

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

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

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

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

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

回答者グループ	2018年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	109	136	384	498	446	284	59	1,807	4.6	3.0	4.6	4.6	4.6	4.6	-	-0.02	-0.03	-	-	-0.04	
大学等	94	115	325	424	375	228	46	1,513	4.5	3.0	4.6	4.6	4.5	-	-0.03	0.00	-	-	-	-0.03	
公的研究機関	15	21	59	74	71	56	13	294	4.8	3.1	4.8	4.9	5.0	4.8	-	0.04	-0.14	-	-	-0.10	
イノベーション俯瞰グループ	14	46	184	195	108	37	2	572	3.7	2.5	3.8	5.1	3.6	3.7	-	0.01	0.07	-	-	0.08	
大企業	3	8	49	70	44	13	0	184	4.1	3.0	4.2	5.4	3.8	3.9	4.1	-	0.14	0.11	-	0.25	
中小企業・大学発ベンチャー	6	13	50	48	10	9	1	131	3.3	2.3	3.4	4.6	3.4	3.3	-	-0.10	0.06	-	-	-0.04	
中小企業	4	4	29	23	7	6	0	69	3.5	2.4	3.4	4.7	3.6	3.4	-	-0.16	0.08	-	-	-0.08	
大学発ベンチャー	2	9	21	25	3	3	1	62	3.1	2.2	3.4	4.4	3.2	3.1	-	-0.04	0.01	-	-	-0.03	
橋渡し等	5	25	85	77	54	15	1	257	3.6	2.4	3.7	5.2	3.6	3.6	-	-0.03	0.03	-	-	0.01	
男性	105	159	516	623	500	296	57	2,151	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.4	-	0.01	0.02	-	-	0.03	
女性	18	23	52	70	54	25	4	228	4.2	2.8	4.3	5.8	4.5	4.3	4.2	-	-0.17	-0.15	-	-0.32	
社長・役員、学長等クラス	10	30	99	139	103	45	7	423	4.3	2.9	4.3	5.8	4.0	4.1	4.3	-	0.10	0.16	-	0.26	
部長、教授クラス	39	67	254	283	200	135	17	956	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	-	-0.04	-0.03	-	-	-0.07	
主任研究員、准教授クラス	45	51	138	177	163	91	25	645	4.6	3.0	4.6	6.2	4.6	4.6	-	0.00	-0.04	-	-	-0.03	
研究員、助教クラス	27	30	60	75	76	44	10	295	4.5	2.9	4.6	6.2	4.6	4.5	-	-0.04	-0.03	-	-	-0.07	
その他	2	4	17	19	12	6	2	60	4.2	2.7	4.1	5.7	4.0	4.1	4.2	-	0.03	0.10	-	0.13	
任用形態	44	61	173	231	183	89	17	754	4.3	2.9	4.4	5.9	4.3	4.3	-	-0.05	0.03	-	-	-0.02	
任期なし	79	121	395	462	371	232	44	1,625	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.4	-	0.01	-0.01	-	-	0.00	
業務内容別	1	4	21	31	48	18	3	125	5.0	3.7	5.2	6.3	4.6	4.8	5.0	-	0.15	0.26	-	0.41	
学長・機関長等	4	7	33	45	40	29	4	158	4.8	3.3	4.8	6.4	4.8	4.7	4.8	-	-0.06	0.05	-	-0.01	
マネジメント実務	99	113	304	390	329	203	42	1,381	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	4.5	-	0.00	-0.06	-	-	-0.06	
現場研究者	5	12	26	32	29	34	10	143	5.1	3.2	5.1	7.1	5.4	5.1	-	-0.24	-0.04	-	-	-0.28	
大規模Pの研究者	72	79	219	290	269	175	36	1,068	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.7	-	-0.02	0.00	-	-	-0.02	
国立大学等	7	5	18	29	23	10	2	87	4.5	3.2	4.5	6.0	4.7	4.6	4.5	-	-0.15	-0.11	-	-0.26	
公立大学	15	31	88	105	83	43	8	358	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	4.2	-	0.00	0.02	-	-	0.01	
私立大学	21	16	38	47	60	60	9	230	5.2	3.5	5.4	7.0	5.1	5.2	-	-0.06	0.13	-	-	0.08	
第1グループ	33	28	69	96	81	48	8	330	4.5	3.0	4.5	6.1	4.5	4.5	-	-0.02	-0.06	-	-	-0.08	
第2グループ	20	24	73	121	92	49	11	370	4.6	3.2	4.5	6.1	4.6	4.4	4.6	-	-0.12	0.10	-	-0.02	
第3グループ	15	38	124	151	130	67	16	526	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.5	4.4	-	0.07	-0.03	-	0.04	
第4グループ	43	13	39	61	23	16	3	155	4.0	2.8	4.0	5.2	3.9	4.1	4.0	-	0.13	-0.08	-	-0.05	
理学	12	23	67	111	121	76	25	423	5.1	3.6	5.1	6.6	5.3	5.2	5.1	-	-0.02	-0.13	-	0.16	
工学	7	16	37	44	46	22	3	168	4.4	2.8	4.5	6.1	4.3	4.3	4.4	-	0.01	0.05	-	0.06	
農学	22	42	105	115	74	48	4	388	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	3.9	4.0	-	-0.05	0.06	-	0.01	
保健	6	37	144	166	93	34	2	476	3.8	2.6	3.9	5.2	3.6	3.7	3.8	-	0.04	0.12	-	0.16	
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	9	40	29	15	3	0	96	3.2	2.3	3.3	4.7	3.6	3.4	3.2	-	-0.13	-0.19	-	-0.32	
なし	4	12	65	84	44	22	0	227	4.0	2.8	4.1	5.4	3.7	3.8	4.0	-	0.12	0.18	-	0.30	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	9	14	64	58	30	9	1	176	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	3.4	3.5	-	-0.15	0.18	-	-0.03	
なし・分からない	123	182	568	693	554	321	61	2,379	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	-	-0.01	0.00	-	-0.01	
全回答者(属性無回答を含む)																					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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



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。

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

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

Q404. ベンチャー企業の設定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	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	243	341	558	452	223	79	20	1,673	3.0	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	-	0.02	0.01	-	-	-	0.03	
大学等	198	273	477	381	190	68	20	1,409	3.1	3.2	4.7	3.1	3.1	3.1	-	0.02	0.02	-	-	-	0.04	
公的研究機関	45	68	81	71	33	11	0	264	2.8	3.0	4.5	2.8	2.8	2.8	-	0.00	-0.03	-	-	-	-0.03	
イノベーション俯瞰グループ	25	75	216	179	70	17	4	561	3.1	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	-	-0.04	0.15	-	-	-	0.12	
大企業	6	16	61	74	23	5	2	181	3.4	3.6	4.7	3.1	3.2	3.4	-	0.09	0.18	-	-	-	0.27	
中小企業・大学発ベンチャー	12	23	48	36	14	3	1	125	2.9	3.0	4.4	2.9	2.8	2.9	-	-0.08	0.04	-	-	-	-0.04	
中小企業	9	8	25	19	9	3	0	64	3.2	3.3	4.6	3.2	3.2	3.2	-	-0.02	-0.01	-	-	-	-0.04	
大学発ベンチャー	3	15	23	17	5	0	1	61	2.5	2.8	4.1	2.6	2.5	2.5	-	-0.13	0.04	-	-	-	-0.09	
橋渡し等	7	36	107	69	33	9	1	255	3.0	3.1	4.5	2.9	2.8	3.0	-	-0.10	0.19	-	-	-	0.09	
男性	227	374	698	578	269	86	24	2,029	3.1	3.2	4.6	3.0	3.0	3.1	-	0.02	0.05	-	-	-	0.07	
女性	41	42	76	53	24	10	0	205	2.9	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-0.12	0.00	-	-	-	-0.12	
社長・役員、学長等クラス	23	68	140	134	54	12	2	410	3.1	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	-	-0.05	0.11	-	-	-	0.06	
部長、教授クラス	82	172	326	244	119	45	7	913	3.0	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	-	0.02	0.01	-	-	-	0.03	
主任研究員、准教授クラス	104	122	196	166	73	22	7	586	3.0	3.1	4.6	2.9	2.9	3.0	-	0.01	0.02	-	-	-	0.03	
研究員、助教クラス	56	45	88	72	40	15	6	266	3.3	3.3	4.9	3.1	3.2	3.3	-	0.04	0.15	-	-	-	0.19	
その他	3	9	24	15	7	2	2	59	3.2	3.1	4.6	3.0	3.1	3.2	-	0.07	0.06	-	-	-	0.13	
雇用形態	77	134	232	205	111	32	7	721	3.2	3.3	4.8	3.1	3.1	3.2	-	-0.04	0.09	-	-	-	0.05	
任期なし	191	282	542	426	182	64	17	1,513	3.0	3.1	4.5	3.0	3.0	3.0	-	0.03	0.03	-	-	-	0.05	
業務内容別	5	23	34	41	20	3	0	121	3.1	3.5	4.7	2.9	2.9	3.1	-	-0.02	0.20	-	-	-	0.18	
学長・機関長等	10	26	58	33	31	4	0	152	3.1	3.1	4.8	3.0	3.0	3.1	-	0.00	0.07	-	-	-	0.07	
マネジメント実務	216	274	421	340	151	61	17	1,264	3.0	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	-	0.02	-0.01	-	-	-	0.00	
現場研究者	12	18	45	38	21	11	3	136	3.6	3.6	5.1	3.5	3.6	3.6	-	0.05	0.01	-	-	-	0.06	
大規模PIの研究責任者	149	171	338	280	135	52	15	991	3.2	3.3	4.7	3.1	3.1	3.2	-	0.04	0.05	-	-	-	0.09	
国立大学等	15	18	25	15	15	6	0	79	3.1	3.1	5.1	3.0	3.1	3.1	-	0.05	0.09	-	-	-	0.14	
私立大学	34	84	114	86	40	10	5	339	2.8	2.9	4.4	2.9	2.9	2.8	-	-0.04	-0.10	-	-	-	0.14	
大学グループ	40	29	54	68	30	25	5	211	3.8	3.9	5.4	3.5	3.6	3.8	-	0.12	0.22	-	-	-	0.35	
第1グループ	54	49	106	87	51	11	5	309	3.2	3.3	4.8	3.2	3.3	3.2	-	0.04	-0.01	-	-	-	0.03	
第2グループ	42	71	119	94	45	14	5	348	3.0	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	-	-0.07	-0.04	-	-	-	-0.11	
第3グループ	50	106	180	124	60	16	5	491	2.8	3.0	4.4	2.8	2.8	2.8	-	0.04	0.03	-	-	-	0.07	
第4グループ	62	29	41	46	15	4	1	136	2.9	3.3	4.5	2.7	3.0	2.9	-	0.28	-0.03	-	-	-	0.25	
工学	53	65	131	101	51	23	11	382	3.3	3.3	4.8	3.4	3.4	3.3	-	0.00	-0.10	-	-	-	-0.10	
農学	23	33	50	40	22	5	2	152	3.0	3.1	4.6	2.9	2.9	3.0	-	0.01	0.09	-	-	-	0.09	
保健	38	87	126	99	36	21	3	372	2.9	3.0	4.4	2.8	2.8	2.9	-	-0.03	0.07	-	-	-	0.03	
産学官連携活動あり(過去3年間)	16	59	181	151	58	14	3	466	3.1	3.3	4.5	2.9	2.9	3.1	-	-0.02	0.20	-	-	-	0.19	
なし	9	16	35	28	12	3	1	95	3.0	3.2	4.5	3.3	3.1	3.0	-	-0.16	-0.08	-	-	-	-0.24	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	9	31	79	75	28	7	2	222	3.2	3.4	4.6	3.0	3.1	3.2	-	0.11	0.10	-	-	-	0.21	
なし・分からない	15	22	60	58	25	3	2	170	3.2	3.4	4.6	3.1	3.0	3.2	-	-0.11	0.25	-	-	-	0.13	
全回答者(属性無回答を含む)	268	416	774	631	293	96	24	2,234	3.1	3.2	4.6	3.0	3.0	3.1	-	0.00	0.05	-	-	-	0.05	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

---

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

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

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

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

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

回答者グループ	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(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	233	157	409	422	385	229	81	1,683	4.4	2.7	4.4	4.5	4.5	4.4	-	-0.06	-0.03	-	-	-0.09			
大学等	182	124	331	365	333	201	71	1,425	4.5	2.8	4.5	4.6	4.5	-	-0.03	-0.03	-	-	-	-0.06			
公的研究機関	51	33	78	57	52	28	10	258	4.0	2.3	3.9	5.8	4.2	4.0	-	-0.16	-0.08	-	-	-0.24			
イノベーション俯瞰グループ	81	38	181	156	98	31	1	505	3.6	2.5	3.7	5.1	3.7	3.6	-	0.05	-0.08	-	-	-0.03			
大企業	38	4	46	52	37	10	0	149	4.0	2.9	4.1	5.4	4.1	4.2	-	0.13	-0.18	-	-	-0.05			
中小企業・大学発ベンチャー	18	14	47	36	17	5	0	119	3.2	2.2	3.3	4.6	3.1	3.2	-	0.02	0.04	-	-	0.07			
中小企業	10	6	25	18	10	4	0	63	3.4	2.3	3.4	4.8	3.3	3.4	-	0.29	-0.14	-	-	0.15			
大学発ベンチャー	8	8	22	18	7	1	0	56	3.0	2.1	3.2	4.4	3.0	2.8	-	-0.23	0.18	-	-	-0.05			
橋渡し等	25	20	88	68	44	16	1	237	3.6	2.4	3.6	5.1	3.7	3.7	-	-0.01	-0.08	-	-	-0.09			
男性	275	175	529	528	446	232	71	1,981	4.2	2.7	4.2	5.9	4.3	4.2	-	-0.02	-0.04	-	-	-0.06			
女性	39	20	61	50	37	28	11	207	4.2	2.5	4.1	6.1	4.4	4.3	-	-0.13	-0.06	-	-	-0.19			
社長・役員、学長等クラス	34	22	112	113	82	58	12	399	4.4	2.8	4.3	6.1	4.2	4.4	-	0.22	-0.06	-	-	0.17			
部長、教授クラス	107	76	267	255	179	90	21	888	4.0	2.6	4.0	5.6	4.2	4.1	-	-0.09	-0.07	-	-	-0.16			
主任研究員、准教授クラス	102	64	136	131	153	79	25	588	4.4	2.7	4.5	6.2	4.4	4.4	-	-0.04	0.03	-	-	-0.01			
研究員、助教クラス	64	29	59	59	59	29	23	258	4.5	2.7	4.5	6.3	4.6	4.5	-	-0.08	0.00	-	-	-0.08			
その他	7	4	16	20	10	4	1	55	3.9	2.7	4.0	5.2	3.9	3.9	-	0.01	-0.03	-	-	-0.02			
雇用形態	107	56	204	182	138	88	23	691	4.2	2.6	4.1	5.9	4.4	4.3	-	-0.02	-0.15	-	-	-0.17			
任期あり	207	139	386	396	345	172	59	1,497	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	4.2	-	-0.03	0.01	-	-	-0.02			
任期なし	3	2	17	35	33	29	7	123	5.5	3.9	5.4	7.0	5.3	5.5	-	0.28	-0.08	-	-	0.20			
業務内容別	9	5	29	41	46	27	5	153	5.0	3.5	5.1	6.4	5.1	5.0	-	-0.10	-0.01	-	-	-0.11			
学長・機関長等	195	139	329	311	287	156	63	1,285	4.3	2.6	4.3	6.1	4.4	4.3	-	-0.06	-0.05	-	-	-0.11			
マネジメント実務	26	11	34	35	19	17	6	122	4.2	2.6	4.1	6.0	4.4	4.2	-	-0.27	0.08	-	-	-0.19			
現場研究者	139	88	227	260	232	138	56	1,001	4.5	2.9	4.5	6.3	4.6	4.5	-	-0.05	0.00	-	-	-0.04			
大規模Pの研究責任者	6	2	15	21	21	25	4	88	5.5	3.7	5.5	7.1	5.3	5.4	-	0.08	0.08	-	-	0.16			
国立大学等	37	34	89	84	80	38	11	336	4.2	2.6	4.2	5.9	4.4	4.3	-	0.00	-0.16	-	-	0.24			
私立大学	56	29	58	53	38	13	4	195	3.6	2.2	3.7	5.3	3.7	3.6	-	-0.05	-0.05	-	-	-0.10			
第1グループ	51	28	83	90	75	30	6	312	4.1	2.7	4.2	5.7	4.2	4.1	-	-0.04	-0.08	-	-	-0.13			
第2グループ	28	21	84	87	88	60	22	362	4.8	3.0	4.8	6.5	4.8	4.8	-	-0.01	-0.01	-	-	-0.02			
第3グループ	37	31	92	121	126	97	37	504	5.1	3.4	5.1	6.8	5.1	5.1	-	-0.04	0.01	-	-	-0.03			
第4グループ	40	20	47	34	39	12	6	158	3.9	2.4	3.9	5.7	4.0	3.9	-	-0.08	-0.01	-	-	-0.09			
理学	48	31	68	99	106	57	26	387	4.9	3.3	4.9	6.5	4.9	4.9	-	-0.08	0.02	-	-	-0.06			
工学	6	14	30	42	36	35	12	169	5.0	3.2	4.9	6.9	5.2	5.0	-	0.04	-0.20	-	-	-0.16			
農学	55	38	120	93	63	31	10	355	3.8	2.4	3.7	5.4	3.9	3.8	-	-0.01	-0.09	-	-	-0.09			
保健	56	25	155	135	82	28	1	426	3.7	2.5	3.7	5.1	3.7	3.7	-	0.07	-0.05	-	-	0.03			
産学官連携活動あり(過去3年間)	25	13	26	21	16	3	0	79	3.2	2.1	3.4	4.9	3.6	3.5	-	-0.08	-0.25	-	-	-0.33			
なし	34	12	64	67	43	11	0	197	3.8	2.6	3.9	5.2	3.7	3.8	-	0.05	0.01	-	-	0.06			
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	38	14	54	44	27	8	0	147	3.5	2.4	3.5	4.9	3.5	3.6	-	0.12	-0.12	-	-	0.00			
なし/分からない	314	195	590	578	483	260	82	2,188	4.2	2.7	4.2	6.0	4.3	4.2	-	-0.03	-0.04	-	-	-0.07			
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(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。

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(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。

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

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

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	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	132	188	474	522	406	164	30	1,784	4.0	2.6	4.1	5.6	4.2	4.1	4.0	-	-0.10	-0.11	-	-	-0.21		
大学等	86	143	374	448	369	157	30	1,521	4.1	2.7	4.2	5.8	4.3	4.2	4.1	-	-0.08	-0.08	-	-	-0.17		
公的研究機関	46	45	100	74	37	7	0	263	2.9	2.0	3.1	4.5	3.4	3.3	2.9	-	-0.20	-0.31	-	-	-0.50		
イノベーション俯瞰グループ	32	62	221	160	88	21	2	554	3.2	2.2	3.3	4.7	3.4	3.3	3.2	-	-0.10	-0.04	-	-	-0.14		
大企業	9	16	66	59	30	6	1	178	3.4	2.4	3.5	4.8	3.5	3.4	3.4	-	-0.13	0.00	-	-	-0.14		
中小企業・大学発ベンチャー	13	19	51	34	16	3	1	124	3.0	2.1	3.1	4.5	2.9	3.0	3.0	-	0.01	0.01	-	-	0.02		
中小企業	9	10	26	17	8	3	0	64	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	3.1	3.0	-	0.08	-0.13	-	-	-0.05		
大学発ベンチャー	4	9	25	17	8	0	1	60	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	2.8	2.9	-	-0.06	0.13	-	-	0.07		
橋渡し等	10	27	104	67	42	12	0	252	3.3	2.2	3.3	4.8	3.5	3.4	3.3	-	-0.12	-0.11	-	-	-0.23		
男性	139	219	633	615	450	170	30	2,117	3.8	2.5	3.9	5.4	4.0	3.9	3.8	-	-0.08	-0.11	-	-	-0.19		
女性	25	31	62	67	44	15	2	221	3.6	2.3	3.8	5.2	3.8	3.6	3.6	-	-0.27	0.03	-	-	-0.24		
社長・役員、学長等クラス	19	40	135	107	89	39	4	414	3.8	2.5	3.8	5.5	3.8	3.9	3.8	-	0.09	-0.08	-	-	0.01		
部長、教授クラス	47	95	292	274	204	72	11	948	3.8	2.5	3.9	5.4	4.0	3.9	3.8	-	-0.10	-0.10	-	-	-0.20		
主任研究員、准教授クラス	61	79	161	203	135	43	8	629	3.8	2.5	3.9	5.4	4.1	3.8	3.8	-	-0.23	-0.07	-	-	-0.31		
研究員、助教クラス	31	31	84	83	56	28	9	291	4.0	2.5	3.9	5.6	4.1	4.0	4.0	-	-0.09	-0.09	-	-	-0.18		
その他	6	5	23	15	10	3	0	56	3.4	2.3	3.3	4.9	3.2	3.4	3.4	-	0.18	-0.02	-	-	0.16		
雇用形態	54	81	244	204	147	59	9	744	3.7	2.4	3.7	5.3	4.0	3.9	3.7	-	-0.14	-0.19	-	-	-0.33		
任期あり	110	169	451	478	347	126	23	1,594	3.8	2.5	4.0	5.5	4.0	3.9	3.8	-	-0.07	-0.05	-	-	-0.12		
任期なし	4	3	17	26	39	18	2	105	5.1	3.7	5.3	6.4	5.1	5.2	5.1	-	0.16	-0.12	-	-	0.04		
業務内容別	6	3	28	38	39	16	2	126	4.7	3.4	4.7	6.1	4.6	4.7	4.7	-	0.06	-0.03	-	-	0.04		
学長・機関長等	72	131	303	357	260	106	25	1,182	4.0	2.6	4.1	5.6	4.2	4.1	4.0	-	-0.10	-0.09	-	-	-0.19		
マネジメント実務	4	6	26	27	31	17	1	108	4.6	3.0	4.7	6.2	4.9	4.6	4.6	-	-0.27	-0.06	-	-	-0.33		
現場研究者	62	86	254	315	284	115	24	1,078	4.3	2.9	4.4	5.9	4.4	4.4	4.3	-	-0.06	-0.07	-	-	-0.14		
大規模Pの研究責任者	6	10	25	18	20	14	1	88	4.1	2.5	4.2	6.1	4.3	4.2	4.1	-	-0.17	-0.03	-	-	-0.20		
国立大学等	18	47	95	115	65	28	5	355	3.7	2.4	3.8	5.2	3.9	3.8	3.7	-	-0.12	-0.11	-	-	-0.23		
私立大学	19	19	58	66	54	30	5	232	4.3	2.8	4.3	6.0	4.6	4.4	4.3	-	-0.19	-0.14	-	-	-0.33		
第1グループ	22	30	73	99	96	37	6	341	4.3	2.9	4.5	5.9	4.4	4.3	4.3	-	-0.02	-0.02	-	-	-0.04		
第2グループ	15	37	107	116	84	26	5	375	3.8	2.6	4.0	5.4	4.0	3.9	3.8	-	-0.12	-0.09	-	-	-0.20		
第3グループ	23	48	117	159	124	59	11	518	4.2	2.8	4.3	5.9	4.3	4.3	4.2	-	-0.02	-0.06	-	-	-0.07		
第4グループ	25	15	48	51	39	19	1	173	4.0	2.6	4.1	5.7	4.2	4.0	4.0	-	-0.21	0.01	-	-	-0.20		
理学	13	31	72	132	127	44	16	422	4.6	3.4	4.7	6.1	4.7	4.7	4.6	-	-0.02	-0.09	-	-	-0.11		
工学	8	22	50	51	31	13	0	167	3.6	2.3	3.7	5.1	3.7	3.6	3.6	-	-0.12	-0.07	-	-	-0.18		
農学	24	57	121	118	56	28	6	386	3.5	2.2	3.5	4.9	3.7	3.6	3.5	-	-0.13	-0.11	-	-	-0.24		
保健	20	49	177	135	81	18	2	462	3.3	2.3	3.4	4.8	3.4	3.4	3.3	-	-0.06	-0.01	-	-	-0.07		
産学官連携活動あり(過去3年間)	12	13	44	25	7	3	0	92	2.8	2.0	2.9	4.1	3.2	3.0	2.8	-	-0.26	-0.22	-	-	-0.48		
なし	15	23	77	74	36	5	1	216	3.3	2.3	3.5	4.7	3.2	3.4	3.3	-	0.17	-0.05	-	-	0.13		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	14	20	78	39	24	9	1	171	3.1	2.2	3.1	4.6	3.5	3.1	3.1	-	-0.38	0.00	-	-	-0.38		
なし・分らない	164	250	695	682	494	185	32	2,338	3.8	2.5	3.9	5.4	4.0	3.9	3.8	-	-0.10	-0.09	-	-	-0.19		
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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。

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

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

41	1	1	0	むしろ敬遠されている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	1	1	0	ベンチャー精神を育むような専門教育を必修科目として実施すべきではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	お役所としては,職員が起業によりお金を儲けることを嫌うため,公的施設での起業は,その施設の相当なバックアップがないと難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	外国では,まず自分の研究が社会にどう役立つかをレクチャーするようです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	インキュベーション,起業家人材を育成する機関で6年間,また国際機関(ASPAA:Asia Science Park Association)で会長も務めてきているが,日本社会の価値観は相変わらず単一的なもので,かわっていない。アジア諸国の若者の方がアクティブだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	大学教育を受けただけで社会を知らない子がベンチャーを起こそうとしたら,親は嘆くでしょう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	1	1	0	起業の失敗を取り返す仕組み無し現状ではセーフティネット無しで綱渡りを強いることになる。このことの日本的な合意が形成されていない(米国にはある)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	2	2	0	十分ではないが,起業家は大学発ばかりではない。いったん企業に入って経験してから起業する形態が日本では収まりが良いかもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	結局企業に就職してから,メンタリティー,自己責任,セルフマネジメントを一から教えないといけない人がほとんど(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	事業を興すという活動の精神,基本知識が無い。浮ついたベンチャー成功例では真の人材育たない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	1	1	0	景気がいい時期は,まだ,学生,研究者の大企業への傾倒が強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	3	3	0	社会貢献を発意したイノベーションは出てきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	施策は図られているが結果が出ていないため,マイナス評価する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
54	5	4	-1	学生がチャレンジ精神を失ってきていると感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	取組が十分とは言えない。(大学,第2G,理学,その他,男性)
56	5	4	-1	EDGEプログラムの後継事業はサブスケールで改悪と思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	基本的に起業したい人が大学の先生をやっていないので積極的に増えてこないと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
58	2	1	-1	アントレプレナー教育という言葉だけが先行しており,実態は手付かずである。研究者育成こそが至上のものであるという従来然とした考え方が依然として強い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	どうやったら起業家を育てられるか,もっと真剣に育てるプログラムをつくらないと,難しいと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	学生の基礎学力の低下に対応するのが精一杯で,起業家精神の涵養までには手が回っていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	研究費が無いので,そんな志は後回しになっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	セミナー等は開催されているが,実際の起業の例は少ない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	3	-1	指導者も十分経験があるとおもわない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	起業家精神の育成は少なくなってきたように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
65	3	2	-1	米国・欧州・中国それぞれで社会基盤が異なるので,起業家精神への取り組み方も異なると思います。単純に比較することは難しいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	就職活動支援が大きく,起業を含めたキャリア設計支援は不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	都内有名進学校からの中国や米国の大学への進学数が増えてきている。日本への期待を感じていない証拠である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	社会・産業からの期待値が相対的に上がっているため評価を下げた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	2	-2	取組や支援体制が不十分である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
70	3	1	-2	歯学部で,卒業生の多くが医療系の仕事に就く事情から,科学技術で起業する人材は少なく,注目されていないように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	5	3	-2	一頃の研究室発ベンチャーの機運が,今は覚めてしまったような気がする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,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	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年		
		1	2	3	4	5	6															回答者 合計(人)	
大学・公的研究機関グループ	227	349	667	461	168	34	10	1,689	2.7	1.8	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	-	-0.10	-0.07	-	-	-0.17		
大学等	185	275	553	399	152	34	9	1,422	2.8	1.9	3.0	4.3	2.9	2.9	2.8	-	-0.08	-0.07	-	-	-0.15		
公的研究機関	42	74	114	62	16	0	1	267	2.2	1.5	2.5	3.7	2.5	2.3	2.2	-	-0.23	-0.07	-	-	-0.30		
イノベーション俯瞰グループ	34	114	287	123	22	3	3	552	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	2.3	2.3	-	-0.02	-0.01	-	-	-0.03		
大企業	14	24	99	41	7	2	0	173	2.4	2.0	2.7	3.6	2.4	2.5	2.4	-	0.08	-0.03	-	-	0.05		
中小企業・大学発ベンチャー	12	27	59	33	4	0	2	125	2.4	1.8	2.7	3.7	2.2	2.2	2.4	-	-0.05	0.17	-	-	0.12		
中小企業	6	13	38	12	4	0	0	67	2.2	1.8	2.6	3.3	2.2	2.2	2.2	-	-0.05	0.02	-	-	-0.03		
大学発ベンチャー	6	14	21	21	0	2	2	58	2.5	1.7	2.9	4.0	2.2	2.2	2.5	-	-0.05	0.34	-	-	0.29		
橋渡し等	8	63	129	49	11	1	1	254	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	-	-0.09	-0.09	-	-	-0.17		
男性	223	408	861	540	178	34	12	2,033	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	-	-0.08	-0.04	-	-	-0.12		
女性	38	55	93	44	12	3	1	208	2.3	1.6	2.5	3.6	2.5	2.4	2.3	-	-0.09	-0.18	-	-	-0.28		
社長・役員、学長等クラス	20	80	185	115	26	5	2	413	2.5	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	2.5	-	-0.01	-0.03	-	-	-0.04		
部長、教授クラス	71	180	403	240	82	17	2	924	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11		
主任研究員、准教授クラス	102	137	228	157	52	9	5	588	2.6	1.7	2.8	4.1	2.8	2.7	2.6	-	-0.16	-0.10	-	-	-0.26		
研究員、助教クラス	61	57	106	62	28	4	4	261	2.7	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.7	-	-0.14	0.02	-	-	-0.12		
その他	7	9	32	10	2	2	0	55	2.4	1.9	2.6	3.4	2.0	2.5	2.4	-	0.55	-0.15	-	-	0.40		
雇用形態	91	143	308	185	58	9	4	707	2.6	1.8	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	-	-0.04	-0.12	-	-	-0.16		
任期あり	170	320	646	399	132	28	9	1,534	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	-	-0.10	-0.02	-	-	-0.12		
任期なし	5	16	48	42	14	1	0	121	2.9	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.07	-0.06	-	-	-0.13		
業務内容別	12	14	64	57	12	3	0	150	3.0	2.3	3.3	4.3	3.0	3.0	3.0	-	-0.03	0.06	-	-	0.03		
学長・機関長等	197	290	501	331	126	25	10	1,283	2.6	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.6	-	-0.10	-0.09	-	-	-0.19		
マネジメント実務	13	29	54	31	16	5	0	135	2.7	1.8	2.9	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-0.21	-0.01	-	-	-0.22		
現場研究者	130	184	397	286	112	24	7	1,010	2.8	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	-	-0.08	-0.04	-	-	-0.12		
大規模Pの研究責任者	13	18	29	20	11	3	0	81	2.8	1.8	3.0	4.5	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	0.03	-	-	-0.17		
国立大学等	42	73	127	93	29	7	2	331	2.6	1.8	2.9	4.2	2.8	2.8	2.6	-	-0.04	-0.16	-	-	-0.20		
私立大学	31	38	82	60	30	10	0	220	3.0	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	-	-0.08	-0.10	-	-	-0.18		
大学グループ	48	55	122	83	46	7	2	315	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	2.9	2.9	-	-0.05	0.04	-	-	-0.01		
第1グループ	35	66	155	100	28	4	2	355	2.6	1.9	2.9	4.1	2.8	2.6	2.6	-	-0.13	-0.02	-	-	-0.15		
第2グループ	58	101	176	146	44	11	5	483	2.8	1.9	3.0	4.3	2.9	2.9	2.8	-	-0.06	-0.11	-	-	-0.17		
第3グループ	50	38	50	39	17	3	1	148	2.6	1.6	2.9	4.3	2.7	2.7	2.6	-	-0.04	-0.05	-	-	-0.09		
第4グループ	41	62	152	113	53	8	6	394	3.0	2.1	3.1	4.5	3.3	3.2	3.0	-	-0.14	-0.12	-	-	-0.27		
理学	18	40	62	35	16	4	0	157	2.5	1.6	2.7	4.1	2.5	2.4	2.5	-	-0.02	0.07	-	-	0.05		
工学	48	90	148	87	27	8	2	362	2.5	1.7	2.7	4.0	2.6	2.6	2.5	-	-0.05	-0.13	-	-	-0.18		
農学	21	93	234	108	21	2	3	461	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	2.3	2.3	-	-0.04	0.04	-	-	0.00		
保健	13	21	53	15	1	1	0	91	2.0	1.7	2.4	3.2	2.2	2.2	2.0	-	0.05	-0.25	-	-	-0.20		
産学官連携活動あり(過去3年間)	16	39	119	46	9	2	0	215	2.3	1.9	2.6	3.5	2.2	2.3	2.3	-	0.06	0.02	-	-	0.08		
なし	15	35	88	39	5	1	2	170	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	2.2	2.3	-	-0.11	0.08	-	-	-0.03		
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	261	463	954	584	190	37	13	2,241	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	-	-0.08	-0.05	-	-	-0.13		
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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。

2017	2018	差		
1	3	6	3	リスクの無いビジネスは存在しないむしろ、支援し過ぎ、と言うか、大手OBは事業化や経営をした事がないのに口をはさみビジネスの弊害となっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	3	5	2	公的金融機関,民間VC,政府系ファンドなどが拡充されており,従来に比べて大型の資金調達も具体化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	以前よりは良くなりつつあるように思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	支援は不足しているが,多ければ良いというものでもない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	NEDOが積極的に支援している。中小機構の取り組みも活発。金融機関も同様。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	社会環境(企業を含めた余剰資金の用途から)として,増加傾向と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	最近支援が増えているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	改善の傾向にはある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	以前よりは整備されつつあるように感じるが,まだ十分とはいえないと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	民間企業におけるベンチャー投資意欲が高まった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	高い独創性を持った起業には,社会的に見て多くの失敗が必要であることが,研究者・技術者を始め社会にも浸透しつつある。(民間企業等,その他,男性)
12	2	2	0	一部の大学にのみ国のベンチャーファンドが投入されている様に強く感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	1	1	0	いまなお,研究の現場への要求(資金の確保,失敗しないこと,自己責任)が強いまま。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	社会の人々の意識を変革するような取り組みも必要かと思えます。「アントレプレナーシップ教科書」(中央経済社)に記載の通り,起業家輩出も大事ですが,起業を意識していない学生らにもアントレプレナーシップ教育が行き届けば,自ずと米国のように起業家をリスペクトし,応援する社会になります。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	2	0	ベンチャー成功のポイントは,結局のところ,内容に依存するのであって,いくら資金援助を行ってもダメなものはダメなのである。(大学,その他,男性)
16	1	1	0	経営している機関がファンドを出しているが,国や公的機関が投資ファンドなどやるべきではない,成功以外認めないのだから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0	十分だとは思いませんが,いい加減なベンチャーに税金を使ってほしくはありません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	資金は増えたが,使い方がわからなくて四苦八苦している大学がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	2	0	まだ十分ではない,望みは「人手不足」という環境で,失敗しても仕事が見つかる可能性は高まってきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	SBIRが全く機能していない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	4	4	0	大学が主導でアントレプレナー研修等を積極的に開催している状況は把握している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	3	-1	失敗許容まではいかない(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	成功への圧力はさらに増していることを感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	環境は整備されてきているが,活かされていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	失敗を許容するような環境にはなっていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1	ベンチャー審査部門は挑戦心を持った人材を配置すると共に,減点方式評価は改めて戴きたい。日本は「ムラ社会」の為,新技術を排除する傾向が強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	失敗への許容度いまだ高いとはいえず,官主導による斬新な取り組みは道半ばと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	3	1	-2	現状では支援がほとんどない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
29	5	3	-2	特に人材(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	1	-2	挑戦は許容しても失敗は許容しないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,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確保が十分に行われているか、

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	37	33	97	74	24	8	1	237	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	3.0	-	-0.23	0.02	-	-	-0.21	
大学等	30	25	80	59	19	7	1	191	3.0	2.1	3.1	4.4	3.2	3.0	3.0	-	-0.20	0.01	-	-	-0.19	
公的研究機関	7	8	17	15	5	1	0	46	2.9	2.0	3.1	4.4	3.2	2.8	2.9	-	-0.35	0.05	-	-	-0.30	
イノベーション俯瞰グループ	75	62	217	159	53	19	1	511	3.0	2.2	3.2	4.4	3.2	3.0	3.0	-	-0.17	0.04	-	-	-0.13	
大企業	25	13	63	58	22	6	0	162	3.3	2.4	3.5	4.6	3.5	3.3	3.3	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.14	
中小企業・大学発ベンチャー	25	20	47	31	10	3	1	112	2.8	2.0	2.9	4.2	3.0	2.7	2.8	-	-0.29	0.11	-	-	-0.17	
中小企業	17	8	24	15	7	2	0	56	3.0	2.1	3.1	4.4	3.1	2.9	3.0	-	-0.23	0.05	-	-	-0.17	
大学発ベンチャー	8	12	23	16	3	1	1	56	2.6	1.8	2.8	4.1	2.8	2.5	2.6	-	-0.34	0.15	-	-	-0.20	
橋渡し等	25	29	107	70	21	10	0	237	3.0	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	3.0	-	-0.13	0.05	-	-	-0.09	
性別	103	90	295	222	77	26	2	712	3.0	2.2	3.2	4.5	3.2	3.0	3.0	-	-0.19	0.04	-	-	-0.15	
	9	5	19	11	0	1	0	36	2.5	2.0	2.8	3.8	2.6	2.7	2.5	-	0.02	-0.15	-	-	-0.13	
	46	35	129	115	22	11	1	313	3.0	2.2	3.2	4.4	3.2	3.0	3.0	-	-0.23	0.04	-	-	-0.19	
職位	40	49	137	85	37	12	0	320	2.9	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-0.13	0.00	-	-	-0.13	
社長・役員、学長等クラス	22	8	21	21	12	2	1	65	3.4	2.3	3.6	4.9	3.4	3.2	3.4	-	-0.15	0.23	-	-	0.08	
部長、教授クラス	0	2	4	3	4	1	0	14	3.7	2.3	3.9	5.6	4.3	3.7	3.7	-	-0.62	0.00	-	-	-0.62	
主任研究員、准教授クラス	4	1	23	9	2	1	0	36	2.8	2.2	2.9	3.9	3.0	2.9	2.8	-	-0.17	-0.03	-	-	-0.20	
研究員、助教クラス	46	34	133	99	28	8	1	303	3.0	2.2	3.1	4.3	3.3	2.9	3.0	-	-0.41	0.05	-	-	-0.36	
その他	66	61	181	134	49	19	1	445	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.0	3.0	-	-0.04	0.02	-	-	-0.02	
雇用形態	15	10	47	43	8	3	0	111	3.0	2.3	3.3	4.4	3.3	3.1	3.0	-	-0.27	-0.03	-	-	-0.29	
業務内容別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	22	23	50	31	16	5	1	126	2.9	2.0	3.0	4.5	3.1	2.9	2.9	-	-0.20	0.05	-	-	-0.15	
大規模Pの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	53	46	184	136	47	15	1	429	3.1	2.2	3.2	4.5	3.2	3.0	3.1	-	-0.18	0.08	-	-	-0.10	
なし	22	16	33	23	6	4	0	82	2.8	1.9	2.9	4.2	3.0	2.9	2.8	-	-0.11	-0.15	-	-	-0.26	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	27	20	82	78	16	8	0	204	3.1	2.3	3.3	4.4	3.2	3.1	3.1	-	-0.13	0.03	-	-	-0.10	
なし・分からない	34	25	58	42	19	6	1	151	3.0	2.0	3.1	4.5	3.2	2.9	3.0	-	-0.24	0.09	-	-	-0.15	
全回答者(属性無回答を含む)	112	95	314	233	77	27	2	748	3.0	2.2	3.1	4.4	3.2	3.0	3.0	-	-0.19	0.03	-	-	-0.15	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

	2017	2018	差	
1	3	6	3	人は限られた制約の中で工夫する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	関西(京都・大阪・兵庫)を中心としたバイオ系については,そのように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	最近取り組みが増えているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	特定分野(自動運転など)では実証実験等が実施し易い環境が制度設計等も含め整えつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	サンドボックス制度はしばらく静観したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	特区は必要ない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	エネルギー関係を中心に社会実装が進んでいる感じはするが…。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	規制緩和,特区の活用が増えてきていると感じる(民間企業等,その他,男性)
9	2	2	0	特区を提案できる道筋が示されていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	2	0	例えば,遺伝子を改変した農作物の社会実装は,いくら特区を作ろうが,規制でがんじがらめにされ,国が規制を緩和し,ゴーサインを出さない限り社会実装は不可能。(大学,その他,男性)
11	2	2	0	特にヘルスケア分野では,倫理面などクリアすべき課題が多すぎる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	3	0	集中化傾向が続いており,地方がそれぞれの特徴を活かす取り組みができなくなっているのでは。クラスター政策や地域イノベのような。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	3	3	0	結果を十分生かし,次の政策に反映してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	1	0	的を射ていると思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	2	0	少しずつ改善は進んでいるが,特区設定において各省をまたがった地域,もしくは国レベルテーマも検討を進めるべきだと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0	特区制度や実証実験の場確保において,認可までのプロセスが過剰,スピード感がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	5	4	-1	特区制度などが必ずしも十分に利用されていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	3	2	-1	特区制度については,期待外れの感がおおきい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	実用になった具体的な成果がでない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	1	-1	実証実験の場の情報が不足(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	4	2	-2	十分とはいえない。(大学,社長・学長等クラス,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	2018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	16	14	50	39	7	0	0	110	2.7	2.1	3.0	4.1	2.8	2.7	2.7	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11	
大学等	13	12	42	36	6	0	0	96	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.18	-0.09	-	-	-0.26	
公的研究機関	3	2	8	3	1	0	0	14	2.4	2.0	2.7	3.6	1.8	2.3	2.4	-	0.50	0.18	-	-	0.68	
イノベーション俯瞰グループ	72	87	218	144	54	7	4	514	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	-	-0.18	-0.04	-	-	-0.22	
大企業	30	16	78	44	18	1	0	157	2.9	2.2	3.0	4.2	3.1	2.9	2.9	-	-0.21	-0.05	-	-	-0.25	
中小企業・大学発ベンチャー	16	24	44	38	12	1	2	121	2.8	1.9	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	-	-0.14	-0.07	-	-	-0.21	
中小企業	12	9	26	17	8	1	0	61	2.9	2.1	3.0	4.4	3.5	3.2	2.9	-	-0.23	-0.36	-	-	-0.59	
大学発ベンチャー	4	15	18	21	4	0	2	60	2.7	1.7	3.1	4.3	2.6	2.6	2.7	-	-0.05	0.14	-	-	0.09	
橋渡し等	26	47	96	62	24	5	2	236	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.7	2.7	-	-0.19	-0.02	-	-	-0.21	
男性	82	92	259	173	60	6	4	594	2.8	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.18	-0.01	-	-	-0.19	
女性	6	9	9	10	1	1	0	30	2.4	1.4	2.8	4.1	2.9	3.0	2.4	-	0.16	-0.63	-	-	-0.47	
社長・役員、学長等クラス	47	53	132	97	23	2	2	309	2.7	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	2.7	-	-0.21	-0.04	-	-	-0.24	
部長、教授クラス	27	35	101	63	26	3	1	229	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	-0.03	-	-	-0.23	
主任研究員、准教授クラス	12	6	17	12	3	1	0	39	2.8	2.0	3.0	4.2	3.2	3.2	2.8	-	-0.08	-0.39	-	-	-0.47	
研究員、助教クラス	0	1	4	2	5	0	1	13	4.3	2.6	4.6	5.9	4.9	4.0	4.3	-	-0.86	0.31	-	-	-0.55	
その他	2	6	14	9	4	1	0	34	2.8	2.0	3.0	4.4	2.4	2.8	2.8	-	0.44	-0.02	-	-	0.42	
雇用形態	39	44	125	85	22	2	2	280	2.7	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	2.7	-	-0.19	-0.03	-	-	-0.22	
任期なし	49	57	143	98	39	5	2	344	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	-	-0.15	-0.05	-	-	-0.20	
学長・機関長等	16	14	50	39	7	0	0	110	2.7	2.1	3.0	4.1	2.8	2.7	2.7	-	-0.07	-0.04	-	-	-0.11	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	53	67	183	126	44	6	3	429	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	2.8	2.8	-	-0.20	-0.01	-	-	-0.21	
なし	19	20	35	18	10	1	1	85	2.6	1.7	2.7	4.1	2.9	2.8	2.6	-	-0.09	-0.20	-	-	-0.29	
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	31	28	91	58	21	1	1	200	2.8	2.1	3.0	4.2	3.1	2.9	2.8	-	-0.13	-0.14	-	-	-0.26	
なし・分からない	26	25	65	49	16	2	2	159	2.9	2.0	3.1	4.3	3.1	2.8	2.9	-	-0.31	0.06	-	-	-0.25	
全回答者(属性無回答を含む)	88	101	268	183	61	7	4	624	2.8	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	-	-0.17	-0.04	-	-	-0.21	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

	2017	2018	差	
1	4	6	2	ありすぎ.飽和状態.資金効率が悪すぎ.それに巣くうアリも多すぎ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1	地方創生に対する国の取組みを評価する.(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	地方創生に対する国の取組みを評価する.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	改善の傾向にはある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	4	5	1	これ以上税金を使う必要はない.企業が自前で調達すべきだ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	国が行った海外のクールジャパンの展示例を見ると,かなり無駄使いと購買コスト感覚が乖離している.もっと実績を持った民間と意見交換して進めたほうが良い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	研究開発力強化法の改正案は朗報だが,まだ成立していない.(民間企業等,その他,男性)
8	1	1	0	研究成果を社会的価値に結びつけるには,市場創造に関わる国の取組みも必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	国の財政状況が厳しい現状ではこの設問自体が空虚である.(大学,その他,男性)
10	2	2	0	ベンチャーが行政の調達に参加できるか.ベンチャーの技術を受け入れられるか.できなければ進みにくいのは当然(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	1	0	しなくて良いことにお金を使っている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	競争はグローバルなので,少なくとも,他の国と同じ土俵で戦える環境であればいい.市場の創出や形成は,企業にまかせればいように思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	3	2	-1	「ムラ社会」を排除して,新技術導入による新しい仕組みを,新産業創設の実施例にもっと資金を投入する.そして,「変革型社会の推進」を実行して,社会の活性化をダイナミックにお願いしたい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	4	2	-2	配分の仕方にポリシーがない(民間企業等,社長・学長等クラス,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	2018年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回数者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	47	46	82	66	28	5	0	227	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	-	-0.04	-0.15	-	-	-0.19		
大学等	37	36	66	52	25	5	0	184	2.9	1.9	3.1	4.5	3.0	3.0	2.9	-	-0.05	-0.10	-	-	-0.15		
公的研究機関	10	10	16	14	3	0	0	43	2.5	1.7	2.9	4.1	2.8	2.8	2.5	-	0.00	-0.37	-	-	-0.37		
イノベーション俯瞰グループ	89	102	209	125	50	11	0	497	2.6	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.6	-	0.00	-0.06	-	-	-0.05		
大企業	22	23	74	44	20	4	0	165	2.9	2.1	3.0	4.3	3.0	2.9	2.9	-	-0.14	-0.01	-	-	-0.16		
中小企業・大学発ベンチャー	27	22	53	20	10	5	0	110	2.6	1.8	2.7	4.0	2.4	2.4	2.6	-	0.06	0.16	-	-	0.22		
中小企業	10	17	26	10	6	4	0	63	2.5	1.5	2.6	4.0	2.2	2.3	2.5	-	0.08	0.27	-	-	0.35		
大学発ベンチャー	17	5	27	10	4	1	0	47	2.7	2.1	2.8	3.9	2.6	2.6	2.7	-	0.05	0.05	-	-	0.09		
橋渡し等	40	57	82	61	20	2	0	222	2.5	1.6	2.8	4.1	2.6	2.6	2.5	-	0.07	-0.19	-	-	-0.12		
男性	126	141	276	182	75	15	0	689	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	2.7	-	-0.03	-0.07	-	-	-0.10		
女性	10	7	15	9	3	1	0	35	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	2.9	2.6	-	0.35	-0.28	-	-	0.07		
社長・役員、学長等クラス	53	56	137	78	29	6	0	306	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	-	-0.09	-0.01	-	-	-0.10		
部長、教授クラス	49	74	116	84	34	3	0	311	2.6	1.7	2.8	4.2	2.7	2.8	2.6	-	0.07	-0.21	-	-	-0.14		
主任研究員、准教授クラス	25	10	23	14	13	2	0	62	3.2	2.1	3.2	4.9	3.1	3.2	3.2	-	0.17	-0.08	-	-	0.09		
研究員、助教クラス	2	1	4	4	0	3	0	12	4.0	2.5	3.8	5.0	4.2	2.4	4.0	-	-1.82	1.64	-	-	-0.18		
その他	7	7	11	11	2	2	0	33	2.8	1.9	3.1	4.4	2.6	3.0	2.8	-	0.40	-0.15	-	-	0.25		
雇用形態	59	55	124	77	28	6	0	290	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.7	2.7	-	-0.10	-0.02	-	-	-0.12		
任期なし	77	93	167	114	50	10	0	434	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.8	2.7	-	0.05	-0.13	-	-	-0.07		
学長・機関長等	15	18	46	36	10	1	0	111	2.7	2.0	3.0	4.2	3.0	2.9	2.7	-	-0.08	-0.13	-	-	-0.21		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模Pの研究責任者	32	28	36	30	18	4	0	116	2.9	1.7	3.1	4.6	3.0	3.0	2.9	-	0.00	-0.15	-	-	-0.15		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	63	82	174	106	47	10	0	419	2.7	1.9	2.9	4.2	2.7	2.7	2.7	-	0.04	-0.03	-	-	0.00		
なし	26	20	35	19	3	1	0	78	2.2	1.6	2.6	3.6	2.6	2.4	2.2	-	-0.16	-0.20	-	-	-0.36		
大学・公的研究機関等 知財活用(企業等)	30	36	91	50	19	5	0	201	2.7	1.9	2.8	4.1	2.6	2.7	2.7	-	0.07	0.01	-	-	0.08		
なし・分からない	30	32	61	41	17	4	0	155	2.7	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	2.7	-	-0.15	-0.01	-	-	-0.16		
全回答者(属性無回答を含む)	136	148	291	191	78	16	0	724	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	2.7	-	-0.01	-0.08	-	-	-0.09		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

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

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

回答者グループ	2018年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学の研究機関グループ	7	12	48	48	10	1	0	119	3.0	2.3	3.3	4.3	3.0	2.9	3.0	-	-0.03	0.05	-	-	-	0.03	
大学等	6	9	41	42	10	1	0	103	3.1	2.3	3.4	4.4	3.1	3.1	3.1	-	-0.08	0.01	-	-	-	-0.06	
公的研究機関	1	3	7	6	0	0	0	16	2.4	1.9	2.9	3.9	2.0	2.2	2.4	-	0.22	0.15	-	-	-	0.38	
イノベーション俯瞰グループ	36	88	212	174	60	16	0	550	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	2.9	-	0.01	-0.09	-	-	-	-0.07	
大企業	9	27	70	57	19	5	0	178	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	3.0	2.9	-	0.06	-0.10	-	-	-	-0.04	
中小企業・大学発ベンチャー	13	27	47	33	14	3	0	124	2.7	1.8	2.9	4.3	2.7	2.6	2.7	-	-0.08	0.06	-	-	-	-0.01	
中小企業	6	18	27	14	7	1	0	67	2.4	1.6	2.6	4.0	2.4	2.3	2.4	-	-0.12	0.07	-	-	-	-0.05	
大学発ベンチャー	7	9	20	19	7	2	0	57	3.1	2.1	3.3	4.5	3.0	2.9	3.1	-	-0.04	0.13	-	-	-	0.08	
橋渡し等	14	34	95	84	27	8	0	248	3.0	2.2	3.2	4.5	3.2	3.2	3.0	-	0.03	-0.16	-	-	-	-0.13	
男性	39	95	249	210	68	15	0	637	2.9	2.1	3.2	4.4	3.0	3.0	2.9	-	0.02	-0.08	-	-	-	-0.06	
女性	4	5	11	12	2	2	0	32	3.1	2.1	3.3	4.4	2.9	2.7	3.1	-	-0.17	0.33	-	-	-	0.16	
社長・役員・学長等クラス	24	53	128	120	25	6	0	332	2.8	2.1	3.1	4.3	2.8	2.9	2.8	-	0.03	-0.04	-	-	-	-0.01	
部長・教授クラス	12	32	99	74	33	6	0	244	3.0	2.2	3.2	4.5	3.1	3.1	3.0	-	-0.02	-0.03	-	-	-	-0.06	
主任研究員・准教授クラス	4	5	19	15	5	3	0	47	3.2	2.3	3.3	4.6	3.5	3.4	3.2	-	-0.08	-0.21	-	-	-	-0.29	
研究員・助教クラス	1	2	3	4	1	2	0	12	3.7	2.2	3.8	5.0	4.9	3.8	3.7	-	-1.06	-0.13	-	-	-	-1.19	
その他	2	8	11	9	6	0	0	34	2.8	1.7	3.0	4.5	2.8	3.1	2.8	-	0.22	-0.30	-	-	-	-0.07	
任用あり	24	40	117	104	30	4	0	295	2.9	2.1	3.2	4.4	3.0	2.9	2.9	-	-0.12	0.03	-	-	-	-0.09	
任用なし	19	60	143	118	40	13	0	374	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	3.1	2.9	-	0.11	-0.13	-	-	-	-0.03	
学長・機関長等	7	12	48	48	10	1	0	119	3.0	2.3	3.3	4.3	3.0	2.9	3.0	-	-0.03	0.05	-	-	-	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	26	70	175	144	52	15	0	456	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	3.0	-	0.01	-0.03	-	-	-	-0.01	
なし	10	18	37	30	8	1	0	94	2.7	1.9	3.0	4.2	3.0	3.0	2.7	-	0.02	-0.37	-	-	-	-0.35	
大学・公的研究機関等	12	40	80	77	18	4	0	219	2.8	2.0	3.1	4.3	2.8	2.9	2.8	-	0.14	-0.13	-	-	-	0.01	
あり(過去3年間)	16	28	73	44	17	7	0	169	2.8	2.0	3.0	4.3	3.1	2.8	2.8	-	-0.27	0.05	-	-	-	-0.22	
なし(分からない)	43	100	260	222	70	17	0	669	2.9	2.1	3.2	4.4	3.0	3.0	2.9	-	0.01	-0.06	-	-	-	-0.05	
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。

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。

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

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

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

(401) 数はそれほど多くないかもしれないが、画期的な新たな価値の創出に成功した事例が数多く存在する。新たな価値の創出は行われていても必ずしも企業との連携や協働を通じてではない。共同研究や技術アドバイザ等で民間企業との連携をおこなっている。産学連携が得意な研究科においては、新たな価値の創出を十分に行っている。私自身は積極的だが、分野により適格的でない学問もあることを十分に配慮すべき。努力は十分に行っている。あとは成果を上げること。これは短期的視野だけで評価すべきではない。(402) 大学TLOとの連携をもっと緊密にすることができるとは、あるいはTLO側に技術専門家をより多く入れることで、緊密な民間との連携、価値の創出がより多く期待出来る。大学TLO等の民間との連携窓口がある。パートナーシップ協定など組織的な連携が行われている。共同研究を進める「○○○○○○○○○○○○○○○○○○センター」があり、産学連携研究協力協定も締結されている。(403) 領域を問わずあらゆる研究者にそれが要求されるべきとは思わない。この点については、若手・中堅と、ベテランとで認識の齟齬がある。少なくとも私の周囲では十分に行われている。(404) 十分とは言えないが、ベンチャー設立は増加傾向にある。一部で行われているが十分ではない、と考えられる。必ずしも国立大学にとっての優先事項であるとは思えない。起業を積極的に進める人材の醸成が必要。起業に関して、必ずしも大学研究者が積極的に関与すべきとは思わない(405) クロスアポイントによる知識移転の例はほとんど知らない。形式的な交流に留まっているとの印象を持つ。企業と大学の交流をさらに深めるための工夫が必要と思われる。企業から大学に転職する例は多いが、逆はほとんどないという状況で考えるか？課題であろう。(407) 十分ではないかもしれないが、ある程度実効性のある資金確保はできている状況と考える。誰がどう捻出するか、議論が必要。(408) 取り組んでいる研究者はそれなりにいると感じています。短期的な協力が目立ち、中長期的な協力関係が維持されていないと考える。東京、関東の地【続く】

域ニーズを知る機会にはほぼない。(409) 大学が東京にあるため、地域の問題を取り扱いつらい。地域に貢献する研究に取り組んでいる研究室が幾つかある。社会学などではそうした取り組みが多々あるが、そうした研究ほど資金を得にくいという逆説的状况がある。東京、関東の地域ニーズを知る機会にはほぼない。(410) 現在のシステムで、社会、産業の変化に応じた講義、研究を行う人材を確保することはできていない。社会連携講座、寄付講座等の柔軟な設定が必要と考える。人工知能に関する教育学寄付講座等により社会のニーズに対応した人材育成をおこなっている。産業界と密に連携しながら人材を育成しているが、社会や産業の変化に応じた育成となっているか、については不明である。人材を教育してから活躍するまでには時間が必要。流行を追う人材育成であってはならない。現在AIに精通した人材が必要になることを30年前に予測して人材養成をするべきであったが、そのような未来予測は本当に可能だったか？むしろ、どのような流行にも対処できる基礎学力を身に付けることが必要ではないだろうか。(411) 起業に関して、必ずしも大学研究者が積極的に関与すべきとは思わない。起業する学生は近年増加傾向にある。アントレプレナー道場など組織的に取り組まれている。(412) 問4-02とはほぼ同じく、科学イノベーション側に社会実装のリアル経験がある人材が極めて少ない。イノベティブな着想ができながら、大学の基礎研究を社会実装するという経験(具体的な例としては、大学の基礎研究→工場でのライン生産→販路開拓→事業モデル確立)がある目利きの人材は極めて少ない。そのため、技術経営ができる人材は不足していると言える。大いに必要だが、その育成は容易ではない。(413) 経産省のIoT推進ラボ等でイノベーションのための規制緩和は検討されている。(414) 日本人のメンタリティーに依存するところが大きいのではないか。(415) 特区制度に関する最新情報を得ることは簡単ではない。人文系ではなかなか理解が得にくい。企業や行政の意識改革も必要。4-14と連動して選択できない。"3"。【続く】

方向性は正しいが、さらに加速が必要。(416) 現況、人的資本への投資は最優先されるべきところ、むしろ減退している。市場を短期・中期・長期で分けて考える政策が必要。(417) ICHの状況を見る限り、医療・医薬品関連領域では完全に後手に回っている。官側に積極的に日本発の医薬品を作り出すという気概が全く感じられない。日本の学術界の特異性(教員の事務・入試負担)が体制の構築を阻んでいる。日本がもっとも苦手だが、強化すべきところ。(418) 法や政策で解決できる問題ではないと思う。(419) アカデミアは産業化に向けた取り組みをほとんど理解しておらず、産業界は短期的なテーマにしか興味を示さず、長期的な投資に欠けている。一方、人材育成やさまざまな環境整備もほとんど行われていない。最も大きな問題は、全体を把握して、マネージメントできる人がいないことである。TLOや産学連携本部などの機能拡充により、研究シーズと社会ニーズがかみあった研究が多くなってきた。一方で、ベンチャー企業などの立ち上げは別次元の難しさがあると感じるので、別途工夫が必要に感じる。問4-12にも記入したが、基本的には“人”が重要である。そのためには、まず、科学技術の違いがわかり、イノベティブな着想ができる人材(要はアイデアマン)を如何に見出し、育て、サポートする体制を整えるか、がイノベーションを誘発する上で極めて重要であると考えられる。具体的には、“大学における良いアイデアマン”と産業界における“（研究所ではない）開発・営業の人材”の連携が、社会実装への近道であると考えられる。また、産学官連携という観点から言えば、大学の基礎研究を社会実装(具体的な例としては、大学の基礎研究→工場でのライン生産→市場・販路開拓→事業モデル確立)したことがある人材、すなわちイノベーションの現場を知っている人材が少ない事が問題点と言える。そのため、技術経営の人材(経験がない人は重要なポイントを見逃しがちになってしまう)も不足していると言え、それらの育成制度(具体的な経験の伝授が有効と考えられる)の確立が急務であると考えられる。産学官連携を【続く】

のものは私は強く支持するが、産業・行政が、「将来的に利益を生み出しうる人的資本に確率論的に投資している」という感覚をもってもらうことが大切。目先の研究課題では、大学独自の貢献はしがたく、また短期的に「役に立たない」と思われている研究に広く投資を行うことが、知的生産物の市場原理にもかかなうはずである。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)

2 企業のしかも重役を経験したような人材をもっと大学で登用して、マネジメントの一部を担わせるべきであると思います。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

3 連携連携と言いますが、必要なものは、企業が必要とする、素晴らしいシーズを大学が発掘し、大きくすることが先です。このシーズがあれば、企業はおのずからついてきます。また大学のシーズをうまく世の中に知らせる手法が重要です。JSTのシーズ発掘事業は素晴らしいと思います。どんどん積極的にされることを期待します。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

4 日々多忙にしている講義演習担当の教員と研究所教員に分けてアンケート調査は行われるべきである。基礎を担当している教員にとってイノベーション政策には距離があります。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

5 多くの政策が行われて好ましい状況にはある。ただし、臨床研究法などの法規制が産学連携そのものを「悪」と捉えて設計されているように、産業界からは強く見えており、状況を予め承知していない新規参入企業には、大きな障壁として見えている様子がうかがえる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

6 諸外国のように、大学の教員が起業した際に社長を兼業できるような制度にしないと、大学発ベンチャーは進まない。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

7 チャレンジするためには、失敗しても大丈夫な風土づくりが大事だと思う。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、女性)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 255 企業の秘密保持とうまく折り合いがつかないと思う。公的資金を使うので出せるデータを取って企業にもチャンスを作ってほしい。(公的研究機関,その他,女性)
- 256 科学技術イノベーションの出口が起業とは捉えていません。むしろ、起業を推進することは、技術が十分に活用されないままに、塩漬け・陳腐化する可能性が高くなるのではないかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 ○大,○大,○大を中心にVCはできていますが,スタートアップ企業に研究シーズをしていくビジネス化ができる人材はいません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 258 アカデミアと大企業との関係構築においてイノベーションは発揚されない。米国でもかならずベンチャー企業とベンチャーキャピタル資金によるリスクマネーの事業開発提供の仕組みがあってこそイノベティブな基礎研究理論が事業開発に結びつく。独立系のベンチャーキャピタルが数多く必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 国は旧帝国大学を中心に多額のファンドマネーをまいたが,誤りだ。大学に投資をする能力はない。民間ファンドに任せるべきだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 ・更なる内閣府のリーダーシップに期待したい。・産学官連携の強化のためには,産産学学連携は推進されているが,肝心の官官連携がほとんどなく,縦割り行政をなくしてもっと強力で推進すべき。・日本もイスラエルのように失敗しても問題のない起業しやすい制度や体制を国レベルで構築すべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 政策立案をする人たちの,大学,技術,企業,技術者,研究者それぞれの活動と成果と悩みを十分に理解したうえでこのアンケート結果を活用されんことを希望します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 起業の失敗を取り返す仕組み無しの現状ではセーフティネット無しで綱渡りを強いることになる。このことの日本における社会的な合意・仕組みが形成されていない(米国にはある)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 日本の理科大学ではポストドクが少ない。年1000万円の人件費を負担する仕組みがないので,産学連携が進まない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 リスクを取らない評論家が存在する限り遅々として進まないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 産学官連携に対するメリットをわかりやすく掲げるべきだ。開発したモノを独占できるようにしたり,メリットがなければ誰もやらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 266 大企業の開発能力が低下しつつある日本では,大学やベンチャー企業がそれを補完し,イノベーションを生み出すべきであるが,人材面,資金面で難しい状況である。産学官の連携にもっと資金をだし技術開発を活性化すべき。学関連の知財面の問題としては,日本の大学は近年,発表に先立ち権利化を意識し特許出願に留意しているが,日本特許にとどまっており,海外での権利化は資金面の問題からなされていない場合が多い。その場合,極論すれば中国企業にタダで使ってくださいと言っている様なものである。真に価値のある発明については海外での権利化が進められる人材面や資金面も含めた体制を構築すべし。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 大企業中心の取り組みとしては多少の成果は認めるが,本来日本の中小企業が発展する事が重要であると思う。中小企業の手持てる技術を大いに生かせる環境が必要であると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 「官」の評価は,未だに無難な減点方式である。しかも,現状維持型の思考を維持している。新技術導入による社会変革をもたらす施策を1つでも,2つでも導入する生きがいを持ってほしい。例えば,課単位で年間幾つの新技術を導入し,その成果を上げたか,を発表できるような施策をお願いしたい。社会を活性化し,変革をもたらすのは,「民ではなく官の大きな役割」であり,官こそ,「目利き」は重要な人材である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 連携を行うのはコーディネータと呼ばれる人々だが,ここに大きな問題があり,バラまきや立ち枯れが起こり,不振興となっている。これは,コーディネータがコネや肩書で雇われた定年世代の人材であることが多く,過去の栄光のみで雇われ,必要とされる先端技術・情報・ノウハウを持っていないことが多いためである。着任後に習得,技術の水平展開とか言い訳するが,PCや昨今の情報検索ノウハウも持たないような世代であるため,旧時代的な対応しかできず,実際に手を動かす若手との価値観の違いから,上手くいかないことがあまりに多い。また,それなりの地位(管理職)であったため,賃金はそれに準じて高額になっているのも無駄が大きい。その賃金があれば,経験もあり意欲のある若手(30~40才台)を雇えると思料致します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 STARTプログラムなどはもともと民活でイノベーションを起こす形を意図して始まったが,結局は事業の素人のいわゆる有識者が判断するだけの補助金プログラムになってしまったように思う。結果を出すためにうまく民間を活用する方法を考えるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 271 日本の製造業における生産性が一向に上がらず諸外国から取り残されている状況,国民の所得が増えるどころか徐々に減少している現実を早急に改善する必要があるのに,政治家や官僚は何ら有効な手を打っていない事に対して怒りを覚える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 272 技術をビジネスに結び付ける発想ができる実践者の育成が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 社会還元のために連携強化が必要と言う事は常に言われているようだが,個々の研究現場任せではなく,もっと組織的に動くような仕掛けが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 産学官連携は,産が積極的に探さないとなかなか見つからないのが現状。またお試し開発にしても自己負担費用が重く感じます。中小では更にそうではないでしょうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 アカデミア研究者一産学連携担当・TLO一企業の連携がうまく進まないことがあるが,その要因は産学連携担当が知財の産業移転に過度に保守的であったり企業に対して高圧的であったりする点,そもそもアカデミア研究者の知財シーズが未熟でありそれがトランプの元になる点等が散見される。アカデミア研究者が技術・素材を産業実装できるような強い知財にするために,知財化する前に企業と早期に連携し強い知財にするようにアドバイスを求める仕組み,産学連携担当が権利移転に権限を持たないような仕組みへ変えていくことが重要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

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

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