記にも記されているが、地域毎に、それぞれを分野の強みを明確にして、取り組む必要がある。又、資金関係も考えても大学が十分に保有できておらず、資金調達に走っている点も心配点である。もう少し、研究に没頭できる体制の構築を希望します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 各大学で様々な取り組みがなされ、成果を出しているところもあるが、全体として見ると不十分と思われる。イノベーションに繋がる実用化研究の面で大学の取り組み、人材育成の強化を望む。ベンチャー設立や事業展開のためには、研究者の企業家精神を醸成するような場や教育・育成の仕組み造りの強化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)
- 537 ベンチャー創業に関する国際的なレベルは低いレベルであると思う。教育制度や大学改革の根本的な見直しから始める必要があるのではないかと。また例えば日本発の技術が生まれたとしても、技術の標準化・国際標準化という点で後れを取っていると感じる。今後の国際標準化が必要となってくるであろうAIやIoTに関する日本技術がガラパゴス化しない様に過去の失敗に学び国際標準化にも注力が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 特に、このような連携で知財権の取り扱いに関して、学と産の共通認識が持たなくて苦慮する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 先進国では当然で、世界企業は海外では容認している知財の扱いや大学との共同研究の基本が、依然ガラパゴスのまま。特許の共有が、知財の死蔵化、ベンチャー起業を阻んでいる。政府通達で、「大学で行われた研究によって生まれた特許は、大学が単独で所有する」パイドール型とすべき。また、大学院生を使つての共同研究を含む研究実行には、学生への報酬を含むこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 大学の一方的な研究発表はありますが、企業ニーズとのマッチングはなかなかとれていないと思います。ネットワークが部分的にはありますが、大きく発展していない(企業側に問題有り)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 研究と産業界とのマッチングが上手く行われていないように感じます。研究者は論文にのみ関心があり、知的財産には興味や知識が乏しいのではないだろうか？ また、中小企業の抱える技術的課題を解決する仕組みもより整備される余地があるのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 542 起業に対してのハードルがあまりにも高い。シリコンバレーまでとは言わないが、それなりの環境の整備が必要である。借入れに対する個人補償なども取らない方向は出ているがまだまだそのようには進んでいない面も多い。特区制度も規制の象徴であり、一時的なごまかしであり全国に広まったものは無い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 543 地域ニーズと地域特産との間の勘違いが解消されない。地方創生は、地域の特徴ある研究活動に基づく事業化を地方の企業が行えることが、世界発信できる地方企業を作り出すことも出来るし、研究資金や研究発達を地方に作り出すことも出来る。ただ、大学間での資金に順位付け(MM大学は、TT大学より少ない資金で、順位立てをすべき)を行っているようでは、世界に発信できる産学官連携を作り出せる確率を減らしている。一部の医薬規制等について、早い段階で基準作りが実施されているが、日本の特性として、しっかりと規制に入り、他国に抜かれる。また、ベンチャーの創出と実現可能なベンチャーを理解できないで、ジャッジが行われている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 544 シリコンバレー等のイノベーション先進地域と比較して我が国はイノベーション創出エコシステムが不十分と感じる。Ventureおよび支援機関、リソースの量と質(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 以前より改善されているが、未だ「産・学・官」間の温度差を強く感じる。それぞれの思惑(目的)が一致しない限り、この「温度差」を埋める事は、困難と思われる。まずは、「産・学」の連携強化とそれに関わる「官」の在り方を改善すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 546 大学が研究課題を具現化する能力が低いため、特異な技術を持った民間企業は共同研究するメリットを見出せない状況が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 547 分野によると思うが、学が産業界をリードする活動が不十分に思える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 548 産学官連携に関しては、学/産の思惑が一致しないとうまく運用できない場合が多いと感じる。双方の思惑について、広くニーズの検索ができて、よい連携相手といかに組むか？組めるか？の仕組みが整備されるべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 549 先ほども記述しましたが、世界最先端分野ではなく、日本を支える中小企業、町工場等の存続繁栄のための地方での産官学連携が不十分であると感じる。特に地方の偏差値の低い大学の学生がそのまま地方の中小企業に就職し、それら地方の中小企業が日本の産業の基盤を支えているということを考えれば、学生時代にあまり勉強が得意でなかった人財をどう活躍させるか、どう活躍すべきか、地方の産官学がもっと深く意見交換する必要があると感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 550 企業側から見ると、イノベーション政策の肝となるのは、税制と労働政策と感じる。開発に対する税制支援のさらなる拡大があれば、産学官連携やチャレンジへの活動の活発化につながる。人材のより自由な移動が可能になるような労働政策であれば、産学官の人材の最適な場所への移動も実行しやすく、優秀な人材の適材配置が可能になる。優秀でもその企業にとって不適合な人材を抱え続けざるを得ないような状況は無くしたほうがよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 551 ・イノベーションの技術を持つベンチャービジネスを育てる生態系が日本では、米国のように未だ形成されていない。失敗を許さない風土というより、その手の資金支援(ファンド等のスポンサー)の仕組みがあまりないからではないか。また、学生も先々イノベーションを目指す経営者になりたいのなら、就職時に大企業をすぐ目指すより、まずはベンチャーでアントレプレナーシップを鍛えて実績を上げ、起こしたベンチャーをうまくエグジジットさせるような力量を養った後で大企業に行くようなシステムが日本でも珍しくなれば、優れた経営者が多く輩出し、大企業もグローバルでもっと強力になれる可能性が高い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 552 IoT, AI, Bigdataなどの先端技術の市場活用に必要な規制緩和について、政策立案と実行に時間がかかりすぎて、Globalな動きに遅れてしまう懸念がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 553 産学連携に対する大学の先生方の意識の低さを大きく改善する必要がある。加えて大学としても、産学連携に対する評価システムが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 554 産と学の間の人材交流は不十分。特に学から産への人材の移動が少なすぎる。これは産にも学にも責任がある。それぞれの構造改革が必要であろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 555 知識移転や新たな価値の創出にたいして、新興国と比べて、日本はますます落伍してしまう。沢山の中小企業、特に、ベンチャーが新たな価値の創出の中、重要な役割を分担しているが、非常に残念ながら、ベンチャーの平均寿命は三年間ぐらい。普段は、研究結果から製品化まで早ければ五年が必要と言われている。この五年間、ベンチャーを支える資金はどこから得られるのか、一番の課題だろうか。中国の例として、政府が資金からオフィスまで支援した。そうすると、ベンチャー創出の成功率が大幅のアップした。一件成功すれば、国と社会に大きな貢献できるだろう。なぜかという、新起業のベンチャーは大部分HI-TECHある、資金がない。この深刻な問題をうまく解決すれば、日本のベンチャーが世界の一流になると信じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 556 このページの設問に関し、過去に比べて、どのエリアも取り組みが加速化していると思います。他方、米国、ドイツ等と比べると十分かというところでもないように考えます。従いまして、十分か、という設問には答えづらく、わからないばかりで申し訳ありません。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 557 私共は産学官連携を積極的に進めさせて頂いており、お付き合いさせて頂いている国の機関や大学、研究所などにも沢山お世話になっておりますが、上記の回答は、日本全体を見た場合、産学官のそれぞれにまだまだ不十分と思われることが多いと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 558 現実社会で起きている切実なニーズに基づいて、大学などの研究機関が研究をしているとは、なかなか思えない。国際標準に提案したとしても、国内でそれが守られなければ、絵に描いた餅になる。世界中で新たな技術やビジネスモデルが生まれているのに、日本だけが古い世界にしがみつき、イノベーションが起きる風土を生み出せないような気がする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 559 産学官連携とイノベーションという意味では、SIPのような縦割りを突破し、新たなニーズを創出するような研究開発プロジェクト、あるいは地域のニーズと研究開発セクターのシーズをマッチさせ、インキュベーション機能を持つプロジェクト機能(政策)も不可欠である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 560 現在のIoTや人工知能関連の産業が勃興する状況では、時代の変化が激しいため、現状の産学官の体制では取り組みのスピード感が不足する。社会で実際に起きていることを速やかに官学に伝えることも産業界の重大な役割であることを認識すべきであると考え。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 561 産学官の組織的な連携の取り組みは近年さまざまな形で広がっており、大学・研究機関研究者側の意識も高いと感じる。基礎研究の成果を実用につなげるために、民間との連携を促進する制度の簡素化や柔軟な仕組みの充実が必要と考える。特にエネルギー分野は実用化までに必要な期間が長いので、中長期的な観点で、基礎から応用までを網羅するような重層的な体制構築が可能なプロジェクトのさらなる推進を期待する。また、技術開発成果が規制合理化等の社会環境整備にスムーズにつながる仕組みが望まれる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 562 事業化するなどの成果が出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)
- 563 大学や公的研究機関は、民間企業との連携・協働には、知的財産権の問題が発生すると予想されるので、慎重にならざるを得ません。連携・協働を推進するのであれば、この点、考慮が必要と思われます。地域が抱えている課題解決については、福島県のような場合は積極的な取り組みがされていると考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 564 「ベンチャーを興すことを推奨します」と施策の中で宣言していても、起業のためのファイナンス等のケアは全く行われていない。また、知的財産についても、施策の中で生み出された知的財産について、民間企業の立場から見ると、非常にリスクな契約書しか存在しない。例えば、使用されていない知的財産は国の指示により第三者に使わせることができる旨の記載があれば、民間企業は時期的な面から知的財産を使わないこともあるのだが、それを別の技術を持っているライバル企業に使わせることが可能な契約である。そのような契約の下では、民間企業は積極的に知的財産を生まないのが経営的な判断となっている、と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 565 たとえば不実施補償など、企業側が足踏みするような契約形態を再検討願いたい。一方で、実証の場としての日本は非常に窮屈で、たとえば、シンガポールなどで実証を行うことも多い。これは国家的損失であり、研究開発の中での過剰なプライバシー保護などは再検討願いたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 現状は、あまりにも短期的に企業収益につながるものが産学官連携・イノベーション政策と考えられている。また、イノベーションを狭く技術革新にとらえている節もある。イノベーションは新技術が生むとは限らない。むしろ、既存技術を生かす規制緩和や制度充実の方がより早くより大きな社会的イノベーションをもたらす可能性が大きい。社会的な利害調整の手間を嫌った技術偏重では、成し遂げられるイノベーションはごく限られたものになりかねない。大学・公的研究機関と企業間の意思疎通は人材の相互交通で促進するべきだが、依然不十分だ。政府が先導した過去の大型プロジェクトは社会実装への意識が低かった。プロジェクトは研究開発にとどまってはならない。社会実装のための課題洗い出し、対策立案、場合によっては開発目標の転換や研究開発の縮小・中断も含むプロジェクトマネジメントが必要だ。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 566
-
- 567 国としての制度はあっても、大学、地域によって取り組みに差があるように感じる。若者に、もっと起業を促し、迅速でとがった製品、サービス開発ができるようになるといい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 568 ・政府の「イノベーション政策」は根本が間違っている。イノベーションとは「売れるものをつくる」ことにすぎない。米国のネット関連イノベーションは全てそうだ。技術的には大したことないものなのに、そこにサービスがくっつくことで大きな利潤を生み出している。日本の場合、大企業の「ものづくり」にどこまでもつきあわなければならないために政策自体がゆがんでいる。・企業の「イノベーション」も縮んでいる。株主優先のために大企業でも5年を超える研究プロジェクトはできないから、ろくなものができない。自分たちでやらなくなったものを大学や国の研究機関にやってもらおうという話だが、ムシが良すぎる。「中央研究所ブーム」の頃の企業の自律性はどこにいったのか。企業家の精神が衰退しているから経済も衰退しているのではないのだろうか。・大学の研究現場もやせ細っている。教師は若者を育てることが本務なのに、産学連携だの地域連携だのに駆り出され、教育も研究もおろそかにならざるを得ない。学生も連携ネタばかりやらされ、この先どうなるか全く分からないような大きなテーマに出会えないから成長できない。・ベンチャー企業が育たないのは、大学の側に責任があるのではなく、社会の側に責任がある。タネがあっても投資家がないから「死の谷」を乗り越えられない。だから若者もあえてリスクを取ろうとしない。投資家を育てる政策の方に力点を置くべきだ。・日本が国際標準を取れていないという問題は、私の知る限り少なくとも20年前には顕在化していたのに、これまで、何の政策もなかったように思う。工業技術院にあった標準研究所もなくなってしまった。科学技術で世界をリードしようという国が標準研究所や地質調査所をなくすという暴挙がまかり通る、それ自身が信じられない。経済産業省から文部科学省に移管し、体制を立て直すべきだ。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 569 イノベーション政策は重要ではあるが、社会情勢により埋もれてしまった既存技術、特に、中小企業が有している優れた技術を再評価する仕組みを作ることで、真に創成する必要があるのか、過去の遺産を活用することで、ある程度まで事足りるのか、取捨選択することで、限られた人材と予算、時間を有効活用できるようになるように思う。なお、個人的にも直面した問題であるが、ようやく実を結び始めたテーマも事業仕分けや政府の政策転換により、途上断念せざるを得ない状況が、こと地方において多いように思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 570 ①産学官連携があってもイノベーションが実現するのではない。学、の真に優れた研究は産との協働につながるし、ベンチャー創業にもつながっている。重要なのは真に優れた(基礎)研究だと思います。学、の研究者の中で、優れた研究なのに産が興味を示さないといった言葉をよく耳にしますが、優れた研究なのか疑問です。②近年、研究開発人材やイノベーション人材として産から学に転職される方が多くなってきました。しかし、転職された方の能力をフルに活用しているか疑問がありますし、産から学へ転職される方の能力にも疑問があります。学、の表面的な繕いで終わっているのではとも思います。真に交流できているとは、能力の有る産の研究者が、客員教授ではなく教授として学の中に対等の立場で入る事が重要ではないでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 571 IoT技術に関しては官公庁間での協業、プラットフォームの統一化などを進めたいと考えています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 572 大学がシニア開拓を行い企業がそれを実用化する産学官連携モデルが前提となっていますが、産業界はグローバル競争が一段と厳しくなり、利益に繋がるイノベーション創出であれば手段を問う余裕はなくなっています。自社基礎研究、ベンチャーや各種団体(地域自治体等)との連携、海外企業買収等、様々な手段から選ぶ段階であり、国内大学・公的研究機関との連携は選択肢の一つとしてそれに応じたメリットがある場合に実行するものとなっています。従って大学・公的研究機関も世界へ出て行くことを前提とし、その障害を除くための規制緩和・ルール整備を国とともに考えるべきです。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 573 イノベーション視点の産学連携は不十分。時代の変化に追いついていない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 574 イノベーションを産業に普及させることは並大抵ではない。イノベーションに伴う産業化リスク、そのリスクを低減できる展望力のある人材の育成、リスクを保障する金融支援メカニズムなど、まだなお多面的に底上げすべき現実的な政策が必要とされているものと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 575 大きな研究費を持っている大学ほど、先端研究には熱心だが、地域の振興につながるような研究には熱心でないように見える。地方の活性化につながる大きな研究費が必要だと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 576 日本はサイバー空間の活用という点に関しては未だ発展途上国である。ビッグデータを取り扱える人材やAI専門家の需要が急拡大しているが、全く人材育成が追い付いていない。大学・大学院が輩出する専門人材の数には限界があるため、現在の需要不足に早急に対応するためには社会人(すでに就職済みの専門分野が異なる人材)の再教育を政府として考える必要がある。産業界がイノベーションを創出するためには、オープンイノベーションや産学官連携が不可欠な状況になっている。大学の総長・学長や執行部は産学官連携の重要性を既に認識して各種の改革を学内で取り進めつつあると認識している。しかし、現場の教職員までその意識が浸透しておらず、課題は現場教職員のマインドセットの改革に移りつつあると捉えている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 577 ・大学新卒者が安定・安寿を求めて大企業等入社へ傾倒する状況下の教育環境では真にベンチャー精神を持つ若い人は育たないであろう。産業界と官学を往復できるような人事制度および人材養成環境が必要である。・産学官の連携の意義、魅力を再確認しつつ再検討すべきであろう。産学官のそれぞれの特徴が活かされるバトンリレー方式が重要である。最近、学官の研究が出口指向となり産に近くなったことは良い一面もあるが、我が国の将来を考慮するとシーズ枯渇という弊害を危惧する。学官には産が投資できない未来分野を目指してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
-
- 578 産学官連携を有効に進めていくためには、ネットワーク作りが重要である。産官学間の人材の流動性を促進するような仕組み作りが必要であると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 579 産学間ガイドラインなどに期待している。一方で、成長戦略に向けてのイノベーション政策には追加資金が必要。天然資源の少ない日本はイノベーションで立脚していくべき国民理解を進めるとともに、国際競争力の維持、向上ができる政策、産学官連携を推し進めていく気運づくりと具体化、モデルケースづくりが必須。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 580 産学官連携に関しては、アカデミア側だけの議論ではなく、民間企業の研究状況の調査もあわせて行なうべきだと思う。つまり、アカデミアに対する期待値などの理解が必要だろう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 581 特に国公立大学における知財権の主張が強すぎるために、一般企業が共同研究等を実施することが実質的に不可能になっている。企業であれば、一定の譲歩などすると思われることもなく、制度を守ることが第一義となっている。これでは産学連携など発展するとは思われない。IoT関連では、法的整備が遅れているために、実態としてリスクを取った研究開発ができないという事態を招いている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 582 産業界の研究開発投資が官や学に大規模に流れる仕組みが必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 583 ベンチャー企業育成のためには、ベンチャー企業が自ら収益を得られる状態になることが必要だ。特にバイオ創薬などのベンチャー企業は投資を回収するまで10年以上のスパンが必要になるが、そのような長期投資を行ってベンチャー企業を育てるような環境が乏しい。大学TLOなどにも専門性が不足しており、特許の可能性を判定せずに徒に高額なフィーを企業に要求することも多い。政策的にも既存企業を守ることを優先しベンチャー企業等の新規企業の活動を阻害することが多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 584 イノベーションという言葉は普通に使われていますが、イノベーションの定義があいまいな気がするのをこれをはっきりさせたいと具体的な政策も定まらないのではないかと思います。クリステンセンが言う破壊的イノベーションという意味のイノベーションと、シュンペーターの言う「新結合」のイノベーションとは、技術開発的には違うモノであると思います。産学連携の場合は、現在の延長線上にある改善、漸近的イノベーションが主旨に合うとは思いますが、その場合は、研究機関と企業側との研究者の交流、自由な移籍を保証するような政策があると良いかと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 585 国プロ等で“社会実装”を強く求め過ぎると、企業の下請け的な研究になってしまい、大学の良さが活かされない心配がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 586 イノベーションの実現に向けて一步踏み出すハードルは以前よりは下がったと思うが、依然として、失敗を許容しない風土が根強く残っていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 587 産学官連携については、学官の不実施保証を求めないなどもっとオープンにしないとうまいかないと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 588 本質的なところで、日本人特有の”目立ちたくない”,”リスクよりジリ貧でも安定”を好む人口の多さを考慮した政策になっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 589 イノベーション活動を実行した人／組織へのインセンティブが必要であると思う(二極化した敗者復活の道筋のない社会ではこれが必要)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 590 産業界または経済産業省系公的研究機関の要請で学界が産学官連携に加わるのは非常にありがたく、産学官連携は重要だと思います。しかし、大学や文部科学省系の公的研究機関は、産業界の技術ニーズのマーケティングや、研究課題の費用対効果の検討は得意ではありません。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)
- 591 ・AIやIoT技術において、データの連携が肝になるが、社会インフラにおいては、公共機関においてすら既存データ保有者間での連携ができず、結果イノベーションを阻害している要因の一つになっている。問4-8及び9は、大学が取り組むレベルとしては、グローバルを相手に取り組んでいただきたいし(そのモデルの一環として自地域が先進モデルとなるならあり)、むしろ地域ニーズに即した点は経験者の人材還流での解決が良いのではないかと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 592 大学,公的機関との共同研究等で、時間を費やすのは知財権の取り扱いである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 593 大学発の地域重視型ベンチャー企業が徐々に増えていることは、非常に喜ばしいことである。これら育て継続支援していくには必要なものとして、1. 行政の規制緩和からの支援(例えば、観光事業において、インバウンドで増えている外国人観光客への宿泊施設の規制対応など)、環境支援の施策も必要である。しかしながら地元地域がベンチャー企業と共に自発的に動き、それを行政が支援するといったケースがある。2. チャレンジを奨励し、失敗を許容する仕組み、3. 日本の小中高校の教育のなかで、有識者を招へいして、起業のマインドセットを教えるプログラム、大学では、技術以外に、経営を学ばせるプログラムを行うなど教育面からの支援も期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 594 産学官連携が成立しやすい業種とそうでない業種があると考えられるので、その分析をしたうえで政策を組んで頂きたい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 595 補助金を含め予算措置は比較的充実しているように感じるが、当該事業への参画に関連した事務作業の煩雑さが軽減される様式整備を望む。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 596 (1) 大学はあくまで教官の研究中心であるため、論文発表の内容を重視して、企業の研究の方向性となかなか合わそうとしてくれないように感じます。やはり「先生」という感じがします。学会では「村」を感じ、入り難く思います。(2) 大学は1年単位で進めるため、産との時間間隔のずれが大きく、どうしても長期的な課題であってできなくても仕方ないような課題をお願いするようになってしまいます。(3) 官の方が日常的に産と接触しているので、学よりはやりやすいように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 597 大学・公的研究機関と企業が、見本市、学会、オープンセミナー等を活用して連携促進を行える機会は非常に増加していると感じております。イノベーション(産業応用の早期実現)を促進する上で、下記の課題があると考えております。1.大学・公的研究機関が考える成果物と企業側が考える成果物とに乖離がある(学術的価値か、市場価値か)。2.研究資金の不足と利益還元の妥当性。マーケティングやイノベーション人材育成に関しまして、企業側でも積極的に取り組んでいるケースが多く、この点においても産・学・官の連携が有効ではないでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 598 大企業ではなく、日本のベンチャー企業との産学連携、イノベーション創出プログラムを創る。若手のみのプログラム等も考えられるかもしれません。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 599 イノベーション促進には迅速なアクションが必要であるが、日本は意思決定に時間を要しスピード感が不足していると考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 600 産官学の基礎技術プラットフォームの構築は必要ですが、新しくプラットフォームを作るのは資金的に難しいと聞きます。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 601 産学連携とイノベーションを期待するわりに、産学ともに事務的な部分に堅牢性を求めているため、前に進まないのではないのでしょうか。例えば学生と企業人が共通テーマで取り組み、情報交換をしていこうにも、セキュリティや個人情報の縛りがお互いに強すぎて、連携までいきません。ソーシャルメディアのようなプラットフォーム活用や、出てきたアイデアやシーズの知的財産権を、イノベーションが起きる前に”防ぎすぎでは何も生まれぬように思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 602 産学官(金)連携は、現在どの機関も積極的に取り組みしている状況だと思います。宮崎県でも、大学や県・市、金融機関、民間企業がつながり、研究シーズを基にイノベーションを起こそうと努力しています。起業家が多く創出されないと、イノベーションも起こせないと思うので、起業家が育ちやすい環境を作ることも必須だと思います。民間機関の資金としては、どうしても不足していると感じます。ベンチャー創業は、学生ベンチャーの支援をしていますが、どうしてもリスクがあるため、なかなか踏み出せない学生が多いと思います。幼いころからの教育が重要だと痛感しています。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 603 イノベーション政策を積極的に行うことが一見いいように見えますが、必ずしも社会にいい影響を与える結果とならないことも予想しておかないといけないように感じます。大きな方向性を見誤ったら、その後、修正するのは非常に大変です。ただ、さじ加減が難しいのですが、規制や緩和をうまく使っていくことが重要です。産学官連携することは、それぞれの役割分担が異なっているので集まることでメリットが生まれますが、それとイノベーション政策は必ずしもリンクするものではないように思います。あまりに管理された社会・規制が多い社会・自由が少ない社会・政策がころころ変わる社会では、イノベーションは生まれにくいと思います。その意味で、国全体の政策は、非常に重要です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 604 国際標準化活動に対する長期的な人材育成戦略が課題です。米国、ドイツ、中国に対して少数精鋭で臨むことを目指した強化策が必要です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 605 しばらく前、国立大学でのクロスアポイントの事務処理を行ったことがありますが、必要性が疑わしく、かつ書式指定が妙に細かい書類を山のように書かされて、非常に大変でした。大学と協定を結ぶなどの処理は二度とやりたくありません。まずそういった、手続き面での面倒さを排除しないと産学連携などは進まないのではないのでしょうか。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 606 産業界の求めるところと政策には、未だギャップがある部分も多いが、改善されつつあると思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 607 大学と企業をつなぐ橋渡し役はそれなりに増加したが、機能は不十分。つなぐだけで事業立ち上げ時のリスクの分散が伴わないので、受け取る側のリスクが大きくなり結果として何も生まれない。口利きと紹介だけではイノベーションは生まれても、産業界は創出されない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 608 産学官で協調したイノベーション創出のためには連携強化を図るプラットフォームの構築が重要である。独創的な研究を行っている地方大学との連携について工夫があると良い。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 609 各国立大学においては、地域が有する特異的な課題に取り組むテーマや、地域の強みを生かした技術力の向上などに資する専門分野のカリキュラムを確実に保有し、その情報を全国へ発信できるような体制を作るべきであると感じる。それが実現できれば、地場企業の強みが向上・県外からの人材の確保、さらには世界への日本技術のPRなどにもつながる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 610 民間企業の人材不足に貢献できるIoT利用の実例等民間の生産性を上げる技術、事例集をオープンにしてほしい。ものづくりのイノベーションを起こす政策を展開してほしい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 611 最近、地域産業ニーズにあった人材育成を地域大学が目指しているが、その人財を地域企業に就職させることが目的になっていると感じる。学生が地域企業に就職したいと考えるような動機づけは地域企業で実施すべきと考えるが、グローバルに活躍しなければならない学生を小さな地域に意図的に閉じ込めるような施策を行うことは、学生のニーズに合っているのか疑問がある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 612 PARTIVの設問は「機関による」という回答が適切で、日本全体を一般化して回答するのが困難な設問ばかりである。地方創生の設問は、全機関が取り組まなければいけないのことは、という疑問があるため、地方大学に限定して回答した。大学や公的研究機関と民間企業との間の人材流動は、企業の定年前後の人材の大学や公的研究機関への再就職という方向が大半にとどまっている。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 613 東日本大震災後、特に被災地では、大学が研究機関として以上の地域貢献をしていると思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 614 大学に在籍していたときは、基礎研究の重要性のご意見を聞くことが多くありました。現在週に5日程度民間の会社に出勤していますが、世の中はそれどころではないことが身にしみてわかります。関西では〇〇〇〇がなくなり、〇〇〇〇も台湾の会社を買われ、〇〇〇〇は研究所をボストンへ移し、関西を代表する企業がなくなりつつあります。それでも基礎研究が大事?? 私は応用研究・開発を行ってきましたが、先日、私のグループの論文がアメリカの雑誌から2015年に投稿された論文でもっとも優れた基礎研究として表彰されました。私が思っていた応用研究は、米国の人たちから見れば基礎研究なのでしょう。ずれがあるのでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
- 615 大学の使命は人材育成と研究が第一であって、研究成果や育成した人材が結果としてイノベーションや産業発展につながるかどうかだと思います。イノベーションや産業発展を目指しているわけではないと思います。人材はともかく、研究成果はそれをイノベーションや産業発展につなげる仕組みが重要ではないでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
- 616 企業内のベンチャー(新しいことへの取り組み)について補助金支援が欲しいです。特に、中小企業の場合は、新しいことに対するリスクが大きいので、支援が欲しいです。(民間企業等,その他,男性)
- 617 小職の周囲では、情報漏えいを恐れるあまりたとえ形式的に産学連携をしたとしても、「おつきあい」程度になっている。(民間企業等,その他,男性)
- 618 イノベーション人材の育成はかなり遅れている。これは大学などの教育機関側の問題だけではなく、産業としてベンチャーなどを育成する体制も必要と思われる。標準化については、Webの標準であるW3Cとの関わりは良く見えているが、日本の貢献は大きい。むしろ民間企業のさらなる奮起が期待される。(民間企業等,その他,男性)
- 619 産学官の連携は進んでいると思いますが、文・理が連携した将来ビジョンを作成していただき、ビジョンの共有化を図る必要があると思います(人が中心の社会や自然との共生する社会の実現)。一方で、誰にも情報を開示するわけには行きません、たとえ税金を投入したとしても、開示しないで秘匿するルールも必要です(広い意味で国益を損なわないために)。今のままでは海外の企業に国の成果がただで持っていかれているところもあります。事業化は我が国では得意でないことが課題ですが、それは先にも記載したとおり事業化まで国の支援が必要だと思います。イノベーションを起こす事業では新たな雇用の拡大(雇用が無く事業もありますが、トータルではプラス)と産業構造の変革ができます。産業構造やライフスタイルを変革するイノベティブなテーマを提案してもらい選定するかが重要です。イノベーションと言う言葉だけが独り歩きしています、明確な定義をして選定をしていただきたい。またイノベーションを起こすテーマと、基盤を作るテーマや市場は小さくても新規市場を開拓するテーマのバランスを取って国の研究開発の投資を考えていただきたい。(民間企業等,その他,男性)
- 620 現在の所属である高等専門学校では地域企業の抱える問題解決に協力することが使命の一つとされている。企業からのニーズとのマッチングは、シーズを持つ機関が担当すべきと思うが、人的な余裕は無い。イノベーションを盛んにするには先端ばかりを見るのではなく、底辺から掘り起こす必要を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 621 産学連携については、歴史的には長いものがありますが、真の連携とは言えないものが殆どでした。今後は、しっかりと見直していくべきです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 622 多様な内容を含んでいる質問パートのため、十分な情報が手許にあるかどうかの確認がない。逆にいえば、それだけ「成功事例」として認識できる事案が豊富にあるとはいえない、ということを示唆しているように感じられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 623 公的資金は先端・基盤研究に重点を置き、実用化、応用研究には民間からの資金・人的資源の導入を図るなど、目的によって異なる資金導入制度の導入を考慮するなど、産学連携体制の新しい仕組みの基本コンセプトの導入も考慮してはどうか。国研は、民間との人的交流を進めることで、より応用研究に力を入れるべきであり、研究者としての評価は、大学とは異なり、論文ではなく特許に重きを置くなど、大学とは違う評価システムと採るべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 624 イノベーションを推進する委託費や補助金等はかなり出していると思います。一方、イノベーションの努力をしている現場の評価の仕組みはまだ不十分だと感じています。研究者について見てみると製品化できそうな研究成果を努力して出した研究者は所属大学や公的研究機関からの依頼で様々な講演会や展示会への参加で時間を費やすことになり、研究する時間が無くなってしまふ。ノーベル賞を受賞された大隅先生が早く研究の現場に戻りたいという本音をちらりと漏らされましたが、イノベティブと思われた研究者や研究支援機関は注目・評価されているという嬉しさの一方で本来業務に割ける時間がなくなるという犠牲も払っています。「モデル的な事例」で政策誘導するという手法をあまり多く使うことのようなことになるので、本当に成果を出してもらいたい人、組織に本来の仕事させて、それをまわりが支援するということをマクロではなくミクロの目で見ると政策を企画していただくことが大事です。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 625 ここ数年、COIをはじめとして大型の拠点整備事業が増える傾向にある。研究資源等の「選択と集中」がまさに行われているところである。一方、第5期科学技術基本計画の概要において指摘があるように、「価値観の多様化」が生じている。既存の枠組みに捕らわれないことが求められている。「選択と集中」と「多様性の確保」とは、場合によって悩ましい局面も想定されるだろうが、それだけに調和を図っていくことが重要である。過度に「選択と集中」が進むことは、将来の変革期に対応する際、リスクを大きくする可能性がある。オープンイノベーションと言われて久しいが、未来に備えるべく多様な価値観を備えた人材育成も必須であろう。(民間企業等,その他,男性)