

## パート 4

### 産学官連携とイノベーション政策の状況

(裏白紙)

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

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

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	103	131	396	491	472	289	59	1,838	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	-	-	-0.02	-	-	-	-		
大学等	91	113	334	421	396	226	45	1,535	4.6	3.0	4.6	6.2	4.6	4.6	-	-	-0.03	-	-	-	-		
公的研究機関	12	18	62	70	76	63	14	303	5.0	3.2	5.0	6.7	4.9	5.0	-	-	0.04	-	-	-	-		
イノベーション俯瞰グループ	8	45	209	199	104	40	1	598	3.6	2.5	3.7	5.0	3.6	3.6	-	-	0.01	-	-	-	-		
大企業	4	9	59	69	38	17	0	192	3.9	2.8	4.0	5.3	3.8	3.9	-	-	0.14	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	3	11	58	56	14	6	0	145	3.3	2.4	3.4	4.5	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-		
中小企業	2	3	30	25	9	3	0	70	3.4	2.5	3.5	4.6	3.6	3.4	-	-	-0.16	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	1	8	28	31	5	3	0	75	3.1	2.3	3.4	4.4	3.2	3.1	-	-	-0.04	-	-	-	-		
橋渡し等	1	25	92	74	52	17	1	261	3.6	2.4	3.6	5.2	3.6	3.6	-	-	-0.03	-	-	-	-		
男性	87	158	547	627	522	299	55	2,208	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	-	-	0.01	-	-	-	-		
女性	24	18	58	63	54	30	5	228	4.3	2.8	4.3	6.0	4.5	4.3	-	-	-0.17	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	4	24	116	155	87	42	5	429	4.1	2.9	4.1	5.5	4.0	4.1	-	-	0.10	-	-	-	-		
部長、教授クラス	27	67	259	249	216	142	13	946	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	42	46	136	180	161	88	27	638	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	4.6	-	-	0.00	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	35	35	79	86	102	51	14	367	4.5	2.9	4.7	6.2	4.6	4.5	-	-	-0.04	-	-	-	-		
その他	3	4	15	20	10	6	1	56	4.1	2.8	4.1	5.5	4.0	4.1	-	-	0.03	-	-	-	-		
任期あり	30	60	202	223	191	88	22	786	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.05	-	-	-	-		
任期なし	81	116	403	467	385	241	38	1,650	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.4	-	-	0.01	-	-	-	-		
業務内容別	0	4	21	44	35	16	3	123	4.8	3.6	4.7	6.1	4.6	4.8	-	-	0.15	-	-	-	-		
学長・機関長等	1	7	33	46	47	24	4	161	4.7	3.3	4.8	6.2	4.8	4.7	-	-	-0.06	-	-	-	-		
マネジメント実務	99	109	318	364	354	212	45	1,402	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	4.5	-	-	0.00	-	-	-	-		
現場研究者	3	11	24	37	36	37	7	152	5.1	3.5	5.2	6.9	5.4	5.1	-	-	-0.24	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	68	79	226	301	286	176	35	1,103	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.7	-	-	-0.02	-	-	-	-		
国立大学等	7	4	23	18	27	10	3	85	4.6	2.9	4.8	6.2	4.7	4.6	-	-	-0.15	-	-	-	-		
公立大学	16	30	85	102	83	40	7	347	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	4.2	-	-	0.00	-	-	-	-		
私立大学	19	20	41	43	73	54	9	240	5.1	3.3	5.4	6.8	5.1	5.1	-	-	-0.06	-	-	-	-		
大学グループ	30	24	77	103	78	53	10	345	4.5	3.0	4.5	6.2	4.5	4.5	-	-	-0.02	-	-	-	-		
第1グループ	21	27	83	111	95	51	8	375	4.4	3.0	4.5	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.12	-	-	-	-		
第2グループ	18	35	116	153	133	61	16	514	4.5	3.0	4.5	6.0	4.4	4.5	-	-	0.07	-	-	-	-		
第3グループ	44	15	43	48	32	17	4	159	4.1	2.6	4.1	5.7	3.9	4.1	-	-	0.13	-	-	-	-		
第4グループ	12	16	68	108	133	78	26	429	5.2	3.7	5.3	6.6	5.3	5.2	-	-	-0.02	-	-	-	-		
理学	6	17	34	47	46	21	2	167	4.3	2.9	4.5	6.0	4.3	4.3	-	-	0.01	-	-	-	-		
工学	23	43	116	105	82	43	5	394	3.9	2.5	3.9	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.05	-	-	-	-		
農学	5	38	165	168	88	34	1	494	3.7	2.5	3.8	5.0	3.6	3.7	-	-	0.04	-	-	-	-		
保健	3	7	44	31	16	6	0	104	3.4	2.4	3.4	4.8	3.6	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	1	19	84	82	54	22	0	261	3.8	2.6	3.9	5.3	3.7	3.8	-	-	0.12	-	-	-	-		
産学官連携活動なし(過去3年間)	6	13	63	62	16	10	0	164	3.4	2.4	3.5	4.6	3.5	3.4	-	-	-0.15	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	111	176	605	690	576	329	60	2,436	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	-	-	-0.01	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	145	122	460	539	417	217	41	1,796	4.3	2.9	4.3	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	
大学等	132	103	383	456	347	174	31	1,494	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.04	-	-	-	-	
公的研究機関	13	19	77	83	70	43	10	302	4.5	2.9	4.4	6.1	4.5	4.5	-	-	-0.01	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	21	47	218	191	108	20	1	585	3.4	2.4	3.6	4.8	3.5	3.4	-	-	-0.07	-	-	-	-	
大企業	7	8	63	73	38	7	0	189	3.7	2.7	3.9	4.9	3.7	3.7	-	-	-0.02	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	9	11	58	46	21	3	0	139	3.2	2.3	3.4	4.6	3.3	3.2	-	-	-0.11	-	-	-	-	
中小企業	5	5	25	21	14	2	0	67	3.5	2.5	3.6	4.9	3.7	3.5	-	-	-0.22	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	4	6	33	25	7	1	0	72	3.0	2.3	3.2	4.3	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	
橋渡し等	5	28	97	72	49	10	1	257	3.4	2.3	3.4	4.9	3.5	3.4	-	-	-0.08	-	-	-	-	
男性	136	151	611	664	483	211	39	2,159	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	-	-	-0.05	-	-	-	-	
女性	30	18	67	66	42	26	3	222	4.0	2.6	4.0	5.6	4.0	4.0	-	-	0.00	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	11	25	134	144	93	23	3	422	3.8	2.7	3.9	5.2	3.8	3.8	-	-	0.07	-	-	-	-	
部長、教授クラス	47	60	281	271	198	107	9	926	4.1	2.7	4.1	5.7	4.2	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	56	43	169	196	132	67	17	624	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	0.02	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	47	35	79	99	95	35	12	355	4.3	2.8	4.4	5.9	4.3	4.3	-	-	-0.03	-	-	-	-	
その他	5	6	15	20	7	5	1	54	3.7	2.5	3.8	5.0	3.9	3.7	-	-	-0.18	-	-	-	-	
任期あり	43	62	217	255	154	72	13	773	4.0	2.7	4.0	5.5	4.1	4.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
任期なし	123	107	461	475	371	165	29	1,608	4.1	2.7	4.2	5.7	4.2	4.1	-	-	-0.03	-	-	-	-	
業務内容別	1	5	29	45	30	11	2	122	4.3	3.1	4.3	5.7	4.3	4.3	-	-	0.03	-	-	-	-	
学長・機関長等	6	4	40	45	48	18	1	156	4.5	3.1	4.6	6.0	4.6	4.5	-	-	-0.12	-	-	-	-	
マネジメント実務	135	106	361	408	297	159	35	1,366	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	-0.01	-	-	-	-	
現場研究者	3	7	30	41	42	29	3	152	4.9	3.4	4.9	6.4	5.1	4.9	-	-	-0.27	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	95	73	275	313	263	126	26	1,076	4.3	2.9	4.3	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.07	-	-	-	-	
国立大学等	8	0	31	24	17	10	2	84	4.3	2.8	4.1	5.8	4.2	4.3	-	-	0.07	-	-	-	-	
私立大学	29	30	77	119	67	38	3	334	4.1	2.8	4.2	5.6	4.1	4.1	-	-	0.01	-	-	-	-	
第1グループ	25	17	48	56	66	37	10	234	4.8	3.1	4.9	6.4	4.8	4.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	
第2グループ	37	25	86	109	70	43	5	338	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.2	-	-	0.00	-	-	-	-	
第3グループ	32	27	108	101	88	37	3	364	4.0	2.7	4.1	5.7	4.2	4.0	-	-	-0.18	-	-	-	-	
第4グループ	31	27	125	179	106	52	12	501	4.3	3.0	4.3	5.7	4.2	4.3	-	-	0.04	-	-	-	-	
理学	55	13	50	45	27	12	1	148	3.7	2.5	3.7	5.2	3.6	3.7	-	-	0.05	-	-	-	-	
工学	25	15	71	140	112	60	18	416	4.9	3.5	4.8	6.3	4.9	4.9	-	-	0.00	-	-	-	-	
農学	6	17	42	47	40	17	4	167	4.1	2.6	4.2	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	
保健	33	41	131	114	59	35	4	384	3.6	2.4	3.6	5.1	3.7	3.6	-	-	-0.03	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	14	42	176	158	92	16	1	485	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	
なし	7	5	42	33	16	4	0	100	3.4	2.5	3.5	4.7	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	6	20	88	83	55	10	0	256	3.6	2.5	3.7	5.0	3.6	3.6	-	-	0.03	-	-	-	-	
なし/分からない	13	11	67	53	21	5	0	157	3.3	2.4	3.3	4.6	3.4	3.3	-	-	-0.16	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	166	169	678	730	525	237	42	2,381	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	242	337	590	446	225	83	18	1,699	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
大学等	195	273	500	375	195	72	16	1,431	3.1	1.9	3.1	4.7	3.1	3.1	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
公的研究機関	47	64	90	71	30	11	2	268	2.8	1.7	3.0	4.4	2.8	2.8	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
イノベーション/ベンチャーグループ	21	86	233	187	62	14	3	585	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
大企業	8	15	81	64	19	8	1	188	3.2	2.3	3.3	4.5	3.1	3.2	-	-	0.09	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	9	23	58	39	17	1	1	139	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
中小企業	7	7	26	19	12	1	0	65	3.2	2.3	3.3	4.7	3.2	3.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	2	16	32	20	5	0	1	74	2.5	1.8	2.8	4.0	2.6	2.5	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
橋渡し等	4	48	94	84	26	5	1	258	2.8	2.0	3.1	4.4	2.9	2.8	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
性別	212	379	750	584	263	87	20	2,083	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
男性	51	44	73	49	24	10	1	201	2.9	1.8	3.0	4.5	3.0	2.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	-	
女性	13	63	169	127	48	12	1	420	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	74	169	321	245	113	45	6	899	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	97	121	209	150	72	21	10	583	2.9	1.9	3.0	4.5	2.9	2.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	73	64	99	97	50	16	3	329	3.2	2.0	3.4	4.8	3.1	3.2	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	6	6	25	14	4	3	1	53	3.1	2.2	3.0	4.4	3.0	3.1	-	-	0.07	-	-	-	-	-	
その他	66	135	259	220	97	34	5	750	3.1	2.0	3.2	4.6	3.1	3.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
任用あり	197	288	564	413	190	63	16	1,534	3.0	1.9	3.1	4.5	3.0	3.0	-	-	0.03	-	-	-	-	-	
任用なし	2	22	41	42	13	3	0	121	2.9	2.0	3.2	4.4	2.9	2.9	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
業務内容別	9	28	56	37	29	3	0	153	3.0	2.0	3.1	4.7	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	221	273	438	324	165	65	15	1,280	3.0	1.8	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	10	14	55	43	18	12	3	145	3.6	2.3	3.5	4.9	3.5	3.6	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
現場研究者	151	171	375	265	148	49	12	1,020	3.1	2.0	3.2	4.7	3.1	3.1	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	12	21	23	17	11	8	0	80	3.1	1.6	3.0	4.9	3.0	3.1	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
国立大学等	32	81	102	93	36	15	4	331	2.9	1.7	3.0	4.5	2.9	2.9	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
公立大学	40	32	67	59	37	20	4	219	3.6	2.2	3.6	5.3	3.5	3.6	-	-	0.12	-	-	-	-	-	
私立大学	54	46	116	90	53	12	4	321	3.3	2.2	3.3	4.8	3.2	3.3	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
第1グループ	42	72	117	96	50	15	4	354	3.0	1.9	3.2	4.7	3.1	3.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	-	
第2グループ	49	108	180	118	50	23	4	483	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	2.8	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
第3グループ	63	30	48	35	20	6	1	140	3.0	1.8	3.1	4.6	2.7	3.0	-	-	0.28	-	-	-	-	-	
第4グループ	49	60	134	106	53	30	9	392	3.4	2.1	3.4	4.9	3.4	3.4	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
理学	22	36	48	38	23	5	1	151	2.9	1.7	3.0	4.6	2.9	2.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
工学	42	90	130	93	43	17	2	375	2.8	1.7	2.9	4.4	2.8	2.8	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
農学	15	76	189	154	52	11	2	484	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	2.9	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
保健	6	10	44	33	10	3	1	101	3.1	2.2	3.2	4.4	3.3	3.1	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	38	95	82	28	9	2	254	3.1	2.1	3.2	4.5	3.0	3.1	-	-	0.11	-	-	-	-	-	
なし	12	18	73	45	18	3	1	158	3.0	2.2	3.1	4.4	3.1	3.0	-	-	-0.11	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	263	423	823	633	287	97	21	2,284	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	260	194	447	448	377	182	33	1,681	4.0	2.5	4.1	5.8	4.1	4.0	-	-	-0.11	-	-	-	-	
大学等	231	160	378	364	316	153	24	1,395	4.0	2.5	4.1	5.8	4.1	4.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
公的研究機関	29	34	69	84	61	29	9	286	4.1	2.6	4.1	5.8	4.4	4.1	-	-	-0.35	-	-	-	-	
イノベーション/附属グループ	63	83	210	166	66	16	2	543	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-	-0.05	-	-	-	-	
大企業	29	21	61	55	26	4	0	167	3.2	2.2	3.4	4.6	3.3	3.2	-	-	-0.14	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	20	23	58	35	8	4	0	128	2.6	1.9	2.8	4.0	2.7	2.6	-	-	-0.03	-	-	-	-	
中小企業	14	8	27	19	2	2	0	58	2.7	2.1	3.0	4.1	2.6	2.7	-	-	-0.11	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	6	15	31	16	6	2	0	70	2.5	1.8	2.7	4.0	2.7	2.5	-	-	-0.15	-	-	-	-	
橋渡し等	14	39	91	76	32	8	2	248	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.1	-	-	-0.01	-	-	-	-	
性別	264	254	589	563	412	184	29	2,031	3.8	2.4	3.8	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	
男性	59	23	68	51	31	14	6	193	3.6	2.3	3.5	5.1	3.7	3.6	-	-	-0.11	-	-	-	-	
女性	25	45	127	142	60	31	3	408	3.6	2.4	3.7	4.9	3.6	3.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	85	105	286	233	175	76	13	888	3.7	2.3	3.7	5.4	3.8	3.7	-	-	-0.07	-	-	-	-	
部長、教授クラス	112	74	146	148	127	59	14	568	4.0	2.4	4.1	5.8	4.0	4.0	-	-	-0.07	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	92	45	84	75	71	30	5	310	3.8	2.3	3.9	5.7	4.1	3.8	-	-	-0.28	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	9	8	14	16	10	2	0	50	3.4	2.2	3.6	4.9	3.0	3.4	-	-	0.32	-	-	-	-	
その他	99	88	197	209	146	65	12	717	3.8	2.4	3.9	5.5	4.0	3.8	-	-	-0.17	-	-	-	-	
雇用形態	224	189	460	405	297	133	23	1,507	3.7	2.3	3.8	5.4	3.8	3.7	-	-	-0.05	-	-	-	-	
任期あり	0	5	28	50	22	16	2	123	4.4	3.2	4.3	5.7	4.4	4.4	-	-	-0.06	-	-	-	-	
任期なし	5	7	38	50	41	18	3	157	4.4	3.1	4.5	5.9	4.5	4.4	-	-	-0.09	-	-	-	-	
学長・機関長等	244	165	333	313	292	130	24	1,257	3.9	2.4	4.0	5.8	4.1	3.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	
マネジメント実務	11	17	48	35	22	18	4	144	3.8	2.3	3.7	5.6	3.8	3.8	-	-	0.02	-	-	-	-	
現場研究者	171	103	272	266	230	110	19	1,000	4.1	2.6	4.1	5.8	4.1	4.1	-	-	-0.06	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	18	5	21	18	19	10	1	74	4.3	2.7	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	-0.13	-	-	-	-	
国立大学等	42	52	85	80	67	33	4	321	3.7	2.2	3.8	5.6	3.8	3.7	-	-	-0.06	-	-	-	-	
私立大学	47	20	51	48	58	31	4	212	4.4	2.7	4.5	6.1	4.4	4.4	-	-	-0.04	-	-	-	-	
大学グループ	60	36	89	79	70	35	6	315	4.0	2.5	4.0	5.8	4.0	4.0	-	-	0.01	-	-	-	-	
第1グループ	49	34	104	99	70	36	4	347	3.9	2.5	3.9	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.19	-	-	-	-	
第2グループ	67	64	120	123	105	48	5	465	3.9	2.4	4.0	5.7	4.0	3.9	-	-	-0.11	-	-	-	-	
第3グループ	68	19	45	24	29	17	1	135	3.7	2.2	3.6	5.8	3.9	3.7	-	-	-0.15	-	-	-	-	
第4グループ	64	45	87	101	99	38	7	377	4.1	2.6	4.3	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.12	-	-	-	-	
理学	22	23	36	39	38	13	2	151	3.8	2.3	4.0	5.7	3.9	3.8	-	-	-0.08	-	-	-	-	
工学	55	46	109	89	70	43	5	362	3.8	2.3	3.8	5.7	3.9	3.8	-	-	-0.07	-	-	-	-	
農学	44	72	171	142	56	12	2	455	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	-	-	-0.03	-	-	-	-	
保健	19	11	39	24	10	4	0	88	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.17	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	22	39	88	73	32	6	2	240	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	-	-	0.05	-	-	-	-	
なし	32	23	63	37	11	4	0	138	2.7	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	-	-	-0.25	-	-	-	-	
大学・公的研究機関Gを対象	323	277	657	614	443	198	35	2,224	3.8	2.4	3.8	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)																						
なし(過去3年間)																						
大学・公的研究機関Gを 知財活用(企業等)																						
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分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. (意見の変更理由)研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	248	157	415	400	396	249	76	1,693	4.5	2.7	4.5	6.3	4.5	4.5	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
大学等	203	123	331	348	341	215	65	1,423	4.5	2.8	4.6	6.3	4.6	4.5	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
公的研究機関	45	34	84	52	55	34	11	270	4.0	2.3	3.9	6.0	4.2	4.0	-	-	-0.16	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	85	43	160	178	113	25	2	521	3.7	2.6	3.9	5.1	3.7	3.7	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
大企業	41	4	42	52	47	10	0	155	4.2	3.0	4.3	5.6	4.1	4.2	-	-	0.13	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	21	15	50	40	18	4	0	127	3.1	2.2	3.3	4.6	3.1	3.1	-	-	0.02	-	-	-	-	-	
中小企業	11	4	23	20	11	3	0	61	3.5	2.5	3.6	4.9	3.3	3.5	-	-	0.29	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	10	11	27	20	7	1	0	66	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	-	-	-0.23	-	-	-	-	-	
橋渡し等	23	24	68	86	48	11	2	239	3.7	2.5	3.9	5.0	3.7	3.7	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
男性	285	182	516	526	473	247	66	2,010	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
女性	48	18	59	52	36	27	12	204	4.3	2.6	4.1	6.1	4.4	4.3	-	-	-0.13	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	31	21	100	127	90	50	14	402	4.4	3.0	4.4	6.0	4.2	4.4	-	-	0.22	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	105	81	245	239	186	97	20	868	4.1	2.6	4.1	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.09	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	105	58	145	124	146	81	21	575	4.4	2.7	4.5	6.2	4.4	4.4	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	82	36	72	72	74	43	23	320	4.5	2.7	4.5	6.4	4.6	4.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
その他	10	4	13	16	13	3	0	49	3.9	2.7	4.1	5.5	3.9	3.9	-	-	0.01	-	-	-	-	-	
任期あり	107	54	185	197	159	85	29	709	4.3	2.8	4.3	6.0	4.4	4.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	-	
任期なし	226	146	390	381	350	189	49	1,505	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
業務内容別	4	2	16	33	32	27	9	119	5.6	3.9	5.4	7.1	5.3	5.6	-	-	0.28	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	9	5	29	40	48	25	6	153	5.0	3.5	5.1	6.4	5.1	5.0	-	-	-0.10	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	210	138	330	296	291	181	55	1,291	4.3	2.6	4.3	6.2	4.4	4.3	-	-	-0.06	-	-	-	-	-	
現場研究者	25	12	40	31	25	16	6	130	4.2	2.5	4.0	6.0	4.4	4.2	-	-	-0.27	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	158	94	234	243	237	156	49	1,013	4.5	2.8	4.6	6.3	4.6	4.5	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
国立大学等	6	2	17	18	23	21	5	86	5.4	3.6	5.4	7.0	5.3	5.4	-	-	0.08	-	-	-	-	-	
公立大学	39	27	80	87	81	38	11	324	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.3	-	-	0.00	-	-	-	-	-	
私立大学	57	32	56	53	40	19	2	202	3.6	2.2	3.7	5.4	3.7	3.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	-	
大学グループ	61	22	94	81	74	38	5	314	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.2	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
第1グループ	38	23	75	92	88	59	21	358	4.8	3.1	4.8	6.5	4.8	4.8	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
第2グループ	36	32	92	111	130	96	35	496	5.1	3.3	5.2	6.8	5.1	5.1	-	-	-0.04	-	-	-	-	-	
第3グループ	51	22	45	27	37	16	5	152	3.9	2.3	3.9	5.9	4.0	3.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
第4グループ	53	30	68	104	101	63	22	388	4.9	3.3	4.9	6.5	4.9	4.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
理学	7	11	28	37	43	35	12	166	5.2	3.4	5.3	6.9	5.2	5.2	-	-	0.04	-	-	-	-	-	
工学	55	38	122	88	64	42	8	362	3.9	2.4	3.7	5.6	3.9	3.9	-	-	-0.01	-	-	-	-	-	
農学	65	36	130	149	93	24	2	434	3.7	2.6	3.9	5.2	3.7	3.7	-	-	0.07	-	-	-	-	-	
保健	20	7	30	29	20	1	0	87	3.5	2.5	3.7	5.0	3.6	3.5	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	40	18	67	72	54	11	0	222	3.8	2.6	3.9	5.3	3.7	3.8	-	-	0.05	-	-	-	-	-	
産学官連携活動なし(過去3年間)	37	8	46	49	25	5	0	133	3.6	2.6	3.8	4.9	3.5	3.6	-	-	0.12	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関Gを対象	333	200	575	578	509	274	78	2,214	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.03	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	249	157	395	386	383	271	100	1,692	4.6	2.8	4.6	4.7	4.6	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大学等	204	126	326	327	336	230	77	1,422	4.6	2.8	4.7	4.7	4.6	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	
公的研究機関	45	31	69	59	47	41	23	270	4.5	2.5	4.3	4.7	4.5	-	-	-	-0.19	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	75	40	150	174	122	42	3	531	3.9	2.7	4.1	4.0	3.9	-	-	-	-0.04	-	-	-	-	
大企業	37	4	35	60	44	15	1	159	4.4	3.4	4.5	4.3	4.4	-	-	-	0.09	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	18	17	48	36	20	9	0	130	3.3	2.2	3.3	3.4	3.3	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
中小企業	10	5	20	20	11	6	0	62	3.8	2.5	3.8	3.7	3.8	-	-	-	0.08	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	8	12	28	16	9	3	0	68	2.9	2.0	3.0	3.2	2.9	-	-	-	-0.24	-	-	-	-	
橋渡し等	20	19	67	78	58	18	2	242	4.0	2.7	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-0.12	-	-	-	-	
男性	279	179	488	514	464	281	90	2,016	4.4	2.8	4.4	4.5	4.4	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
女性	45	18	57	46	41	32	13	207	4.5	2.7	4.4	4.7	4.5	-	-	-	-0.24	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	30	23	91	120	90	69	10	403	4.6	3.1	4.5	4.4	4.6	-	-	-	0.16	-	-	-	-	
部長、教授クラス	98	72	236	240	186	108	33	875	4.3	2.7	4.2	4.5	4.3	-	-	-	-0.20	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	107	58	133	123	130	95	34	573	4.6	2.7	4.6	4.6	4.6	-	-	-	-0.01	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	81	41	69	63	81	41	26	321	4.6	2.6	4.7	4.7	4.6	-	-	-	-0.15	-	-	-	-	
その他	8	3	16	14	18	0	0	51	3.8	2.7	4.1	5.5	4.0	3.8	-	-	-	-0.16	-	-	-	
任期あり	108	60	169	181	168	99	31	708	4.5	2.8	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-0.05	-	-	-	-	
任期なし	216	137	376	379	337	214	72	1,515	4.4	2.7	4.4	4.2	4.4	-	-	-	-0.10	-	-	-	-	
業務内容別	5	3	15	33	28	33	6	118	5.5	3.9	5.5	5.5	5.5	-	-	-	0.08	-	-	-	-	
学長・機関長等	7	4	26	45	45	27	8	155	5.1	3.7	5.1	5.3	5.1	-	-	-	-0.18	-	-	-	-	
マネジメント実務	211	138	312	284	285	191	80	1,290	4.5	2.7	4.5	4.6	4.5	-	-	-	-0.09	-	-	-	-	
現場研究者	26	12	42	24	25	20	6	129	4.3	2.5	4.1	6.3	4.5	4.3	-	-	-	-0.23	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	164	97	229	229	238	159	55	1,007	4.6	2.8	4.6	4.7	4.6	-	-	-	-0.07	-	-	-	-	
国立大学等	5	5	12	13	27	24	6	87	5.6	3.9	5.8	7.2	5.7	5.6	-	-	-	-0.06	-	-	-	
公立大学	35	24	85	85	71	47	16	328	4.5	2.8	4.4	6.2	4.6	4.5	-	-	-	-0.10	-	-	-	
私立大学	59	34	57	50	38	18	3	200	3.6	2.1	3.6	3.7	3.6	-	-	-	-0.13	-	-	-	-	
第1グループ	61	23	93	83	73	36	6	314	4.2	2.7	4.2	5.8	4.3	4.2	-	-	-	-0.14	-	-	-	
第2グループ	38	25	68	81	92	67	25	358	5.0	3.2	5.1	6.7	5.1	5.0	-	-	-	-0.09	-	-	-	
第3グループ	34	30	93	105	123	107	40	498	5.2	3.4	5.3	7.0	5.2	5.2	-	-	-	-0.02	-	-	-	
第4グループ	51	21	44	25	36	20	6	152	4.1	2.3	4.1	6.1	4.0	4.1	-	-	-	0.11	-	-	-	
理学	54	34	67	91	108	63	24	387	4.9	3.2	5.0	6.5	5.0	4.9	-	-	-	-0.10	-	-	-	
工学	7	11	24	37	39	38	17	166	5.4	3.6	5.5	7.3	5.4	5.4	-	-	-	0.04	-	-	-	
農学	56	37	121	92	60	38	13	361	3.9	2.4	3.7	5.6	4.1	3.9	-	-	-	-0.18	-	-	-	
保健	51	34	123	141	109	38	3	448	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	-	-	-	0.00	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	24	6	27	33	13	4	0	83	3.6	2.6	3.8	4.8	3.8	3.6	-	-	-	-0.26	-	-	-	
なし	32	19	68	67	56	19	1	230	3.9	2.6	4.0	5.6	3.9	3.9	-	-	-	0.03	-	-	-	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	38	8	37	54	25	8	0	132	3.8	2.8	4.0	5.0	3.9	3.8	-	-	-	-0.12	-	-	-	
なし(分らない)	324	197	545	560	505	313	103	2,223	4.5	2.8	4.4	6.2	4.5	4.5	-	-	-	-0.08	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	141	190	439	520	436	186	29	1,800	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.1	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大学等	98	147	349	444	384	175	29	1,528	4.2	2.8	4.3	5.9	4.3	4.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	
公的研究機関	43	43	90	76	52	11	0	272	3.3	2.1	3.4	4.9	3.4	3.3	-	-	-0.20	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	33	64	224	161	101	22	1	573	3.3	2.3	3.3	4.8	3.4	3.3	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大企業	10	13	79	54	31	8	1	186	3.4	2.4	3.4	4.8	3.5	3.4	-	-	-0.13	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	14	20	55	37	19	3	0	134	3.0	2.1	3.1	4.5	2.9	3.0	-	-	0.01	-	-	-	-	
中小企業	8	8	26	19	8	3	0	64	3.1	2.2	3.2	4.6	3.0	3.1	-	-	0.08	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	6	12	29	18	11	0	0	70	2.8	2.0	3.0	4.4	2.9	2.8	-	-	-0.06	-	-	-	-	
橋渡し等	9	31	90	70	51	11	0	253	3.4	2.3	3.5	5.0	3.5	3.4	-	-	-0.12	-	-	-	-	
男性	139	227	594	616	499	192	28	2,156	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.08	-	-	-	-	
女性	35	27	69	65	38	16	2	217	3.6	2.3	3.7	5.1	3.8	3.6	-	-	-0.27	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	16	32	133	115	98	37	2	417	3.9	2.6	4.0	5.6	3.8	3.9	-	-	0.09	-	-	-	-	
部長、教授クラス	48	106	251	258	220	78	12	925	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.10	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	58	75	167	183	137	51	9	622	3.8	2.5	4.0	5.5	4.1	3.8	-	-	-0.23	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	44	36	91	112	74	38	7	358	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.0	-	-	-0.09	-	-	-	-	
その他	8	5	21	13	8	4	0	51	3.4	2.3	3.3	4.9	3.2	3.4	-	-	0.18	-	-	-	-	
任期あり	41	75	230	222	172	65	11	775	3.9	2.5	4.0	5.5	4.0	3.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	
任期なし	133	179	433	459	365	143	19	1,598	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.07	-	-	-	-	
学長・機関長等	4	4	11	27	38	18	2	100	5.2	4.0	5.4	6.4	5.1	5.2	-	-	0.16	-	-	-	-	
マネジメント実務	6	5	21	43	41	16	1	127	4.7	3.6	4.8	6.1	4.6	4.7	-	-	0.06	-	-	-	-	
現場研究者	84	128	294	347	272	123	23	1,187	4.1	2.6	4.2	5.7	4.2	4.1	-	-	-0.10	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	4	10	23	27	33	18	3	114	4.6	3.0	4.8	6.3	4.9	4.6	-	-	-0.27	-	-	-	-	
国立大学等	76	91	233	329	290	128	24	1,095	4.4	3.0	4.5	6.0	4.4	4.4	-	-	-0.06	-	-	-	-	
公立大学	6	11	23	16	21	14	1	86	4.2	2.4	4.3	6.2	4.3	4.2	-	-	-0.17	-	-	-	-	
私立大学	16	45	93	99	73	33	4	347	3.8	2.4	3.9	5.5	3.9	3.8	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第1グループ	23	20	54	61	62	35	4	236	4.4	2.9	4.5	6.1	4.6	4.4	-	-	-0.19	-	-	-	-	
第2グループ	23	33	67	112	92	43	5	352	4.3	3.0	4.5	5.9	4.4	4.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	
第3グループ	21	38	96	117	94	26	4	375	3.9	2.6	4.1	5.5	4.0	3.9	-	-	-0.12	-	-	-	-	
第4グループ	24	48	116	146	122	63	13	508	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	4.3	-	-	-0.02	-	-	-	-	
理学	31	20	44	46	40	21	1	172	4.0	2.5	4.1	5.8	4.2	4.0	-	-	-0.21	-	-	-	-	
工学	14	27	65	145	124	53	13	427	4.7	3.5	4.7	6.1	4.7	4.7	-	-	-0.02	-	-	-	-	
農学	13	20	48	48	30	14	0	160	3.6	2.4	3.8	5.2	3.7	3.6	-	-	-0.12	-	-	-	-	
保健	24	56	125	105	69	31	7	393	3.6	2.2	3.6	5.2	3.7	3.6	-	-	-0.13	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	24	55	177	132	90	20	1	475	3.4	2.3	3.4	4.9	3.4	3.4	-	-	-0.06	-	-	-	-	
なし	9	9	47	29	11	2	0	98	3.0	2.2	3.1	4.3	3.2	3.0	-	-	-0.26	-	-	-	-	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	12	30	90	71	49	9	1	250	3.4	2.3	3.5	4.9	3.2	3.4	-	-	0.17	-	-	-	-	
なし(分らない)	16	11	75	42	21	5	0	154	3.1	2.3	3.1	4.5	3.5	3.1	-	-	-0.38	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	174	254	663	681	537	208	30	2,373	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	-	-	-0.10	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	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	219	447	635	374	178	73	15	1,722	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	2.7	-	-	-0.06	-	-	-	-		
大学等	151	364	539	320	167	71	14	1,475	2.8	1.7	2.8	4.4	2.8	2.8	-	-	-0.05	-	-	-	-		
公的研究機関	68	83	96	54	11	2	1	247	2.0	1.2	2.4	3.5	2.2	2.0	-	-	-0.13	-	-	-	-		
イノベーション/備置グループ	41	149	249	116	40	10	1	565	2.3	1.6	2.6	3.7	2.2	2.3	-	-	0.11	-	-	-	-		
大企業	15	38	93	31	15	4	0	181	2.4	1.8	2.6	3.6	2.3	2.4	-	-	0.04	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	17	43	55	29	4	0	0	131	1.9	1.3	2.3	3.3	1.7	1.9	-	-	0.19	-	-	-	-		
中小企業	13	17	28	10	4	0	0	59	2.0	1.4	2.4	3.3	1.8	2.0	-	-	0.26	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	4	26	27	19	0	0	0	72	1.8	1.2	2.3	3.4	1.7	1.8	-	-	0.14	-	-	-	-		
橋渡し等	9	68	101	56	21	6	1	253	2.4	1.6	2.6	4.0	2.3	2.4	-	-	0.10	-	-	-	-		
男性	214	531	809	443	209	74	15	2,081	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	-	-	-0.02	-	-	-	-		
女性	46	65	75	47	9	9	1	206	2.3	1.3	2.5	3.8	2.3	2.3	-	-	-0.02	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	22	97	164	85	46	17	2	411	2.7	1.7	2.8	4.3	2.7	2.7	-	-	0.00	-	-	-	-		
部長、教授クラス	82	196	359	203	98	31	4	891	2.7	1.8	2.8	4.3	2.7	2.7	-	-	-0.02	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	89	180	209	129	44	23	6	591	2.4	1.4	2.6	4.0	2.6	2.4	-	-	-0.13	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	58	113	132	65	22	8	4	344	2.2	1.3	2.4	3.7	2.3	2.2	-	-	-0.07	-	-	-	-		
その他	9	10	20	8	8	4	0	50	3.0	1.9	2.9	4.9	2.0	3.0	-	-	1.00	-	-	-	-		
任期あり	76	194	278	170	70	24	4	740	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.05	-	-	-	-		
任期なし	184	402	606	320	148	59	12	1,547	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.01	-	-	-	-		
学長・機関長等	6	11	27	29	22	8	1	98	3.8	2.5	4.0	5.5	4.0	3.8	-	-	-0.20	-	-	-	-		
マネジメント実務	5	15	47	32	25	8	1	128	3.5	2.3	3.4	5.1	3.5	3.5	-	-	-0.01	-	-	-	-		
現場研究者	132	317	424	235	105	46	12	1,139	2.6	1.5	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.03	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	8	21	41	24	15	9	0	110	3.1	1.9	3.0	4.8	3.3	3.1	-	-	-0.17	-	-	-	-		
国立大学等	114	250	384	239	129	46	9	1,057	2.8	1.7	2.9	4.4	2.8	2.8	-	-	0.01	-	-	-	-		
公立大学	8	27	28	13	7	8	1	84	2.7	1.3	2.6	4.4	3.1	2.7	-	-	-0.48	-	-	-	-		
私立大学	29	87	127	68	31	17	4	334	2.7	1.6	2.7	4.2	2.8	2.7	-	-	-0.10	-	-	-	-		
第1グループ	28	52	91	42	32	11	3	231	2.9	1.8	2.8	4.5	2.8	2.9	-	-	0.02	-	-	-	-		
第2グループ	39	79	112	82	43	18	2	336	2.9	1.7	3.0	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.06	-	-	-	-		
第3グループ	29	97	147	72	37	13	1	367	2.5	1.6	2.6	4.1	2.5	2.5	-	-	-0.04	-	-	-	-		
第4グループ	45	114	172	114	52	27	8	487	2.9	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	-	-	-0.05	-	-	-	-		
理学	43	53	58	30	15	3	1	160	2.3	1.3	2.4	3.8	2.3	2.3	-	-	-0.01	-	-	-	-		
工学	23	72	155	102	56	25	8	418	3.2	2.0	3.1	4.7	3.1	3.2	-	-	0.05	-	-	-	-		
農学	19	53	55	27	14	4	1	154	2.2	1.2	2.4	3.8	2.3	2.2	-	-	-0.07	-	-	-	-		
保健	43	123	148	69	19	13	2	374	2.2	1.3	2.4	3.6	2.2	2.2	-	-	-0.08	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	31	118	205	100	36	8	1	468	2.4	1.7	2.6	3.8	2.2	2.4	-	-	0.13	-	-	-	-		
なし	10	31	44	16	4	2	0	97	2.0	1.3	2.3	3.2	2.0	2.0	-	-	0.02	-	-	-	-		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	17	67	111	49	14	4	0	245	2.2	1.5	2.5	3.5	2.0	2.2	-	-	0.21	-	-	-	-		
なし(分らない)	19	42	71	26	9	3	0	151	2.1	1.5	2.5	3.3	2.2	2.1	-	-	-0.08	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	260	596	884	490	218	83	16	2,287	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.02	-	-	-	-		

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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



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

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	39	32	99	75	26	7	0	239	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
大学等	32	26	79	55	23	7	0	190	3.0	2.1	3.1	4.5	3.2	3.0	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
公的研究機関	7	6	20	20	3	0	0	49	2.8	2.2	3.2	4.2	3.2	2.8	-	-	-0.35	-	-	-	-	-
イノベーション・ベンチャーグループ	73	67	233	153	62	18	0	533	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.17	-	-	-	-	-
大企業	23	13	70	58	26	6	0	173	3.3	2.4	3.4	4.7	3.5	3.3	-	-	-0.14	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	26	21	57	29	12	3	0	122	2.7	1.9	2.8	4.1	3.0	2.7	-	-	-0.29	-	-	-	-	-
中小企業	15	8	26	14	7	2	0	57	2.9	2.1	3.0	4.4	3.1	2.9	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	11	13	31	15	5	1	0	65	2.5	1.8	2.7	3.9	2.8	2.5	-	-	-0.34	-	-	-	-	-
橋渡し等	24	33	106	66	24	9	0	238	2.9	2.1	3.0	4.3	3.0	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
男性	103	94	310	214	87	24	0	729	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.19	-	-	-	-	-
女性	9	5	22	14	1	1	0	43	2.7	2.1	2.9	4.0	2.6	2.7	-	-	0.02	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	42	37	140	101	31	11	0	320	3.0	2.2	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.23	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	44	45	154	96	41	8	0	344	2.9	2.1	3.0	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	20	12	20	19	7	6	0	64	3.2	2.0	3.3	4.7	3.4	3.2	-	-	-0.15	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	0	1	5	3	5	0	0	14	3.7	2.5	3.9	5.5	4.3	3.7	-	-	-0.62	-	-	-	-	-
その他	6	4	13	9	4	0	0	30	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.17	-	-	-	-	-
任期あり	37	39	140	86	35	9	0	309	2.9	2.1	3.0	4.4	3.3	2.9	-	-	-0.41	-	-	-	-	-
任期なし	75	60	192	142	53	16	0	463	3.0	2.2	3.2	4.5	3.1	3.0	-	-	-0.04	-	-	-	-	-
学長・機関長等	13	11	44	43	9	3	0	110	3.1	2.3	3.3	4.4	3.3	3.1	-	-	-0.27	-	-	-	-	-
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	26	21	55	32	17	4	0	129	2.9	2.0	3.0	4.4	3.1	2.9	-	-	-0.20	-	-	-	-	-
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	57	53	196	127	49	17	0	442	3.0	2.2	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.18	-	-	-	-	-
なし	16	14	37	26	13	1	0	91	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.11	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	30	28	99	67	27	11	0	232	3.1	2.2	3.1	4.5	3.2	3.1	-	-	-0.13	-	-	-	-	-
なし(分らない)	26	19	62	42	19	2	0	144	2.9	2.1	3.1	4.4	3.2	2.9	-	-	-0.24	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	112	99	332	228	88	25	0	772	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	-	-	-0.19	-	-	-	-	-

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第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	16	11	51	39	6	0	0	107	2.7	2.2	3.1	4.1	2.8	2.7	-	-	-0.07	-	-	-	-	
大学等	13	8	43	34	6	0	0	91	2.8	2.2	3.1	4.2	3.0	2.8	-	-	-0.18	-	-	-	-	
公的研究機関	3	3	8	5	0	0	0	16	2.3	1.9	2.7	3.7	1.8	2.3	-	-	0.50	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	77	85	218	159	58	7	2	529	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	-	-	-0.18	-	-	-	-	
大企業	34	20	70	52	19	1	0	162	2.9	2.2	3.1	4.3	3.1	2.9	-	-	-0.21	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	19	25	49	34	16	4	1	129	2.9	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.14	-	-	-	-	
中小企業	14	7	22	16	12	1	0	58	3.2	2.2	3.3	4.8	3.5	3.2	-	-	-0.23	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	5	18	27	18	4	3	1	71	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	2.6	-	-	-0.05	-	-	-	-	
橋渡し等	24	40	99	73	23	2	1	238	2.7	2.0	3.0	4.2	2.9	2.7	-	-	-0.19	-	-	-	-	
男性	86	90	257	185	63	4	2	601	2.8	2.1	3.0	4.3	3.0	2.8	-	-	-0.18	-	-	-	-	
女性	7	6	12	13	1	3	0	35	3.0	2.0	3.3	4.4	2.9	3.0	-	-	0.16	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	43	51	139	93	27	4	1	315	2.7	2.0	2.9	4.2	2.9	2.7	-	-	-0.21	-	-	-	-	
部長、教授クラス	37	37	98	79	25	2	1	242	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	2.8	-	-	-0.20	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	9	3	17	12	5	1	0	38	3.2	2.3	3.2	4.5	3.2	3.2	-	-	-0.08	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	0	1	2	3	4	0	0	10	4.0	2.9	4.4	5.6	4.9	4.0	-	-	-0.86	-	-	-	-	
その他	4	4	13	11	3	0	0	31	2.8	2.1	3.1	4.3	2.4	2.8	-	-	0.44	-	-	-	-	
任期あり	38	41	127	89	24	3	0	284	2.7	2.1	3.0	4.2	2.9	2.7	-	-	-0.19	-	-	-	-	
任期なし	55	55	142	109	40	4	2	352	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.15	-	-	-	-	
学長・機関長等	16	11	51	39	6	0	0	107	2.7	2.2	3.1	4.1	2.8	2.7	-	-	-0.07	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	59	68	182	137	45	7	1	440	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	2.8	-	-	-0.20	-	-	-	-	
なし	18	17	36	22	13	0	1	89	2.8	1.9	2.9	4.4	2.9	2.8	-	-	-0.09	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	35	36	91	65	30	4	1	227	2.9	2.0	3.1	4.4	3.1	2.9	-	-	-0.13	-	-	-	-	
なし(分からない)	23	24	60	45	16	1	1	147	2.8	2.0	3.0	4.3	3.1	2.8	-	-	-0.31	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	93	96	269	198	64	7	2	636	2.8	2.1	3.0	4.3	3.0	2.8	-	-	-0.17	-	-	-	-	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

回答者グループ	2017年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	50	43	79	67	34	4	1	228	2.9	2.0	3.2	4.6	3.0	2.9	-	-	-0.04	-	-	-	-
	大学等	42	34	62	52	27	4	1	180	3.0	2.0	3.2	4.6	3.0	3.0	-	-	-0.05	-	-	-	-
	公的研究機関	8	9	17	15	7	0	0	48	2.8	2.0	3.1	4.4	2.8	2.8	-	-	0.00	-	-	-	-
	イノベーション促進グループ	94	105	207	134	54	10	2	512	2.7	1.9	2.9	4.2	2.7	2.7	-	-	0.00	-	-	-	-
	大企業	22	30	67	51	21	5	0	174	2.9	2.0	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.14	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	31	28	55	20	9	4	1	117	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	2.4	-	-	0.06	-	-	-	-
	中小企業	12	19	25	8	5	3	0	60	2.3	1.3	2.4	3.5	2.2	2.3	-	-	0.08	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	19	9	30	12	4	1	1	57	2.6	2.0	2.8	3.9	2.6	2.6	-	-	0.05	-	-	-	-
	橋渡し等	41	47	85	63	24	1	1	221	2.6	1.8	2.9	4.2	2.6	2.6	-	-	0.07	-	-	-	-
	男性	134	142	268	189	83	13	3	698	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	-0.03	-	-	-	-
性別	女性	10	6	18	12	5	1	0	42	2.9	2.1	3.1	4.4	2.6	2.9	-	-	0.35	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	50	65	125	83	34	4	1	312	2.7	1.8	2.9	4.2	2.7	2.7	-	-	-0.09	-	-	-	-
	部長、教授クラス	62	70	118	89	42	5	2	326	2.8	1.8	3.0	4.4	2.7	2.8	-	-	0.07	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	21	6	29	14	11	3	0	63	3.2	2.2	3.1	4.8	3.1	3.2	-	-	0.17	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	3	4	3	3	0	1	0	11	2.4	1.1	2.5	4.0	4.2	2.4	-	-	-1.82	-	-	-	-
	その他	8	3	11	12	1	1	0	28	3.0	2.3	3.3	4.3	2.6	3.0	-	-	0.40	-	-	-	-
	任期あり	47	65	113	78	40	3	0	299	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.7	-	-	-0.10	-	-	-	-
	任期なし	97	83	173	123	48	11	3	441	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	0.05	-	-	-	-
	学長・機関長等	15	16	44	34	13	1	0	108	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	-	-	-0.08	-	-	-	-
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	35	27	35	33	21	3	1	120	3.0	1.8	3.2	4.7	3.0	3.0	-	-	0.00	-	-	-	-
	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	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)	71	83	173	115	47	8	2	428	2.7	1.9	2.9	4.3	2.7	2.7	-	-	0.04	-	-	-	-
	なし	23	22	34	19	7	2	0	84	2.4	1.6	2.6	3.9	2.6	2.4	-	-	-0.16	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	35	50	94	52	23	6	2	227	2.7	1.8	2.8	4.2	2.6	2.7	-	-	0.07	-	-	-	-
	なし(分らない)	29	27	57	39	15	3	0	141	2.7	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	-	-	-0.15	-	-	-	-
	全回答者(属性無回答を含む)	144	148	286	201	88	14	3	740	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.8	-	-	-0.01	-	-	-	-

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

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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