

## パート 4

### 産学官連携とイノベーション政策の状況

(裏白紙)

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

43	2	2	0	民間企業側に、大学の技術にどのようなものがあるかを知るすべがない、また、どうアクセスするかがわからない場合が多いと聞くと、間に立って、マッチングできる目利きと探し上手な人材が、産業界(会社、マッチング業者)にも大学にも必要。(大学、社長・学長等クラス、男性)
44	2	2	0	民間企業との連携ではどうしても利益優先になってしまう。民間企業経営者の考え次第で大きく変わる可能性があるのでは一考いただきたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
45	1	1	0	より積極的な協働への働きかけをすべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
46	1	1	0	民間企業との距離感や速度感の差が大きいに思われる。さりとて、大学は教育機関でもあるので、研究に学生を無給の研究助手のように使うことにも無理があるので、民間企業の考え方、例えば、人件費をきちんと積むなどの考え方の変革が必要と思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
47	4	4	0	・民間企業との共同研究の活動はかなり活発に行われている。大学本部のイニシアチブのもとに様々な民間企業との連携・協働による「新たな価値の創出」を目指す取り組みが進められているが、その成果を判断するにはまだ早い。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
48	2	2	0	地方では「新たな価値の創出」が容易でないのが現状(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	2	2	0	教員、分野による差が大きい。大学への資金導入、学生の教育、学術研究をうまく組み合わせを進めている教員がいる一方で、学問の性質上、それが難しい分野も確かに存在する。いずれにせよ、基盤となる独自の研究領域を確立することが最も重要。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
50	4	4	0	産学官連携への体制が強化された(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
51	4	4	0	部分的ではあるが実施できている(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
52	1	1	0	民間企業とは研究の価値観やレベル的に開きが大きすぎて、協働して何かを行うことは自分の研究に関してはほぼ不可能な現状(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
53	2	2	0	最近では大学、学会の質が低下している印象だ。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
54	3	3	0	課題は多いが比較的实施されていると感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
55	2	2	0	大学→企業間の橋渡しが相変わらず不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
56	2	2	0	偏差値のさほど高くない大学と中小企業が不十分(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
57	3	2	-1	一部では行われているが、不十分であると考えているが、新たな価値創造が収益にばかり目を向けられているように思える。社会貢献や人間の幸福という観点でないように思える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
58	4	3	-1	企業の力が落ちている。(大学、その他、男性)
59	3	2	-1	民間企業のものづくり能力が落ちている。本来、企業がすべきことを大学に求めている(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
60	4	3	-1	私立大学での研究室立ち上げ期と重なったため、活動量は少し減りましたが、意識的に進めています。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
61	5	4	-1	民間企業との連携・協働の活動は行われているが、新たな価値の創出まで達するものは十分に多いとは言えない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
62	4	3	-1	民間企業の中堅技術者の不足がみであり、新しい研究に割く時間的余裕がなくなっている。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
63	5	4	-1	かなり意識改革ができてきた。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
64	5	4	-1	民間企業との連携を行っているが、価値の創出にはもう一歩な状態(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
65	4	3	-1	民間企業が消極的である。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
66	4	3	-1	民間企業との共同研究は減っているように感じる(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
67	5	4	-1	ニーズ研究においては十分かと思われるが、シーズの探索までは手が回りづらくなっているように感じられる。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
68	5	4	-1	実用課題を解決するのみで新たな価値創出には繋がっていないように思います。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
69	6	5	-1	連携数が多く、実効的な研究は少ないように感じる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
70	4	3	-1	地方であることもあり、成功した事例は多くないと感じる。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
71	4	3	-1	企業側が積極的になれる社会情勢も関係する(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
72	4	3	-1	民間との連携はあまり行われていない(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
73	3	2	-1	連携等はあるが、新たな価値の創出に繋がっているかは疑問。お互いに「やっています」と言うexcuseでホッとしている面は否めないかも。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
74	5	4	-1	新たな取組を行う環境をより整備する必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
75	4	3	-1	企業側に課題があると思うが、3年を越えるような研究では具体論が見出せないことが散見されると感じる。協働のなかで価値創出のアイデア出しのフェーズが必要かもしれない。「すること」が判れば進むが、「新しい何か」を見出せる人材が少ないため創出が滞ると思われる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
76	2	1	-1	内にももっているように感じる(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
77	2	1	-1	中小規模の民間企業にとって役に立つ適当な連携・協業のスキームが無いように感じる。大企業向けか、ベンチャー向けかという感触になる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
78	4	3	-1	姿勢としては取り組もうとしているが、十分な価値創出には至っていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
79	2	1	-1	具体的な成果となっているケースが少ない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
80	4	3	-1	大学はもっと企業との連携を深めるべきではないでしょうか。(民間企業等、その他、男性)
81	3	2	-1	今回のワークショップに参加しても産業界とのギャップの大きさに気づく。特に、時間的なギャップは大きい。(民間企業等、その他、男性)

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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



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

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

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

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

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。

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

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

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

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6														
大学・公的研究機関グループ	219	330	562	444	231	75	22	1,664	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	-	0.02	0.01	0.02	-	0.05	
大学等	181	264	467	383	198	67	20	1,399	3.1	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	0.02	0.02	0.04	-	0.08	
公的研究機関	38	66	95	61	33	8	2	265	2.7	4.5	2.8	2.8	2.7	-	0.00	-0.03	-0.07	-	-0.10		
イノベーション俯瞰グループ	25	71	214	177	67	16	3	548	3.1	4.5	3.0	3.0	3.1	3.1	-	-0.04	0.15	-0.01	-	0.10	
大企業	8	12	62	62	22	3	2	163	3.4	4.7	3.1	3.2	3.4	3.4	-	0.09	0.18	-0.04	-	0.22	
中小企業・大学発ベンチャー	11	25	41	34	12	5	1	118	2.9	4.4	2.9	2.8	2.9	2.9	-	-0.08	0.04	0.02	-	-0.02	
中小企業	9	9	21	19	9	3	0	61	3.2	4.6	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.02	-0.01	0.03	-	-0.01	
大学発ベンチャー	2	16	20	15	3	2	1	57	2.5	4.1	2.6	2.5	2.5	2.5	-	-0.13	0.04	0.00	-	-0.09	
橋渡し等	6	34	111	81	33	8	0	267	3.0	4.5	2.9	2.8	3.0	3.0	-	-0.10	0.19	0.01	-	0.09	
男性	202	353	705	565	272	85	24	2,004	3.1	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	-	0.02	0.05	0.02	-	0.09	
女性	42	48	71	56	26	6	1	208	2.8	4.5	3.0	2.9	2.9	2.8	-	-0.12	0.00	-0.08	-	-0.20	
社長・役員、学長等クラス	15	62	139	120	56	12	2	391	3.1	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	-	-0.05	0.11	0.03	-	0.09	
部長、教授クラス	77	168	349	252	129	41	8	947	3.0	4.6	3.0	3.0	3.0	3.0	-	0.02	0.01	0.01	-	0.04	
主任研究員、准教授クラス	102	117	199	165	79	26	8	594	3.1	4.6	2.9	2.9	3.0	3.1	-	0.01	0.02	0.09	-	0.13	
研究員、助教クラス	43	48	62	64	28	9	7	218	3.2	4.9	3.1	3.2	3.3	3.2	-	0.04	0.15	-0.16	-	0.03	
その他	7	6	27	20	6	3	0	62	3.1	4.6	3.0	3.1	3.2	3.1	-	0.07	0.06	-0.02	-	0.11	
雇用形態	53	124	237	195	92	27	6	681	3.1	4.8	3.1	3.1	3.2	3.1	-	-0.04	0.09	-0.10	-	-0.05	
任期あり	191	277	539	426	206	64	19	1,531	3.1	4.5	3.0	3.0	3.1	3.1	-	0.03	0.03	0.07	-	0.12	
任期なし	2	20	36	37	25	3	0	121	3.3	4.7	2.9	2.9	3.1	3.3	-	-0.02	0.20	0.15	-	0.33	
業務内容別	8	23	63	27	29	5	0	147	3.0	4.8	3.0	3.0	3.1	3.0	-	0.00	0.07	-0.02	-	0.05	
学長・機関長等	197	269	412	344	152	57	21	1,255	3.0	4.6	3.0	3.0	3.0	3.0	-	0.02	-0.01	0.03	-	0.04	
マネジメント実務	12	18	51	36	25	10	1	141	3.4	5.1	3.5	3.6	3.6	3.4	-	0.05	0.01	-0.13	-	-0.07	
現場研究者	138	153	323	282	138	54	17	967	3.3	4.7	3.1	3.1	3.2	3.3	-	0.04	0.05	0.11	-	0.20	
大規模Pの研究責任者	14	21	23	19	12	5	0	80	2.9	4.4	3.1	3.1	3.1	2.9	-	0.05	0.09	-0.21	-	-0.08	
国立大学等	29	90	121	82	48	8	3	352	2.7	4.4	2.9	2.9	2.8	2.7	-	-0.04	-0.10	-0.07	-	-0.21	
公立大学	40	26	50	69	33	22	7	207	4.0	5.4	3.5	3.6	3.8	4.0	-	0.12	0.22	0.12	-	0.47	
私立大学	45	48	102	85	52	14	4	305	3.3	4.8	3.2	3.3	3.2	3.3	-	0.04	-0.01	0.06	-	0.08	
第1グループ	38	66	119	95	50	13	7	350	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	-	-0.07	-0.04	0.11	-	0.00	
第2グループ	47	108	181	124	57	17	2	489	2.8	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.04	0.03	-0.07	-	0.00	
第3グループ	58	31	45	46	14	8	2	146	3.0	4.5	2.7	3.0	2.9	3.0	-	0.28	-0.03	0.10	-	0.35	
第4グループ	52	59	117	109	53	22	12	372	3.5	4.8	3.4	3.4	3.3	3.5	-	0.00	-0.10	0.14	-	0.03	
工学	20	31	57	41	22	5	3	159	3.0	4.6	2.9	2.9	3.0	3.0	-	0.01	0.09	0.05	-	0.14	
農学	30	88	116	98	40	15	2	359	2.8	4.4	2.8	2.8	2.9	2.8	-	-0.03	0.07	-0.06	-	-0.03	
保健	15	59	174	141	56	11	3	444	3.1	4.5	2.9	2.9	3.1	3.1	-	-0.02	0.20	-0.05	-	0.14	
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	12	40	36	11	5	0	104	3.2	4.5	3.3	3.1	3.0	3.2	-	-0.16	-0.08	0.14	-	-0.10	
なし	3	26	69	69	29	6	2	201	3.3	4.6	3.0	3.1	3.2	3.3	-	0.11	0.10	0.10	-	0.31	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	21	25	73	59	22	5	1	185	3.0	4.6	3.1	3.0	3.2	3.0	-	-0.11	0.25	-0.16	-	-0.03	
なし・分からない	244	401	776	621	298	91	25	2,212	3.1	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	-	0.00	0.05	0.01	-	0.06	
全回答者(属性無回答を含む)																					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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



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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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。

	2018	2019	差	
1	1	3	2	比較の問題ですので、評価者の主観となり、現在の評価者は少しは行われていると考えています。(大学、部長・教授等クラス、男性)
2	3	5	2	近年かなり積極的に取り組んでいると感じるから(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
3	2	4	2	地域の課題解決に向けて大学をあげて行政と連携している。ただし、研究業績にはなりにくい印象。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、女性)
4	1	3	2	取り組んでいます。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
5	1	3	2	一部の国立高等専門学校などで見られる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
6	2	4	2	名目取り組んでいるが、形だけとか担当者の熱意も感じられない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
7	2	4	2	地域ニーズへの取り組みは、多く見られるが、地域資源の利用は、企業の研究開発で、学の開発には馴染まない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
8	2	3	1	JSTの目利き研修の講師をしていて、とりわけ最近では私立大学における育成の積極姿勢が感じられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
9	2	3	1	以前よりは進んでいる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
10	3	4	1	・地域創生に大学全体として取り組んでいる。例えばリーディング大学院プログラムの多文化共生・統合人間学プログラムでは、理系と文系の大学院生が協働して地域社会の問題解決のためのフィールドワークに取り組む等の科目が提供されており、他の副専攻プログラムでも同種の試みがなされている。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
11	2	3	1	いくつかの取り組みを始めることができた(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
12	3	4	1	地元の経済連合会との連携強化が図られ、人材育成プログラムも走り始めている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
13	1	2	1	相談を受ける様にはしました。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
14	2	3	1	該当する外部資金を獲得し、取り組んでいる。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
15	3	4	1	本県が取り組む洋上風力発電に資する人材育成等を主眼とする○○○○○○○○○○○○○○○○○○センターの取組を積極的に支援することとしている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
16	5	6	1	センター設立数年が経ち、積極的な広報等の知名度の向上により、イノベーション人材育成に寄与し始めている。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
17	5	6	1	産業イノベーション人材育成プログラムが順調に走り出している。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
18	4	5	1	○○○○と共に、○○○市の「革新的ロボットテクノロジーを活用したものづくり企業の生産性実現プロジェクト」(国の「地方大学・地域産業創成交付金」)に参加し人材育成に取り組んでいる。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
19	1	2	1	人材育成については、様々な取り組みが行われているが、ローカルなテーマが多すぎ、国際的な水準に達しているとは思えない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
20	3	4	1	COC+事業もあって進んできている。大学の教員も疲弊しつつあるので、そこが問題になってくる。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
21	2	3	1	イノベーションのための人材育成には積極的に取り組んでいるとはいえない(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
22	3	4	1	見学対応、サイエンスカフェ等地道に取り組んでいると思う。見学の件数は増えているように感じる。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
23	2	3	1	地域の産官金との連携の公的プロが幾つかスタートしている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
24	2	3	1	少し、地域の特性を生かした研究は増えてきていると思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
25	3	4	1	以前より、地域で活躍する人材の話をよく耳にする。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
26	4	5	1	「地方大学・地域産業創生交付金」の創設と、それを利用する事業の創出は良い試みと考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
27	3	4	1	各地域に則した研究が定着してきているように感じます。ただし、コーディネートする優れた人材は未だ不足していると思います。(民間企業等、その他、男性)
28	3	4	1	地方大学は取り組みざるを得なくなっている(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
29	2	2	0	地域の行政・産業界が、的確にニーズ意識を持っているのか、不明。思い込みのニーズ意識が多いのではないか?(例:地域の人口減の中での若者の都市集中への対策は、「ちょっとした発明」では本質的な解決にはつながらない)(大学、社長・学長等クラス、男性)
30	2	2	0	そうした取り組みや公募助成金は増えつつあるが、実際どう実施するかは難しい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
31	2	2	0	地域課題は地域によって極めて大きく異なり、人口減少などで疲弊した地域のニーズは、収益につながりにくいものが多いので国全体の中で評価は低く見捨てられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
32	5	5	0	その結果、それに甘んじて高みを目指さない研究者がいるのは問題(大学、部長・教授等クラス、男性)
33	2	2	0	大学によるでしょう。○大や○大が地域に密着したイノベーションに取り組んでいると聞いたことはない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
34	1	1	0	そのような人材の育成は、組織的に行うことは、かなり難しいと感じている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
35	2	2	0	地域課題を地域でという手法には無理がある。(大学、その他、男性)
36	5	5	0	○○市との連携などを行なっている(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
37	6	6	0	現状地方大学はこれにフォーカスするしかない(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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



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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

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

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。

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

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

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

回答者グループ	2019年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4 百分 点	中央値	第3四 百分 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	195	366	662	463	157	30	10	1,688	2.6	1.8	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	2.6	-	-0.10	-0.07	-0.06	-	-0.23	
大学等	158	297	544	399	143	30	9	1,422	2.7	1.9	3.0	4.3	2.9	2.9	2.8	2.7	-	-0.08	-0.07	-0.07	-	-0.22	
公的研究機関	37	69	118	64	14	0	1	266	2.2	1.5	2.5	3.7	2.5	2.3	2.2	2.2	-	-0.23	-0.07	0.02	-	-0.28	
イノベーション俯瞰グループ	37	114	269	121	27	1	4	536	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	2.3	2.3	2.3	-	-0.02	-0.01	0.03	-	0.00	
大企業	14	21	83	41	10	1	1	157	2.6	2.0	2.7	3.6	2.4	2.5	2.4	2.6	-	0.08	-0.03	0.17	-	0.22	
中小企業・大学発ベンチャー	12	28	57	27	3	0	2	117	2.2	1.8	2.7	3.7	2.2	2.2	2.4	2.2	-	-0.05	0.17	-0.13	-	-0.01	
中小企業	6	14	37	12	1	0	0	64	2.0	1.8	2.6	3.3	2.2	2.2	2.2	2.0	-	-0.05	0.02	-0.21	-	-0.24	
大学発ベンチャー	6	14	20	15	2	0	2	53	2.5	1.7	2.9	4.0	2.2	2.2	2.5	2.5	-	-0.05	0.34	-0.03	-	0.26	
橋渡し等	11	65	129	53	14	0	1	262	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	2.2	-	-0.09	-0.09	0.03	-	-0.14	
男性	201	415	843	537	168	29	13	2,005	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-0.08	-0.04	-0.03	-	-0.15	
女性	31	65	88	47	16	2	1	219	2.2	1.6	2.5	3.6	2.5	2.4	2.3	2.2	-	-0.09	-0.18	-0.03	-	-0.31	
社長・役員、学長等クラス	19	72	181	105	24	3	2	387	2.5	1.9	2.8	4.0	2.6	2.6	2.5	2.5	-	-0.01	-0.03	-0.03	-	-0.07	
部長、教授クラス	58	211	400	262	75	16	2	966	2.5	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.5	-	-0.07	-0.04	-0.08	-	-0.19	
主任研究員、准教授クラス	95	139	238	145	64	9	6	601	2.6	1.7	2.8	4.1	2.8	2.7	2.6	2.6	-	-0.16	-0.10	0.03	-	-0.23	
研究員、助教クラス	51	46	85	56	17	2	4	210	2.6	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.7	2.6	-	-0.14	0.02	-0.05	-	-0.17	
その他	9	12	27	16	4	1	0	60	2.5	1.9	2.6	3.4	2.0	2.5	2.4	2.5	-	0.55	-0.15	0.10	-	0.50	
雇用形態	66	140	290	174	51	4	4	668	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-0.04	-0.12	-0.03	-	-0.19	
任期あり	166	340	641	410	133	22	10	1,556	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	2.6	-	-0.10	-0.02	-0.04	-	-0.16	
任期なし	2	14	52	42	12	1	0	121	2.9	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	2.9	2.9	-	-0.07	-0.06	-0.03	-	-0.16	
業務内容別	9	15	62	56	11	2	0	146	2.9	2.3	3.3	4.3	3.0	3.0	3.0	2.9	-	-0.03	0.06	-0.07	-	-0.04	
学長・機関長等	173	308	485	332	121	23	10	1,279	2.6	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.6	2.6	-	-0.10	-0.09	-0.05	-	-0.24	
マネジメント実務	11	29	63	33	13	4	0	142	2.6	1.8	2.9	4.3	2.9	2.7	2.7	2.6	-	-0.21	-0.01	-0.13	-	-0.36	
現場研究者	117	188	383	281	108	20	8	988	2.8	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	2.8	-	-0.08	-0.04	-0.03	-	-0.15	
大規模Pの研究責任者	12	22	26	23	7	4	0	82	2.7	1.8	3.0	4.5	3.0	2.8	2.8	2.7	-	-0.20	0.03	-0.16	-	-0.33	
国立大学等	29	87	135	95	28	6	1	352	2.5	1.8	2.9	4.2	2.8	2.8	2.6	2.5	-	-0.04	-0.16	-0.16	-	-0.36	
私立大学	28	41	78	57	34	8	1	219	3.0	2.0	3.1	4.6	3.2	3.1	3.0	3.0	-	-0.08	-0.10	0.00	-	-0.17	
大学グループ	43	55	119	79	44	8	2	307	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	2.9	2.9	2.9	-	-0.05	0.04	-0.01	-	-0.02	
第2グループ	27	76	155	100	26	2	2	361	2.5	1.9	2.9	4.1	2.8	2.6	2.6	2.5	-	-0.13	-0.02	-0.12	-	-0.27	
第3グループ	50	112	174	151	35	10	4	486	2.6	1.9	3.0	4.3	2.9	2.9	2.8	2.6	-	-0.06	-0.11	-0.13	-	-0.31	
第4グループ	43	42	53	49	14	2	1	161	2.6	1.6	2.9	4.3	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-0.04	-0.05	-0.09	-	-0.18	
理学	35	73	147	107	49	8	5	389	2.9	2.1	3.1	4.5	3.3	3.2	3.0	2.9	-	-0.14	-0.12	-0.14	-	-0.40	
工学	22	45	58	36	16	2	0	157	2.4	1.6	2.7	4.1	2.5	2.4	2.5	2.4	-	-0.02	0.07	-0.13	-	-0.08	
農学	36	89	142	80	30	9	3	353	2.5	1.7	2.7	4.0	2.6	2.6	2.5	2.5	-	-0.05	-0.13	0.05	-	-0.13	
保健	24	91	216	101	22	1	4	435	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	2.3	2.3	2.3	-	-0.04	0.04	0.01	-	0.01	
産学官連携活動あり(過去3年間)	13	23	53	20	5	0	0	101	2.1	1.7	2.4	3.2	2.2	2.2	2.0	2.1	-	0.05	-0.25	0.16	-	-0.04	
なし	8	38	100	46	10	1	1	196	2.4	1.9	2.6	3.5	2.2	2.3	2.3	2.4	-	0.06	0.02	0.07	-	0.15	
大学・公的研究機関等の 知財活用(企業等)	25	40	91	40	8	0	2	181	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	2.2	2.3	2.3	-	-0.11	0.08	-0.03	-	-0.06	
なし・分からない	232	480	931	584	184	31	14	2,224	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.6	2.6	-	-0.08	-0.05	-0.03	-	-0.17	
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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



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

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

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

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

回答者グループ	2019年度調査											各年の指数					指数の変化									
	分からない	6点尺度回答者数(人)						指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年					
		1	2	3	4	5	6															回答者合計(人)				
大学・公的研究機関グループ	31	38	96	83	22	6	0	245	2.9	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	2.9	3.0	2.9	2.9	2.9	-	-0.08	0.00	-0.02	-	-0.11	
大学等	26	28	72	70	20	5	0	195	3.0	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.13	0.01	-0.02	-	-0.14	
公的研究機関	5	10	24	13	2	1	0	50	2.4	1.9	2.7	3.8	2.4	2.5	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	-	0.10	-0.11	0.02	-	0.01	
イノベーション俯瞰グループ	58	71	230	168	39	4	3	515	2.8	2.1	3.1	4.2	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.11	-0.04	-0.02	-	-0.18	
大企業	22	12	56	65	14	1	1	149	3.2	2.4	3.4	4.4	3.2	3.1	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.08	-0.03	0.10	-	-0.01	
中小企業・大学発ベンチャー	20	21	49	29	8	1	1	109	2.6	1.8	2.8	4.0	2.7	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-0.17	0.02	0.03	-	-0.12	
中小企業	13	8	30	15	3	1	0	57	2.6	1.9	2.7	4.0	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-0.07	-0.13	-0.02	-	-0.22	
大学発ベンチャー	7	13	19	14	5	0	1	52	2.6	1.6	2.8	4.1	2.6	2.4	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-0.26	0.14	0.09	-	-0.03	
橋渡し等	16	38	125	74	17	2	1	257	2.6	2.1	3.0	4.1	2.9	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-0.11	-0.08	-0.10	-	-0.29	
男性	83	100	300	243	58	9	3	713	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.11	-0.02	-0.02	-	-0.14	
女性	6	9	26	8	3	1	0	47	2.3	1.8	2.6	3.7	2.5	2.6	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-	0.02	-0.21	0.00	-	-0.20	
社長・役員、学長等クラス	29	38	134	106	23	3	1	305	2.8	2.1	3.0	4.2	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.06	-0.10	0.05	-	-0.11	
部長、教授クラス	36	57	145	101	25	6	0	334	2.7	2.0	3.0	4.2	2.9	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-	-0.12	-0.05	-0.05	-	-0.22	
主任研究員、准教授クラス	15	8	23	27	4	1	2	65	3.2	2.4	3.5	4.4	3.3	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.14	0.06	-0.01	-	-0.09	
研究員、助教クラス	0	0	7	4	2	0	0	13	3.2	3.1	4.2	5.3	3.7	3.1	4.1	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.55	1.00	-0.91	-	-0.46	
その他	9	6	17	13	7	0	0	43	3.0	2.3	3.1	4.2	2.7	2.8	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	-	0.12	0.08	0.06	-	0.26	
任用あり	31	33	138	112	25	3	0	311	2.9	2.1	3.0	4.1	3.1	2.9	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.18	-0.08	0.09	-	-0.17	
任用なし	58	76	188	139	36	7	3	449	2.7	2.1	3.1	4.3	2.9	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	-	-0.05	0.00	-0.10	-	-0.15	
業務内容別	8	9	48	47	8	3	0	115	3.1	2.3	3.3	4.3	3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-	0.09	-0.15	0.04	-	-0.02	
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模Pの研究責任者	23	29	48	36	14	3	0	130	2.7	1.9	2.9	4.3	2.9	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-	-0.23	0.10	-0.07	-	-0.19	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	38	54	194	134	33	3	3	421	2.8	2.2	3.1	4.2	3.0	2.8	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.16	0.03	-0.07	-	-0.20	
なし	20	17	36	34	6	1	0	94	2.7	1.9	2.8	3.9	2.7	2.8	2.5	2.7	2.7	2.7	2.7	-	0.17	-0.38	0.23	-	0.01	
大学・公的研究機関等	17	18	75	78	15	1	0	187	3.0	2.2	3.2	4.3	2.9	2.8	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.02	0.01	0.14	-	0.13	
あり(過去3年間)	33	35	74	49	12	1	2	173	2.6	2.0	3.1	4.2	3.0	2.8	2.8	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-0.20	-0.02	-0.23	-	-0.44	
なし・分からない	89	109	326	251	61	10	3	760	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.10	-0.03	-0.02	-	-0.15	
全回答者(属性無回答を含む)																										

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

Q414. 科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスキママネーの確保、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	2019年度調査												各年の指数					指数の変化									
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年					
		1	2	3	4	5	6																				
大学の研究機関グループ	7	22	51	33	8	2	0	116	2.6	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	2.6	-	0.00	0.10	0.10	-	-0.12	0.00	0.10	-	-0.03	
大学等	7	14	42	30	8	2	0	96	2.8	2.0	2.9	4.1	2.8	2.7	2.7	2.8	-	-0.08	-0.04	0.12	-	-0.08	-0.04	0.12	-	0.00	
公的研究機関	0	8	9	3	0	0	0	20	1.5	1.0	1.9	2.7	1.6	1.2	1.3	1.5	-	-0.33	0.03	0.25	-	-0.33	0.03	0.25	-	-0.06	
イノベーション俯瞰グループ	55	131	253	91	33	7	3	518	2.2	1.7	2.5	3.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-	-0.14	0.02	-0.01	-	-0.14	0.02	-0.01	-	-0.13	
大企業	22	25	82	30	11	1	0	149	2.4	1.9	2.6	3.4	2.4	2.3	2.3	2.4	-	-0.09	0.03	0.08	-	-0.09	0.03	0.08	-	0.02	
中小企業・大学発ベンチャー	18	43	45	15	4	2	2	111	1.9	1.1	2.2	3.3	2.1	1.8	2.0	1.9	-	-0.37	0.20	-0.09	-	-0.37	0.20	-0.09	-	-0.26	
中小企業	13	15	30	8	2	1	1	57	2.1	1.7	2.5	3.3	2.4	2.3	2.3	2.1	-	-0.18	0.03	-0.14	-	-0.18	0.03	-0.14	-	-0.29	
大学発ベンチャー	5	28	15	7	2	1	1	54	1.6	0.8	1.6	3.2	1.9	1.4	1.7	1.6	-	-0.51	0.29	-0.07	-	-0.51	0.29	-0.07	-	-0.29	
橋渡し等	15	63	126	46	18	4	1	258	2.3	1.7	2.6	3.5	2.5	2.4	2.3	2.3	-	-0.07	-0.09	-0.04	-	-0.07	-0.09	-0.04	-	-0.19	
男性	60	145	281	119	37	8	3	593	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.2	2.3	2.3	-	-0.14	0.05	0.00	-	-0.14	0.05	0.00	-	-0.09	
女性	2	8	23	5	4	1	0	41	2.4	1.7	2.5	3.3	2.8	2.7	2.3	2.4	-	-0.12	-0.41	0.10	-	-0.12	-0.41	0.10	-	-0.43	
社長・役員、学長等クラス	26	80	133	67	15	5	2	302	2.3	1.6	2.5	3.5	2.4	2.2	2.2	2.3	-	-0.18	0.04	0.04	-	-0.18	0.04	0.04	-	-0.10	
部長、教授クラス	16	54	127	39	18	4	0	242	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.2	2.3	2.3	-	-0.18	0.07	0.02	-	-0.18	0.07	0.02	-	-0.08	
主任研究員、准教授クラス	12	7	17	6	4	0	1	35	2.6	2.0	2.8	3.9	2.7	2.7	2.7	2.6	-	0.08	-0.06	-0.05	-	0.08	-0.06	-0.05	-	-0.04	
研究員、助教クラス	1	3	4	2	2	0	0	11	2.5	1.7	2.7	5.0	3.3	2.8	2.7	2.5	-	-0.53	-0.13	-0.12	-	-0.53	-0.13	-0.12	-	-0.79	
その他	7	9	23	10	2	0	0	44	2.2	2.0	2.7	3.5	2.6	2.9	2.4	2.2	-	0.33	-0.55	-0.14	-	0.33	-0.55	-0.14	-	-0.35	
任用あり	23	67	135	71	11	4	1	289	2.3	1.8	2.6	3.7	2.6	2.4	2.3	2.3	-	-0.12	-0.11	-0.05	-	-0.12	-0.11	-0.05	-	-0.28	
任用なし	39	86	169	53	30	5	2	345	2.3	1.6	2.5	3.4	2.3	2.1	2.2	2.3	-	-0.15	0.12	0.05	-	-0.15	0.12	0.05	-	0.02	
学長・機関長等	7	22	51	33	8	2	0	116	2.6	1.9	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	2.6	-	-0.12	0.00	0.10	-	-0.12	0.00	0.10	-	-0.03	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模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)	37	97	212	75	29	7	2	422	2.3	1.7	2.6	3.6	2.4	2.3	2.3	2.3	-	-0.11	0.03	-0.04	-	-0.11	0.03	-0.04	-	-0.12	
なし	18	34	41	16	4	0	1	96	1.9	1.3	2.2	3.0	2.0	1.7	1.7	1.9	-	-0.26	-0.01	0.15	-	-0.26	-0.01	0.15	-	-0.13	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	17	44	98	33	10	2	0	187	2.2	1.6	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	2.2	-	-0.09	-0.01	0.02	-	-0.09	-0.01	0.02	-	-0.09	
なし・分からない	32	53	73	31	13	2	2	174	2.2	1.5	2.5	3.6	2.4	2.1	2.2	2.2	-	-0.31	0.17	-0.04	-	-0.31	0.17	-0.04	-	-0.18	
全回答者(属性無回答を含む)	62	153	304	124	41	9	3	634	2.3	1.7	2.6	3.5	2.4	2.3	2.3	2.3	-	-0.14	0.02	0.01	-	-0.14	0.02	0.01	-	-0.11	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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



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

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

注1: 回答者数は、分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。

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

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

Q417. 産学官が連携して、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	2019年度調査													各年の指数					指数の変化						
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	44	49	75	73	32	3	0	232	2.8	1.9	3.0	4.4	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.04	-0.15	0.03	-	-0.15
大学等	37	38	61	55	27	3	0	184	2.9	1.9	3.1	4.5	3.0	3.0	2.9	2.9	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.05	-0.10	-0.01	-	-0.16
公的研究機関	7	11	14	18	5	0	0	48	2.7	1.7	2.9	4.1	2.8	2.8	2.5	2.7	-	-	-	-	0.00	-0.37	0.24	-	-0.13
イノベーション俯瞰グループ	93	105	205	109	52	8	1	480	2.6	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-	-	-	0.00	-0.06	-0.06	-	-0.11
大企業	22	23	62	38	23	2	1	149	3.0	2.1	3.0	4.3	3.0	2.9	2.9	3.0	-	-	-	-	-0.14	-0.01	0.07	-	-0.09
中小企業・大学発ベンチャー	26	26	44	21	8	4	0	103	2.4	1.8	2.7	4.0	2.4	2.4	2.6	2.4	-	-	-	-	0.06	0.16	-0.15	-	0.07
中小企業	11	19	22	11	3	4	0	59	2.3	1.5	2.6	4.0	2.2	2.3	2.5	2.3	-	-	-	-	0.08	0.27	-0.20	-	0.15
大学発ベンチャー	15	7	22	10	5	0	0	44	2.6	2.1	2.8	3.9	2.6	2.6	2.7	2.6	-	-	-	-	0.05	0.05	-0.09	-	0.00
橋渡し等	45	56	99	50	21	2	0	228	2.4	1.6	2.8	4.1	2.6	2.6	2.5	2.4	-	-	-	-	0.07	-0.19	-0.08	-	-0.20
男性	125	149	258	173	80	10	1	671	2.6	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.03	-0.07	-0.04	-	-0.13
女性	12	5	22	9	4	1	0	41	2.7	1.9	2.8	4.1	2.6	2.9	2.6	2.7	-	-	-	-	0.35	-0.28	0.10	-	0.18
社長・役員、学長等クラス	48	60	121	70	32	3	0	286	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	-	-	-	-	-0.09	-0.01	-0.06	-	-0.16
部長、教授クラス	51	80	119	80	35	5	0	319	2.5	1.7	2.8	4.2	2.7	2.8	2.6	2.5	-	-	-	-	0.07	-0.21	-0.03	-	-0.17
主任研究員、准教授クラス	24	7	22	13	11	2	1	56	3.4	2.1	3.2	4.9	3.1	3.2	3.2	3.4	-	-	-	-	0.17	-0.08	0.20	-	0.29
研究員、助教クラス	3	2	3	3	1	1	0	10	3.2	2.5	3.8	5.0	4.2	2.4	4.0	3.2	-	-	-	-	-1.82	1.64	-0.80	-	-0.98
その他	11	5	15	16	5	0	0	41	3.0	1.9	3.1	4.4	2.6	3.0	2.8	3.0	-	-	-	-	0.40	-0.15	0.18	-	0.42
任用あり	52	61	125	68	32	4	0	290	2.6	1.9	2.9	4.2	2.8	2.7	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.10	-0.02	-0.09	-	-0.21
任用なし	85	93	155	114	52	7	1	422	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.8	2.7	2.7	-	-	-	-	0.05	-0.13	0.02	-	-0.06
学長・機関長等	13	16	42	39	12	1	0	110	2.9	2.0	3.0	4.2	3.0	2.9	2.7	2.9	-	-	-	-	-0.08	-0.13	0.17	-	-0.04
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模Pの研究責任者	31	33	33	34	20	2	0	122	2.8	1.7	3.1	4.6	3.0	3.0	2.9	2.8	-	-	-	-	0.00	-0.15	-0.09	-	-0.25
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	65	87	159	91	49	7	1	394	2.6	1.9	2.9	4.2	2.7	2.7	2.7	2.6	-	-	-	-	0.04	-0.03	-0.06	-	-0.06
なし	28	18	46	18	3	1	0	86	2.2	1.6	2.6	3.6	2.6	2.4	2.2	2.2	-	-	-	-	-0.16	-0.20	0.00	-	-0.35
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	23	36	76	46	19	4	0	181	2.7	1.9	2.8	4.1	2.6	2.7	2.7	2.7	-	-	-	-	0.07	0.01	0.00	-	0.08
なし・分からない	41	37	67	40	18	2	1	165	2.6	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	2.7	2.6	-	-	-	-	-0.15	-0.01	-0.12	-	-0.28
全回答者(属性無回答を含む)	137	154	280	182	84	11	1	712	2.7	1.9	2.9	4.2	2.8	2.8	2.7	2.7	-	-	-	-	-0.01	-0.08	-0.03	-	-0.12

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

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

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

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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