

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. (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。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	取り組み始まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
2	2	4	2	所属部局では,産官学連携を積極的に推進している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	連携講座や寄付講座などの開設によって協業の機運が高まっている。(大学,第2G,その他,男性)
4	2	4	2	自分自身が実施している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	理工系分野は,進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	増えてきていると思うが,十分ではないと感じる.COVID-19により速度が止まってきたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	大学・機関毎に民間企業との連携の促進への意欲や必要な支援体制の整備に格差が広がっているかもしれない(大学,部長・教授等クラス,女性)
8	3	4	1	本学における民間企業との共同研究費額は平成30年度は約41億円(前年度比で約7億円(21%)増),令和元年度は約45億円(前年度比で約4億円(9%)増)。この状況から,民間企業との連携・協働を通じた新たな価値創出につながるシステムは構築されつつあると言える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	ベンチャーを設立運営し,研究コンソーシアムも立ち上げた。これらの取り組みを国として,今後しっかりとサポートいただきたい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	〇〇〇(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】設置により少しは良くなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	URA等を増員し,かつその活動を学生へ見えるようにしたこと,まだまだ不十分ではあるが,民間との協働協業が増加している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	これまでの大学内での文理融合から産官学の異分野協働へと変換し,ある程度の結果を得ている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	該当する事例があったため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	産学連携において,企業側の取り組み姿勢が好転している(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	産学連携センター,イノベーション推進センターが頑張っている。実績はこれからというところ。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	企業と連携した研究活動が増えてきており,共同での特許や商品開発などが誕生しているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	コロナウイルス対策では,この項目に貢献していると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	最近増加傾向にあるように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	獲得された共同研究費が年々増加している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	長期の連携が成果を生み出し始めているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	産学連携の体制を強化し,民間企業との共同研究が少し増加し,成果も出てきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	昨年より進んだ(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1	昨年度より,イノベーション支援法人が発足し,新しい協力プログラムが進められている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	以前に比べて,民間企業と〇〇〇【公的研究機関】の連携などが進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	やっと少し動き出しているか・・・?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	オープンイノベーション,推進プログラムの充実が進みつつあるとの実感はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	新たな価値創出に関しては,改善の傾向にある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	官民の壁が低くなりつつある気はする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1	どの大学も,十分にやられていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	オープンイノベーション機構等の取り組みが拡大しつつある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	特に,〇〇〇【公的研究機関】が企業との連携に力を入れているように見えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	大学より企業側の努力が不足かもしれない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	特に地方の国立大学は連携ができていない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	行われているが数は少ない。関係している案件では,新しい価値創出ができています。(大学,その他,男性)
35	4	4	0	・企業との協働スペースの確保がない,そのための基金を政府が用意しても良い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	協働の意識を有する教員とそうでない教員が分かれている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	科学知識に乏しい地元企業と怪しげな共同研究を進めている輩が多々いる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	鋭意努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
39	4	4	0	共創のための本部機能を設置し,取り組んでいるところ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

40	2	2	0	大学が企業の開発研究に加担することは目的違反、公設試の役割である。夢のあるフィージビリティスタディを大学と企業が共同で行うべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	3	3	0	かなり, 大学と企業は前向きに模索しているが, 成功確率は低い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	3	3	0	熱心に行っている先生とそうではない先生に分かれていると思われる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	1	1	0	後に発生する知財の問題を考えると, 表面的な協業しかできない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	3	3	0	イノベーションが実利面を強調しすぎている点は憂慮したい(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	2	2	0	一部の研究者に限られる(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	3	2	-1	行いつつあるがまだ不十分(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
47	3	2	-1	民間企業との連携は不十分だと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	3	-1	基礎と応用がますます離れてゆくように感ずる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	3	2	-1	まだまだ不十分。ただ、研究分野に関係無く求めることは問題あり。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	4	3	-1	多くの企業の存在する大都市圏に位置する一部の研究大学では民間との連携がかなり行われているが, 他の多くの大学では十分とは言えない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
51	5	4	-1	他部局と比べてさらなる努力が必要と感じるようになったため。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
52	3	2	-1	最近では製品直結を希望されることが多くなり, 大学側の対応は負荷が高くなりました(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
53	3	2	-1	博士課程学生の育成も含めるべき。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	4	3	-1	行ないたいと思っけてもなかなかそうはいつていない現実がある(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	3	2	-1	コロナ禍もあり, 企業が研究費を削減してきている。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	2	1	-1	民間企業との連携をしている科もあるが, 新たな価値を創出するまでには達していない(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
57	4	3	-1	新型コロナ感染の影響か, 民間企業側の研究に対する取り組みが少なくなって来ている印象を受ける。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
58	5	4	-1	諸外国に比べて十分であるとはいえない。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
59	3	2	-1	努力はしているかと思いますが, おそらく成果はあまり出ていません。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
60	3	2	-1	大手民間企業のモチベーションが低い。以前より悪化している。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
61	3	2	-1	コロナ禍の影響により民間企業等との連携等が低下(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
62	4	3	-1	固有企業の課題解決的テーマ連携が多いが, 地球規模, 世界規模のテーマで連携, リードするプロジェクトが不足。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	民間に研究開発を行う余裕が奪われているようで, 上手く共同研究が行えなくなってきた(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 男性)
64	4	3	-1	民間資金獲得をメルクマークとする方法は, 直近での成果は出ても新たな価値創造につながっていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
65	6	5	-1	連携が少し減ってきたので。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
66	5	4	-1	世界がアッと驚く新技術が出ていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
67	5	4	-1	以前はこの点はかなり良いと思っていたが「新たな価値」という点ではまだまだか。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
68	2	1	-1	産学連携PJなどに参画していない機関は民間の求めるものがわからない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
69	4	3	-1	やれている研究機関とやれていない研究機関の差が大きい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
70	4	3	-1	価値創造は行われているが, ビジネスへつなげようという意欲に欠けるように感じます。(企業まかせに陥りがち)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
71	5	4	-1	うまく行っていない例が, 多いように感じ始めた。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
72	4	3	-1	大学・研究機関あるいは研究者に依存している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
73	3	2	-1	様々な取り組みを進めておられると感じます。ただ, 諸外国の大学等の取り組みのスピードがもっと速いと感じております。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
74	3	2	-1	協業自体は活発化しているが, 成果に関しては十分とは思わない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
75	4	3	-1	民間企業との連携・協働をするにあたっての研究成果のレベル・フェーズのようなものへの課題はあるが, それらができていないために新しい社会の仕組みに必要なはずの新たな価値の創造につながっていないことを痛感している。(民間企業等, その他, 女性)
76	3	1	-2	URAセンターの運営体制が悪化している(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
77	3	1	-2	連携を作っても具体的に動かない, 動く能力がない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
78	5	3	-2	大学との共同研究が宣伝文句になっている企業を見かける(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
79	4	2	-2	分野によっては, 民間資金がほとんど期待できない分野も多い。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
80	5	3	-2	価値の創出にまで至らないケースが多い。死の谷を企業任せでは現在世の中になくイノベーションは中々起きない。勝手に成立するイノベーションのタネが出来る可能性は極めて稀。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
81	4	1	-3	ないと感じた(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化									
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年						
		1	2	3	4	5	6																					
大学・公的研究機関グループ	99	144	375	466	478	251	68	1,782	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.02	-0.03	0.03	-0.03	-0.05	
大学等	87	128	316	405	381	202	56	1,488	4.5	3.0	4.6	6.2	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.5	-0.03	0.00	0.02	-0.05	-0.07
公的研究機関	12	16	59	61	97	49	12	294	5.0	3.3	5.2	6.5	4.9	5.0	4.8	4.9	5.0	4.8	4.9	5.0	4.8	4.9	5.0	0.04	-0.14	0.08	0.05	0.03
イノベーション推進グループ	10	53	183	201	111	29	2	579	3.6	2.5	3.8	5.0	3.6	3.6	3.7	3.7	3.6	3.7	3.6	3.7	3.6	3.7	3.6	0.01	0.07	0.01	-0.09	-0.01
大企業	4	9	44	57	42	16	0	168	4.1	2.9	4.2	5.6	3.8	3.9	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	0.14	0.11	0.06	0.02	0.34
中小企業・大学発ベンチャー	2	17	41	47	15	7	1	128	3.3	2.3	3.5	4.7	3.4	3.3	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	-0.10	0.06	0.09	-0.08	-0.03
中小企業	1	5	22	27	8	4	0	66	3.5	2.5	3.7	4.7	3.6	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.16	0.08	0.04	0.00	-0.05
大学発ベンチャー	1	12	19	20	7	3	1	62	3.1	2.0	3.3	4.6	3.2	3.1	3.1	3.3	3.1	3.3	3.1	3.3	3.1	3.3	3.1	-0.04	0.01	0.15	-0.15	-0.03
橋渡し等	4	27	98	97	54	6	1	283	3.4	2.4	3.6	4.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.03	0.03	-0.05	-0.16	-0.21
男性	91	172	508	598	530	256	67	2,131	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	0.01	0.02	0.02	-0.05	-0.01
女性	18	25	50	69	59	24	3	230	4.1	2.8	4.3	5.8	4.5	4.5	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	-0.17	-0.15	0.04	-0.06	-0.34
社長・役員・学長等クラス	4	36	111	117	105	47	7	423	4.2	2.7	4.3	5.8	4.0	4.1	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.2	0.10	0.16	0.06	-0.15	0.17
部長・教授クラス	37	75	248	310	248	118	29	1,028	4.3	2.9	4.4	5.9	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.04	-0.03	0.02	0.04	-0.01
主任研究員・准教授クラス	43	61	132	169	174	93	27	656	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.00	-0.04	0.06	-0.05	-0.02
研究員・助教クラス	21	20	47	51	44	16	7	185	4.1	2.6	4.2	5.8	4.6	4.5	4.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.04	-0.03	-0.17	-0.23	-0.46
その他	4	5	20	20	18	6	0	69	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.1	4.2	4.4	4.0	4.4	4.0	4.4	4.0	4.4	4.0	0.03	0.10	0.24	-0.41	-0.04
任期あり	29	54	160	192	189	75	17	687	4.4	2.9	4.5	6.0	4.3	4.3	4.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.05	0.03	0.05	-0.01	0.02
任期なし	80	143	398	475	400	205	53	1,674	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3	0.01	-0.01	0.01	-0.07	-0.07
学長・機関長等	0	3	21	30	42	27	3	126	5.2	3.8	5.4	6.6	4.6	4.8	5.0	5.3	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	0.15	0.26	0.28	-0.06	0.62
マネジメント実務	0	8	33	42	51	21	4	159	4.7	3.3	4.9	6.2	4.8	4.7	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.7	-0.06	0.05	-0.01	-0.08	-0.10
現場研究者	96	122	295	361	345	171	51	1,345	4.4	2.9	4.5	6.1	4.5	4.5	4.5	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.4	4.4	0.00	-0.06	0.02	-0.05	-0.09
大規模PIの研究責任者	3	11	26	33	40	32	10	152	5.1	3.4	5.3	6.9	5.4	5.1	5.1	5.0	5.1	5.0	5.1	5.0	5.1	5.0	5.1	-0.24	-0.04	-0.10	0.16	-0.22
国立大学等	68	86	198	283	274	152	45	1,038	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.02	0.00	0.05	-0.04	-0.01
公立大学	8	4	19	24	25	13	2	87	4.7	3.2	4.8	6.2	4.7	4.6	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.7	-0.15	-0.11	0.14	0.07	-0.05
私立大学	11	38	99	98	82	37	9	363	4.0	2.6	4.1	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.0	0.00	0.02	-0.09	-0.11	-0.18	
第1グループ	18	18	32	53	62	48	14	227	5.2	3.5	5.3	6.8	5.1	5.1	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	-0.06	0.13	0.00	-0.02	0.05
第2グループ	33	25	64	93	88	41	7	318	4.5	3.1	4.6	6.1	4.5	4.5	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	-0.02	-0.06	-0.02	0.04	-0.06
第3グループ	17	31	82	96	90	45	15	359	4.5	2.9	4.5	6.1	4.6	4.4	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.5	-0.12	0.10	0.01	-0.11	-0.12
第4グループ	16	48	122	150	126	65	18	529	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3	0.07	-0.03	0.00	-0.08	-0.04	
理学	42	18	45	58	20	12	5	158	3.7	2.5	3.8	4.9	3.9	4.1	4.0	3.9	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	0.13	-0.08	-0.06	-0.20	-0.22
工学	12	26	64	100	132	63	28	413	5.1	3.6	5.2	6.5	5.3	5.2	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	-0.02	-0.13	0.01	-0.03	-0.17
農学	7	17	41	37	46	21	6	168	4.4	2.7	4.5	6.1	4.3	4.3	4.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	0.01	0.05	0.06	-0.05	0.07
保健	21	48	96	106	73	40	4	367	3.9	2.4	4.0	5.6	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9	-0.05	0.06	0.00	-0.11	-0.10	
産学官連携活動あり(過去3年間)	1	38	141	157	84	23	1	444	3.6	2.5	3.8	5.0	3.6	3.7	3.8	3.8	3.6	3.7	3.8	3.8	3.6	3.6	0.04	0.12	-0.01	-0.16	0.00	
なし	9	15	42	44	27	6	1	135	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	3.4	3.2	3.4	3.4	3.4	3.2	3.4	3.4	3.6	-0.13	-0.19	0.14	0.19	0.00	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	2	15	46	68	39	18	1	187	4.0	2.8	4.1	5.5	3.7	3.8	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.12	0.18	0.06	-0.03	0.33
なし(分らない)	7	23	74	69	41	9	1	217	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.15	0.18	-0.04	-0.02	-0.03
全回答者(属性無回答を含む)	109	197	558	667	589	280	70	2,361	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.01	0.00	0.02	-0.05	-0.04

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	取り組み始まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
2	1	4	3	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	TLOが役割を果たせるようになってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	本学では,昨年に比べて改善されつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	所属部局では,産官学連携を積極的に推進している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	共同研究によるセンター設置が実現されつつある。(大学,第2G,その他,男性)
7	2	4	2	新たに研究推進機構を組織し,活動が行われるようになってきたため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	4	2	〇〇〇【民間企業】、〇〇〇〇【民間企業】、〇〇〇〇〇【民間企業】などとの共同研究が進み,大学内で情報も共有するイベントも行われている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	大学におけるオープンイノベーション機構の設置等,体制整備が進みつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	全般には改善されつつある。しかし,研究大学が中心で,それ以外の大学では,依然,不十分。企業のパートナー探しも研究大学に集中しがら。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	増えてきていると思うが,十分ではないと感じる。COVID-19により速度が止まってきたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	たくさん試みはされている。有効かどうかはわかりませんが,,(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	協働研究所等の設置(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	研究科で独自に取り組んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	5	6	1	産学連携講座, 寄附講座, コンソーシアムが充実してきた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	〇〇〇設置(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】により少しは良くなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	企業との包括連携を新たに締結できた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	企業との組織対応型の共同研究が増加してきたため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1	オープンイノベーション機構の設置と稼働(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	ケースバイケースで,それなりにうまく行っている例もあるようだ。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	研究成果に加え,社会実装にも取り組むことで民間企業との連携の可能性が広がってきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	5	6	1	行き過ぎて成果の公表ができない状況です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	コロナウイルス対策では,この取り組みが進められたから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	産学連携のための外部組織ができてきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	信用金庫と連携協定を結び,中小企業との産学連携を行うための体制を整備している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	4	5	1	本学は, 現在内閣府の支援の下, 民間企業群との組織的な連携の新たなプラットフォームづくりを進めている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	当大学の別部署で組織的に進めているが,学内でやるべきことかどうか常に疑問である。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
28	4	5	1	URAの拡充(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	5	6	1	長期の連携が成果を生み出し始めているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	産業連携室を創設し,多角的な対応を始めた。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	形式的には取り組みはあるが,内容がともなっているかは別問題。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	民業圧迫に対する配慮が必要なケースが少なくないので,手放しに推奨できないという事情があります。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	連携の強化には至っていないが,ステークホルダーとの対話活動,あるいはベンチャー投資資格の獲得など,連携の方向に向けた取り組みは始めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	昨年度より進んだ(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1	産学官連携を促進するための本部を今年から設置。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	当施設のイノベーションセンターが 積極的に協力してくれている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	4	5	1	民間会社を含む研究に参加したが,以前は出来なかった公共実験施設の利用が可能になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1	ベンチャー育成や民間企業との協業の仕組みづくりは進展している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	4	1	展示会で大学の成果発表が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	機会(接点)自体は,増加傾向にあると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	1	2	1	官民の壁が低くなりつつある気はする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

42	2	3	1	産学官連携のための組織をもつ大学が増加していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	3	4	1	共同研究のプラットフォームが広がっており,取り組みが進んでいると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	4	5	1	近年,特に意識的に取り組まれていると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	3	4	1	取り組みは増えて,強化されてきていると見えますが,成果はこれからと思います。(民間企業等,その他,男性)
46	2	3	1	私を感じる限りにおいては,少しずつではありますが,大学に動きが見られるようになってきたようです。(民間企業等,その他,男性)
47	1	1	0	農業関係では,歴史的背景や民間企業の規模を見ると大学や公的研究機関の基礎研究成果を移転させるには国の強力なバックアップが求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	3	0	大学・機関毎に組織的な連携の促進への意欲や必要性への認識,それに伴い必要な支援体制の整備に格差が広がっているかもしれない(大学,部長・教授等クラス,女性)
49	2	2	0	組織的連携は多くはない。(大学,その他,男性)
50	1	1	0	全て個人の研究ベースで連携を行っている。連携には組織としては全く役に立っていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
51	4	4	0	URAの増員により進んでいる。ただし,若手URAの育成が進んでいない。人材エコシステムを如何に作るかが課題。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	1	1	0	連携は作っているが,取り纏めの方の基礎知識量に多分に依存しており,十分とは言えない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	2	0	鋭意努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
54	3	3	0	セミナーの開催や相談窓口の設置などいろいろな試みがなされてきている。さらに人的な交流にも踏み込んで欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	助成金と称して,お金をばらまいているだけではないか?(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
56	2	2	0	基礎研究に対する予算は貧弱だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	3	3	0	民間企業の利益体質,技術レベルの向上も必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	1	1	0	後に発生する知財の問題を考えると,表面的な協業しかできない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	5	5	0	取り組みは行われているが,成果があまり見られない。マネジメント不足では。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	2	2	0	組織的な課題の共有・解決という観点では不足している。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	1	1	0	縦割り,名目として組織を持っているが機能していない。産学連携本部という組織はあるが,ふさわしい人材が運営しているか疑問。(民間企業等,その他,男性)
62	3	2	-1	ニーズとシーズのマッチングがうまく機能出来ていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	Covid-19の事情であるが,この種の取り組みはおおむね低調になった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	中小～中堅企業との連携がうまくいっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	競争性が重視され,連携が難しい状況になる傾向にある。ただ,連携の意欲が少なくなっていることも問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	企業から大学などへの研究支援が不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	-1	気候変動分野の研究に従事しているが,政府がこの分野の研究を軽視しているせいも,民間企業の撤退が進んでいる。(大学,その他,男性)
68	4	3	-1	・大学としての利益を確保しつつも民間が連携しやすい,したくなるような共同研究契約や知財運用の整備が重要。・日常的な会話の場が課題共有等を強化すると思われるが,そのための大学内企業設置等は不十分である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	-1	イノベーションには,もう少し広く研究シーズと現場ニーズのマッチングをしていく必要がある。そこに労力をかける必要がある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	個別の連携は勿論あるが,組織的なものになっているとは思えない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	4	-1	他部局と比べてさらなる努力が必要と感じるようになったため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	3	-1	大学の組織としては積極的な姿勢を見せているものの,実効性は分かりにくいです(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	日本の企業はリスクをとらない。共同研究は無理。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	2	1	-1	一部では行われているが,全学的に取り組みが行われているとは言えない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	6	5	-1	民間企業⇔産学連携⇔研究者の連絡方法に改善の余地はあると考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	企業から声をかけてもらっても,共同研究に持って行くまでの作業が一苦労。パートナーシップを結ぶか否かの評価に,専門家の力を借りたい時がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	本学の場合,理工学部がその中心を担うべきであるが,産学連携の取り組みが以前に比べ脆弱になってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	大学改組に伴うスペース不足により,地域共同研究センター・知財部が工学部キャンパスから,文系しかいない本部キャンパスに移転し,環境が悪化した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	企業との連携に対する研究者のモチベーションが小さい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	ないと感じた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	3	2	-1	企業側も,有名大学や縁故のある研究機関に集中して支援しており,そのほかの大学や研究機関では連携が少ない。何らかの調整的仕組みがあったほうがいいと思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	以前より後退していると感じている。JSTでいえば,民間企業からの理事長のときは取組があったが,大学からの理事長になって取組が減少した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)

83	5	4	-1	取り組みは進められているが,新たな仕組みを求められて取り組み疲れが見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	民間企業に乗ってこない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	近年,研究活動全般(評価も含めて)が組織的に内向きになっているため,当該の取り組みと意欲は低下している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
86	3	2	-1	まだまだ企業側の取り組みが弱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	4	3	-1	大学側の課題(流動研究員の雇用など),と企業の人材不足のなかでは模索されている気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	5	4	-1	連携の仕組み・機会は増えたと感じます。一方で,大学も,企業が行えることの代替を行っていると感じる場合もあり,大学の役割の再確認も必要かと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	さらなる連携が求められてきているかと。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	5	4	-1	人的な交流面で十分な進展が得られていない。(民間企業等,その他,男性)
91	2	1	-1	事務主導の大学では連携した研究・開発は望めない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
92	2	1	-1	形式上は整っているようであるが,実質的な取り組みは追いついていないように感じる。(民間企業等,その他,男性)
93	4	3	-1	組織的な部分については,井の中の蛙がまだまだ多いため。(民間企業等,その他,女性)
94	4	2	-2	企業の従来の中央研究所にあたる基礎研究組織を大学等の研究機関内に設置して担うべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
95	4	2	-2	最近では民間企業との組織的な連携などが進んだという話題を耳にしていない(科研費獲得重視の傾向が強まっているように感じる)。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	3	1	-2	URAセンターの運営体制が悪化している(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
97	3	1	-2	産学連携に関与するプロフェッショナル人材が激減しました。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	5	3	-2	組織的な体制整備のひとつとして,URAの充実が必要と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
99	4	2	-2	特定国立大学法人にのみ優先的に支援される制度が,その後拡大していない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
100	3	1	-2	事務サポートが不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
101	4	2	-2	事務改革により,融通が利かなくなっているように感じるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
102	3	1	-2	バラバラな感じがする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	5	3	-2	コロナでの停滞,致し方ない面も(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	135	139	455	494	440	177	41	1,746	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	-0.04	-0.03	-0.01	-0.05	-0.13
大学等	119	113	383	419	367	142	32	1,456	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.04	-0.01	-0.01	-0.06	-0.12
公的研究機関	16	26	72	75	73	35	9	290	4.3	2.7	4.4	6.0	4.5	4.5	4.3	4.3	4.3	-0.01	-0.12	-0.02	-0.02	-0.16
インバウンジョン/雇職グループ	19	59	196	209	86	19	1	570	3.3	2.4	3.6	4.7	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.07	-0.02	-0.05	-0.03	-0.17
大企業	7	10	51	66	30	8	0	165	3.7	2.7	3.9	4.9	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.02	-0.03	0.01	0.01	-0.03
中小企業・大学発ベンチャー	8	18	43	46	10	5	0	122	3.0	2.2	3.3	4.4	3.3	3.2	3.1	3.0	3.0	-0.11	0.01	-0.20	-0.02	-0.31
中小企業	3	5	22	28	4	5	0	64	3.4	2.5	3.6	4.6	3.7	3.5	3.5	3.4	3.4	-0.22	0.04	-0.31	0.21	-0.28
大学発ベンチャー	5	13	21	18	6	0	0	58	2.6	1.8	2.9	4.2	3.0	3.0	2.9	2.8	2.6	0.00	-0.08	-0.09	-0.24	-0.41
橋渡し等	4	31	102	97	46	6	1	283	3.3	2.3	3.5	4.7	3.5	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.08	-0.03	-0.01	-0.06	-0.18
男性	131	170	581	638	489	173	40	2,091	4.0	2.7	4.1	5.6	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.05	-0.02	-0.02	-0.03	-0.12
女性	23	28	70	65	37	23	2	225	3.7	2.3	3.7	5.3	4.0	4.0	3.9	3.7	3.7	0.00	-0.09	-0.01	-0.23	-0.33
社長・役員、学長等クラス	8	40	138	129	89	21	2	419	3.6	2.4	3.7	5.1	3.8	3.8	3.8	3.6	3.6	0.07	-0.05	0.00	-0.17	-0.15
部長、教授クラス	53	75	269	318	240	98	12	1,012	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.1	4.0	4.1	4.1	-0.12	-0.04	0.00	0.06	-0.10
主任研究員、准教授クラス	57	54	173	188	147	59	21	642	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	0.02	0.01	0.02	-0.08	-0.03
研究員、助教クラス	27	22	51	46	38	15	7	179	3.9	2.4	3.9	5.7	4.3	4.3	4.2	4.2	3.9	-0.03	0.01	-0.14	-0.23	-0.39
その他	9	7	20	22	12	3	0	64	3.5	2.4	3.7	4.9	3.9	3.7	3.8	3.5	3.5	-0.18	0.08	-0.27	-0.05	-0.42
任期あり	30	61	203	221	139	55	7	686	3.8	2.6	3.9	5.4	4.1	4.0	3.9	3.8	3.8	-0.07	-0.12	-0.01	-0.03	-0.22
任期なし	124	137	448	482	387	141	35	1,630	4.1	2.7	4.1	5.7	4.2	4.1	4.2	4.1	4.1	-0.03	0.02	-0.03	-0.06	-0.11
学長・機関長等	0	5	36	36	38	9	2	126	4.3	2.9	4.4	5.8	4.3	4.3	4.4	4.3	4.3	0.03	-0.05	0.13	-0.14	-0.03
マネジメント実務	6	6	42	39	52	13	1	153	4.4	2.9	4.6	5.9	4.6	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.12	-0.06	-0.02	-0.07	-0.27
現場研究者	124	117	349	377	309	129	36	1,317	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.01	-0.02	-0.01	-0.04	-0.08
大規模PIの研究責任者	5	11	28	42	41	26	2	150	4.7	3.2	4.8	6.3	5.1	4.9	4.9	4.7	4.7	-0.27	0.01	-0.13	-0.08	-0.47
国立大学等	91	76	246	300	262	104	27	1,015	4.3	2.9	4.4	5.9	4.4	4.3	4.3	4.4	4.3	-0.07	0.02	0.03	-0.07	-0.09
公立大学	10	3	32	17	25	7	1	85	4.1	2.6	4.1	5.8	4.2	4.3	4.2	4.1	4.1	0.07	0.04	-0.12	-0.11	-0.13
私立大学	18	34	105	102	80	31	4	356	3.9	2.5	4.0	5.5	4.1	4.1	4.0	3.9	3.9	0.01	-0.11	-0.09	0.00	-0.19
第1グループ	24	14	37	56	65	37	12	221	5.0	3.5	5.1	6.5	4.8	4.8	5.0	5.0	5.0	-0.09	0.23	-0.01	0.02	0.16
第2グループ	38	21	69	103	87	31	2	313	4.3	3.0	4.4	5.8	4.2	4.2	4.3	4.3	4.3	0.00	0.09	0.01	-0.03	0.07
第3グループ	23	31	109	93	86	27	7	353	3.9	2.5	4.0	5.6	4.2	4.0	4.1	3.9	4.0	-0.18	-0.04	0.11	-0.18	-0.28
第4グループ	30	38	152	159	112	44	10	515	4.0	2.7	4.0	5.6	4.2	4.3	4.2	4.0	4.0	0.04	-0.10	-0.15	-0.02	-0.21
理学	49	16	46	49	29	7	4	151	3.7	2.5	3.8	5.1	3.6	3.7	3.7	3.9	3.7	0.05	0.01	0.22	-0.24	0.05
工学	27	20	73	125	111	53	16	398	4.8	3.4	4.7	6.2	4.9	4.9	4.8	4.8	4.8	0.00	-0.02	-0.10	-0.01	-0.12
農学	7	13	43	43	46	19	4	168	4.3	2.8	4.4	6.0	4.2	4.1	4.3	4.2	4.3	-0.12	0.16	-0.05	0.09	0.08
保健	24	46	131	94	63	26	4	364	3.5	2.2	3.4	5.1	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.03	-0.03	-0.03	-0.09	-0.18
産学官連携活動あり(過去3年間)	9	46	150	154	70	16	0	436	3.4	2.4	3.6	4.8	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.08	0.04	-0.06	-0.08	-0.17
なし	10	13	46	55	16	3	1	134	3.3	2.4	3.6	4.6	3.4	3.4	3.1	3.1	3.3	0.00	-0.03	0.03	0.17	-0.14
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	4	14	61	70	30	10	0	185	3.6	2.5	3.8	4.9	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.03	-0.03	0.02	-0.01	0.02
なし/分からない	14	25	70	80	28	6	1	210	3.3	2.3	3.5	4.6	3.4	3.3	3.4	3.2	3.3	-0.16	0.12	-0.15	0.04	-0.16
全回答者(属性無回答を含む)	154	198	651	703	526	196	42	2,316	4.0	2.6	4.1	5.6	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.04	-0.03	-0.02	-0.05	-0.14

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	所属部局では、産官学連携を積極的に推進している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1	行わざるを得ない状況になってきている(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	全般には改善されつつある。将来的な研究課題を探索することに理解のある企業は、まだまだ少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	徐々に進むようになってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	本学では、社会との共創(Co-Creation)により、新たな社会的価値の創出につながるオープンイノベーションを推進する。研究成果の社会実装を経て明らかになる新たな課題を捉えて研究現場に戻し、より革新的な研究成果を改めて社会実装していく「研究開発エコシステム」の構築を目指しており、すべての活動等をこのエコシステムの実現に集約させ、基本方針に沿って活動する方向性が本学構成員に共有され、活動を展開している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	〇〇大学エコシステムが始動(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	研究科で独自に取り組んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	企業の組織対応型共同研究への若手研究者の参画が増えつつあるため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	意識が高まっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	〇大工学部・情報学部との連携強化が認められる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	それを推進する地方創生プログラムが現在進行中です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	長期の連携が成果を生み出し始めているため、それを活用した研究分野が進展している(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	産業連携室を創設したことにより、開発型の研究者には、従来と比べてモチベーションが芽生えてきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	研究分野によって大きく異なる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	意識が向上している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	公的研究機関に所属しているが、その垣根は確実に取り払われつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	前回より研究機関以外の要望・意見を聞き連携するようになったと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	傾向の改善は、見受けられる未だ官民間の温度差を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	官民の壁が低くなりつつある気はする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	民間企業との連携は活性化してきていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	文科省の調査などから、産学連携は増加の傾向にあり、徐々に進展はしていると考える。(民間企業等,その他,男性)
22	1	1	0	行っている人とそうでない人との差が大きいと感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	連携・協働を通じるケースではなく、大学のinitiativeで企業がfollowして来た例はある。(大学,その他,男性)
24	4	4	0	・研究者による違いが大きい。・将来的な研究課題探索の段階での民間企業との連携・協働の環境構築は全体的に弱い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0	取り組み始まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	2	2	0	そんなことに時間を費やすことができない現状がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	URA等の人材による支援が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	多くの基礎研究者が、その努力を怠っていると思われる。一方で、どうすればそのような連携を実施できるのかがわからない現状もある。進めている人も、自分なりの手法で行っているため、指導が難しい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	私はこの点を重視しているが、全く興味を持たない研究者も多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	皆模索しています。どちらへアプローチしたら良いかも分かりません。リサーチ・アドミニストレーターの方に伺えばよいのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	鋭意努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
32	4	4	0	資金獲得や出口イメージ構築の必要性から企業との連携、協働の機会は確実に増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	やっている人はやっているが、やっている人の割合は少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	意識はよわい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	大学退職後16年間1人会社で企業との連携により非破壊材料評価研究をしているが、大学側のポテンシャルが高いことが不可欠。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	自分から働きかける研究者は少ないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	3	0	私見ですが不十分と思います。特に地方大学と地方の企業。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	3	0	企業が行うような、スクリーニング的な研究は、ありがたいが、もっと進展させる検討には、消極的である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	2	0	研究者の意識に柔軟性を持たせたい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

40	1	1	0	交流をしているか疑問。(民間企業等,その他,男性)
41	2	2	0	自己満足型が,まだ多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	民間企業との連携・協働よりも,国際ランキング等に関連する論文の数に重きがおかれ,論文になるかならないかで研究内容が決まっている感がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	気候変動分野の研究に従事しているが,政府がこの分野の研究を軽視しているせいか,民間企業の関心が低下している。(大学,その他,男性)
44	4	3	-1	大学の研究者と企業の意識のずれが目立ってきた(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	教育や公務に追われ,企業との共同研究に積極的になれないし,研究者側もリソース不足である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	そのような研究者は少ないと感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	4	3	-1	大学・企業とも目先の仕事(大学の場合は教育負担増)に追われ,産学連携に集中できる時間が減っているように思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	10%の研究者のみであり,民間企業との共同研究をやればやるほど,大学の本来の業務ではないため,他の人よりも同じ給料で仕事をして,時間を費やすことになり,評価はされず,ボランティア以外の何物でもない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	3	-1	共同研究になかなか踏み切れない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	民間企業との連携は一過性のものが多く,多くの場合,継続されず将来を見据えた研究に取り組みにくい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	4	-1	企業との研究活動成果は,現状の成果をより実用化するものが多く,将来的な研究課題の探索には向きにくくなってきているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	本年,コロナ禍に対応した企業との連携には改善の余地が多く残っていると考える為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	新たな研究課題の探索が不足してきていると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	自分が持っている経常的資金,競争的資金,企業との共同研究資金などのバランスによる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	倫理法以来,民間企業との交流を忌避する職員が増えているように思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	研究時間のポートフォリオに負荷がかかり,将来的課題を探索することが減っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	民間企業との連携・協働は減少しているので,社会的課題解決のための研究課題探索の機会は減少している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
58	4	3	-1	倫理規定を遵守しようとする,民間企業との連携協働が難しくなる場面が増えており,研究開発に影響している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	双方のメリットが一致しない場合が多く,それをコーディネートする人材がいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	2	1	-1	研究者による,行っていない研究者は,まったく行っていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
61	3	2	-1	会議や文書作成に研究時間を取られてモチベーションを高める余裕がないように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	資金獲得に腐心しすぎている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	5	4	-1	領域,研究資金の性質によって温度差が大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	5	3	-2	研究者によるバラつきが大きいです(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	1	-2	当社は実施しているが満足できる成果にまでは至っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	5	3	-2	企業ニーズとのズレがあるように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	5	2	-3	一般論として,国内企業と大学の研究者の産学連携の意識が低い。企業は安い共同研究費で進め,大学の研究者も寄付金程度にしか考えていない傾向にある。お互いが本気で取り組んでいくべきと考える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	6	3	-3	一部だと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

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せんか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	215	326	553	457	237	70	23	1,666	3.1	1.9	3.2	4.7	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	0.02	0.01	0.02	0.02	0.07
大学等	179	263	466	390	199	59	19	1,396	3.1	2.0	3.2	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	0.02	0.02	0.04	-0.02	0.06
公的研究機関	36	63	87	67	38	11	4	270	3.0	1.8	3.0	4.6	2.8	2.8	2.7	3.0	3.0	0.00	-0.03	-0.07	0.25	0.15
インベンション/特許グループ	26	74	211	182	69	23	4	563	3.2	2.2	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	3.2	-0.04	0.15	-0.01	0.08	0.19
大企業	10	13	57	60	23	7	2	162	3.5	2.5	3.6	4.8	3.1	3.2	3.4	3.4	3.5	0.09	0.18	-0.04	0.14	0.37
中小企業・大学発ベンチャー	9	26	42	36	10	6	1	121	2.9	1.8	3.0	4.4	2.9	2.8	2.9	2.9	2.9	-0.08	0.04	0.02	-0.02	-0.04
中小企業	7	6	24	21	5	4	0	60	3.2	2.3	3.3	4.5	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.02	-0.01	0.03	0.02	0.01
大学発ベンチャー	2	20	18	15	5	2	1	61	2.5	1.3	2.6	4.2	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.13	0.04	0.00	-0.03	-0.12
橋渡し等	7	35	112	86	36	10	1	280	3.1	2.2	3.2	4.6	2.9	2.8	3.0	3.0	3.1	-0.10	0.19	0.01	0.10	0.19
男性	202	355	685	582	284	87	27	2,020	3.2	2.0	3.3	4.7	3.0	3.0	3.1	3.1	3.2	0.02	0.05	0.02	0.05	0.14
女性	39	45	79	57	22	6	0	209	2.7	1.8	2.9	4.3	3.0	2.9	2.9	2.8	2.7	-0.12	0.00	-0.08	-0.08	-0.28
社長・役員、学長等クラス	13	72	140	130	58	12	2	414	3.1	2.0	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	-0.05	0.11	0.03	-0.04	0.05
部長、教授クラス	83	166	339	275	145	47	10	982	3.2	2.1	3.3	4.7	3.0	3.0	3.0	3.0	3.2	0.02	0.01	0.01	0.13	0.17
主任研究員、准教授クラス	98	112	208	175	74	20	12	601	3.1	2.0	3.2	4.6	2.9	2.9	3.0	3.1	3.1	0.01	0.02	0.09	0.00	0.12
研究員、助教クラス	39	40	47	44	22	11	3	167	3.1	1.7	3.2	4.8	3.1	3.2	3.3	3.2	3.1	0.04	0.15	-0.16	-0.05	-0.02
その他	8	10	30	15	7	3	0	65	2.9	2.0	2.9	4.3	3.0	3.1	3.2	3.1	2.9	0.07	0.06	-0.02	-0.27	-0.16
任期あり	52	121	226	197	88	25	7	664	3.1	2.0	3.2	4.6	3.1	3.1	3.2	3.1	3.1	-0.04	0.09	-0.10	0.01	-0.04
任期なし	189	279	538	442	218	68	20	1,565	3.1	2.0	3.2	4.7	3.0	3.0	3.0	3.1	3.1	0.03	0.03	0.07	0.05	0.17
学長・機関長等	3	19	42	40	19	3	0	123	3.1	2.1	3.4	4.6	2.9	2.9	3.1	3.3	3.1	-0.02	0.20	0.15	-0.15	0.18
マネジメント実務	6	29	53	37	29	5	0	153	3.1	2.0	3.2	4.8	3.0	3.0	3.1	3.0	3.1	0.00	0.07	-0.02	0.01	0.07
現場研究者	196	258	410	346	160	50	21	1,245	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	0.02	-0.01	0.03	0.02	0.06
大規模PIの研究責任者	10	20	48	34	29	12	2	145	3.6	2.2	3.6	5.4	3.5	3.6	3.4	3.6	3.6	0.05	0.01	-0.13	0.15	0.09
国立大学等	136	159	317	292	142	45	15	970	3.3	2.1	3.4	4.8	3.1	3.1	3.2	3.3	3.3	0.04	0.05	0.11	-0.05	0.15
公立大学	14	18	27	19	11	5	1	81	3.0	1.8	3.1	4.7	3.0	3.1	3.1	2.9	3.0	0.05	0.09	-0.21	0.11	0.04
私立大学	29	86	122	79	46	9	3	345	2.7	1.7	2.8	4.4	2.9	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.04	-0.10	-0.07	0.01	-0.20
第1グループ	39	26	49	69	38	18	6	206	3.9	2.5	4.0	5.5	3.5	3.6	3.8	4.0	3.9	0.12	0.22	0.12	-0.05	0.42
第2グループ	46	42	106	87	54	14	2	305	3.3	2.2	3.4	4.9	3.2	3.3	3.2	3.3	3.3	0.04	-0.01	0.06	0.03	0.11
第3グループ	35	75	109	95	47	9	6	341	3.0	1.8	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	-0.07	-0.04	0.11	-0.15	-0.15
第4グループ	49	105	183	130	55	18	5	496	2.8	1.8	3.0	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	0.04	0.03	-0.07	0.07	0.07
理学	53	30	47	48	12	8	2	147	3.0	1.9	3.2	4.5	2.7	3.0	2.9	3.0	3.0	0.28	-0.03	0.10	-0.02	0.33
工学	58	60	110	107	60	19	11	367	3.5	2.1	3.5	5.0	3.4	3.4	3.3	3.5	3.5	0.00	-0.10	0.14	0.01	0.04
農学	18	31	54	45	20	5	2	157	3.0	1.9	3.1	4.5	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	0.01	0.09	0.05	-0.04	0.10
保健	31	88	120	91	44	12	2	357	2.8	1.7	2.9	4.4	2.8	2.8	2.9	2.8	2.8	-0.03	0.07	-0.06	-0.04	-0.07
あり(過去3年間)	11	57	168	141	47	18	3	424	3.1	2.2	3.3	4.5	2.9	2.9	3.1	3.1	3.1	-0.02	0.20	-0.05	0.05	0.19
なし	15	17	43	41	22	5	1	129	3.3	2.3	3.5	4.8	3.0	3.1	3.0	3.2	3.3	-0.16	-0.08	0.14	0.18	0.08
あり(過去3年間)	8	20	63	61	21	13	3	181	3.5	2.3	3.5	4.8	3.0	3.1	3.2	3.3	3.5	0.11	0.10	0.10	0.22	0.53
なし(分からない)	17	28	80	62	30	6	1	207	3.1	2.2	3.2	4.6	3.1	3.0	3.2	3.0	3.1	-0.11	0.25	-0.16	0.07	0.04
全回答者(属性無回答を含む)	241	400	764	639	306	93	27	2,229	3.1	2.0	3.2	4.7	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	0.00	0.05	0.01	0.04	0.10

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。

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

	2019	2020	差	
1	1	5	4	最近、大学発ベンチャーが増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	産業院という独自組織をつくり、積極的に支援を行っており、成果も得られつつある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	業界でのベンチャーの活動が活発化してきており、研究者とのマッチングも進みだしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	大学発ベンチャー企業の活動が盛んになってきたように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	全般には改善されつつある。しかし、研究大学が中心で、それ以外の大学では、依然、不十分。学校法人としての制約が強い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	ベンチャー設立は、それなりの規模とノウハウを持つ大学にのみ可能である。国としてベンチャー設立をサポートする体制が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	増えてきていると思うが、十分ではないと感じる。COVID-19により速度が止まってきたのではないかな。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	若手研究者の中に起業に対する興味が増加しているように感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	ベンチャーの設立は近年少しづつ増加しているようだ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	○大IPCがそういう動きをしていることを認識した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	いくつか実施をスタートしている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	○○○(○○○○・○○○○○○○推進機構)【大学組織】設置により少しは良くなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	ベンチャー支援の仕組みをこれまで以上に強化しつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	実現しつつあると思うが、知財の扱いを研究者が熟知する環境には至っていない。広い範囲での知財教育が必要。(大学,第2G,その他,男性)
15	1	2	1	多少進展しているように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	本学でベンチャー設立に向けた支援が強化されてきた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	大学におけるベンチャー企業の設立は増加している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	十分ではないが、ベンチャー企業が設立された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	R1-R2年度に企業化3件あり(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	今年度大学発ベンチャー企業が1つ設立され、設立につながる他のシーズもある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1	ベンチャーを許可している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	スタートアップに興味をもつ研究者は増えているが、その支援は十分ではない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	十分ではないが取り組みは強化されてきている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	イノベ法改正に伴い、ベンチャーへの出資を来年度から可能とした。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	開発したシステムの外部機関への移転を今年度実施しているところである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	最近、大学発ベンチャーも増えてきている。いい傾向だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	新聞等でベンチャー企業への展開記事が増えたように考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1	大学発ベンチャーを支援するための大学公認ファンドの設立が進んでいることから状況は改善しているものの、依然として不十分なところがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	価値の創出傾向は、感じるが、知識移転に関しては、不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1	大学発ベンチャーの設立は増加しているので、以前よりも取組はさらに強化されると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	やろろという人は増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	大学発ベンチャーは増加傾向にある(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	2	1	まったく行われていないわけではないため変更。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	3	4	1	該当する事例をそれなりに頻繁に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)
35	1	2	1	私を感じる限りにおいては、少しずつではありますが、大学に動きが見られるようになってきたようです。(民間企業等,その他,男性)
36	2	2	0	日本のベンチャーキャピタルの技術目利き力が問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	大学、公的研究機関がベンチャー企業の設立・事業展開を通じて新たな価値創出を行う例は少ない。(大学,その他,男性)
38	5	5	0	産学共同の研究開発による実用化促進事業の支援により、ベンチャーを立ち上げた。日本ではまだベンチャーの事業展開に関する認識とサポートが弱い。事業展開において、大企業との競争・共同を円滑に進めるためにも、経産省とも連携して意識、仕組み改革が必要と感じます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	現在所属している機関はそれほど熱心ではありません(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	成功に至るのは難しいと感じている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

41	2	2	0	取り組み始まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
42	2	2	0	実績はこれから。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	学内ベンチャーが2社発足した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	1	1	0	大学発VBでは利益追求が先行しすぎて,社会価値増大,社会貢献への意識が不足気味。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	かなり努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	4-02で回答した通り,実現の方向に向けた取り組みが始ったところ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	1	1	0	厚労省系は起業が不許可(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	ベンチャー起業の支援制度がまだまだ不十分.ベンチャーが活躍しているイメージのある北米などで彼らがどのように活動し収益をあげているのか調査してはどうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	そもそも重要ではないと考えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	2	0	事業化に向かう研究者が多い大学とそうではない大学の差の要因分析データなどがあると良いと思います.また大学毎の特徴であればそれはそれで良いと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	ベンチャー企業設立という現実とは甘くないことをしっかり教えるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	資金不足,人員削減による人手不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	まだまだ不十分であると実感している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	基本的に,各大学が独自の担当であるため,上層部の方々が学術研究以外のことに理解できず否定的.役員兼業など,指針もない上に,厳しく,ベンチャー起業の疎外となっている感がある。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	3	-1	ベンチャー企業の設立は減少傾向にあるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	研究成果の事業展開には成功の体験があるが,企業の設立や事業展開の経験はない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	2	1	-1	大学全体としてベンチャー育成に向けた機運が低く残念である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	世代交代により事業展開への努力が弱くなってきている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	ベンチャーに関するサポートが皆無であり,知財専門者も不在となり,どうやって理工系からベンチャーや技術の社会実装を目指すことがとても難しくなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	これまで作り上げたベンチャー企業の意義について,実績を評価せずに単純に切り捨てるような動きがあるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	取り組み自体が減退している印象を持っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	ベンチャーの起業はできてても事業を進めるのは至難の業。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	少し兆しが見えてきました。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
64	4	3	-1	海外スタートアップの上昇が顕著で,国内は相対的に低下しているように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	最近ややその機運が薄れつつあるように思う.制度疲れがでている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	4	2	-2	いろいろなスタートアップのケースに接するにつれて,ベンチャー企業に対する理解度が極めて不足していると思うようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	2	-2	・専門分野による違いが大きい.・そもそもベンチャー企業が活躍できる下地が日本に乏しいと思う.大企業がベンチャー技術を購入するなど,アメリカの様なシステムが出来てこないと思成長しない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
68	4	2	-2	最近では,ベンチャー起業と大学の関係が体系化してきたので,だれでもチャレンジするといった空気がなくなってきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
69	5	3	-2	今の部署で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)

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	2020年度調査											各年の指数							指数の変化			
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	264	531	444	275	79	21	1,617	3.3	2.1	3.4	4.9	3.5	3.5	3.4	3.4	3.3	-0.02	-0.09	-0.01	-0.09	-0.20	
大学等	228	452	367	228	63	17	1,347	3.3	2.1	3.3	4.9	3.4	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.03	-0.03	-0.01	-0.10	-0.17	
公的研究機関	36	79	77	47	16	4	270	3.4	2.1	3.5	5.0	3.8	3.8	3.4	3.4	3.4	0.03	-0.39	0.02	-0.04	-0.37	
インバウンジョン係職グループ	42	103	224	154	50	15	547	2.7	1.9	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.8	2.7	-0.20	-0.03	-0.03	-0.02	-0.29	
大企業	13	16	79	42	17	4	159	3.0	2.2	3.0	4.3	3.0	3.0	3.1	3.1	3.0	0.03	0.04	0.02	-0.13	-0.04	
中小企業・大学発ベンチャー	13	26	44	31	14	2	117	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.8	2.8	2.6	2.7	-0.03	-0.02	-0.13	0.05	-0.14	
中小企業	6	9	23	19	8	2	61	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.1	2.9	2.7	3.0	-0.03	-0.17	-0.20	0.31	-0.09	
大学発ベンチャー	7	17	21	12	6	0	56	2.3	1.4	2.5	3.9	2.5	2.5	2.6	2.5	2.3	-0.03	0.09	-0.08	-0.22	-0.24	
橋渡し等	16	61	101	81	19	9	271	2.6	1.8	2.9	4.2	3.1	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.45	-0.09	0.01	0.02	-0.52	
男性	267	332	682	540	295	87	1,955	3.2	2.0	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.05	-0.08	-0.02	-0.06	-0.21	
女性	39	38	73	58	30	7	209	3.1	2.0	3.2	4.6	3.5	3.3	3.2	3.3	3.1	-0.17	-0.04	0.06	-0.22	-0.37	
社長・役員、学長等クラス	24	65	168	107	49	12	403	2.9	2.0	3.0	4.4	3.1	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.02	-0.10	0.00	-0.05	-0.18	
部長、教授クラス	113	166	315	263	153	47	952	3.2	2.0	3.3	4.8	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.03	-0.10	-0.01	0.01	-0.12	
主任研究員、准教授クラス	119	96	190	168	90	26	580	3.3	2.1	3.4	4.8	3.5	3.3	3.3	3.4	3.3	-0.13	-0.01	0.03	-0.09	-0.19	
研究員、助教クラス	38	32	53	44	29	8	168	3.2	2.0	3.3	4.9	3.6	3.6	3.6	3.5	3.2	-0.02	0.00	-0.07	-0.32	-0.40	
その他	12	11	29	16	4	1	61	2.5	1.9	2.8	3.9	3.6	3.4	3.1	3.0	2.5	-0.22	-0.31	-0.07	-0.46	-1.06	
任期あり	63	107	237	179	93	31	653	3.1	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.06	-0.05	-0.04	-0.06	-0.23	
任期なし	243	263	518	419	232	63	1,511	3.2	2.0	3.3	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.07	-0.09	0.00	-0.08	-0.20	
学長・機関長等	3	14	42	35	23	8	123	3.5	2.3	3.6	5.1	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	0.05	-0.11	0.05	0.00	-0.01	
マネジメント実務	14	21	52	47	22	3	145	3.1	2.2	3.3	4.6	3.3	3.2	3.1	3.2	3.1	-0.10	-0.11	0.04	-0.08	-0.25	
現場研究者	233	210	400	325	198	56	1,208	3.3	2.1	3.3	4.9	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.01	-0.08	-0.01	-0.10	-0.20	
大規模PIの研究責任者	14	22	37	32	12	1	141	3.7	2.3	3.9	5.5	4.0	3.9	3.8	3.7	3.7	-0.08	-0.14	-0.10	-0.02	-0.34	
国立大学等	169	139	319	258	156	51	937	3.4	2.2	3.4	4.9	3.5	3.4	3.4	3.5	3.4	-0.05	0.00	0.05	-0.11	-0.11	
私立大学	17	17	29	17	13	2	78	2.8	1.8	2.9	4.6	3.0	3.0	3.1	2.9	2.8	-0.01	0.06	-0.18	-0.09	-0.22	
私立大学	42	64	104	92	59	10	332	3.1	2.0	3.3	4.8	3.5	3.5	3.4	3.2	3.1	0.03	-0.15	-0.15	-0.07	-0.34	
第1グループ	41	27	58	62	37	14	204	3.7	2.4	3.8	5.3	3.7	3.6	3.7	3.8	3.7	-0.09	0.08	0.02	-0.04	-0.03	
第2グループ	56	35	88	100	54	16	295	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	3.5	3.5	3.6	3.6	-0.08	0.01	0.02	0.01	-0.03	
第3グループ	50	55	129	78	47	12	326	3.1	2.0	3.1	4.6	3.4	3.4	3.3	3.3	3.1	-0.05	-0.12	0.10	-0.29	-0.35	
第4グループ	69	90	163	115	83	21	476	3.1	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	3.3	3.2	3.1	0.05	-0.01	-0.14	-0.04	-0.14	
理学	62	23	54	37	12	7	138	3.1	2.0	3.1	4.5	2.9	3.1	3.3	3.3	3.1	0.21	0.18	0.01	-0.18	0.22	
工学	60	53	103	106	79	18	365	3.6	2.3	3.8	5.2	3.8	3.8	3.8	3.7	3.6	-0.05	-0.01	-0.07	-0.13	-0.26	
農学	25	30	58	39	14	6	150	2.9	1.9	3.0	4.4	3.4	3.3	3.1	3.1	2.9	-0.10	-0.13	0.00	-0.24	-0.46	
保健	49	67	115	83	58	14	339	3.1	1.9	3.2	4.8	3.2	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.01	-0.04	0.00	-0.04	-0.10	
あり(過去3年間)	25	77	173	119	39	11	420	2.7	1.9	2.9	4.2	3.0	2.8	2.9	2.8	2.7	-0.18	0.00	-0.02	-0.09	-0.28	
なし	17	26	51	35	11	4	127	2.7	1.9	2.9	4.2	3.0	2.7	2.5	2.4	2.7	-0.29	-0.24	-0.05	0.27	-0.31	
あり(過去3年間)	14	30	68	49	22	5	175	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	3.0	3.0	3.0	2.9	0.01	-0.02	0.05	-0.07	-0.02	
なし(分からない)	20	31	94	56	17	6	204	2.8	2.0	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	2.8	-0.14	-0.02	-0.10	0.04	-0.22	
全回答者(属性無回答を含む)	306	370	755	598	325	94	2,164	3.2	2.0	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.06	-0.07	-0.01	-0.07	-0.22	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q405. (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。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	交流はともかく、企業との人材流動は不要。教育や、大学としての教育ができない人材が流入し、それを修正する気もない人材のために大学の価値を損ねる。一方で、アカデミックポストの競争率ばかりが上がり、博士課程に進む学生の意欲をそぐ結果となっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	現在取り組んでいるプロジェクトは、民間から複数名の方を雇用している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	クロスアポイントシステムは有効(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	徐々に成果が出つつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	増えてきていると思うが、十分ではないと感じる。COVID-19により速度が止まってきたのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	民間企業との交流はまだまだかもしれませんが、身の回りでもクロスアポイント等を目にする機会が増えてきました(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	いろいろな努力が行われつつあるが、その成果についてはケースバイケースである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	クロスアポイントを活用する例は増えてきたが、数は少ない。(大学,その他,男性)
9	3	4	1	・〇〇〇【公的研究機関】で行われているような教員の起業およびエグジット後の復帰等の支援があることが望ましい。・分野によっては民間との人材交流そのものが少ない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	本学でクロスアポイントでの採用が増えてきた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	本人の負担は大きくなるが、受け入れ側には一定の効果はあると考えられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	人材交流により研究課題を獲得する機会は増え、様々な研究課題に取り組む機会は増えた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	努力は認められるが、組織間での契約事で難航しているのが現状。法でのサポートが必要ではないか？(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	自身クロスアポイントメントを取った活動を行っているが、知識移転が充分かは不明瞭ながら、成果が所属機関により見えるようになった点は重要だと考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	それらを行っている分野や研究組織では効果があるものの、機会は少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	十分ではないが取り組みは強化されてきている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	共創のための本部機能を設置し、取り組んでいるところ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	民間企業との共同研究が増えてきたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	組織としての重要性は理解されてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	適切な人材が来たため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	円滑に行われれば、その通りであるが実施例に乏しいと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	すこしづつだが、増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	産官学間の人材交流が増えつつあると感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	この点に該当する事例を見聞きする例が若干増加している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	人材交流は、異動者の待遇、例えば生涯年金が一本化されていないなど、条件が整備されていないので、現状では低調であらざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	研究者の出入りの活発化が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	3	0	新しい動きが見られるが、まだまだ理解が進んでいない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	クロスアポは研究者の負担が増えるだけで、機能していません。(大学,部長・教授等クラス,女性)
29	3	3	0	制度は整備されたものの、まだ活用されているとは言い難い。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	使っているエネルギーに見合ったものになっていると感じません。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	人事交流が進んでいない。年金、給与等の配慮不足。制度充実が急務。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	5	5	0	クロスアポイントは非常に良い制度と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	人材流動も交流も全く進んでいない。教員が大学改組に振り回され、産学連携に力を注ぐ余裕がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	こういった人材流動はあまり聞いたことがありません。役所との行き来はあります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	3	0	異動すると金銭的に損をするシステムが許せない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	クロスアポイントは実際に増えているし、私本人にも打診が来たが、結局は一人分の給料で二人分の仕事を命じられるだけである。非常によくはない制度の使い方がされている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	3	0	閉鎖的社会構造は簡単にはかわらない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	そもそも重要ではないと考えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	流動性がない日本だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	クロスアポイントメントは実行が困難である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

41	2	2	0	大学等の基礎研究が達成出来る課題に具体性が無い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	1	1	0	兼業という意味でのクロスアポイントメントはほとんど無いのではないかと(非常勤講師はあっても). また一方向が多いように思う。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
43	3	2	-1	新たな知識・価値の創出にはつながっていない。(大学, その他, 男性)
44	3	2	-1	依然, 本機関では民間からの受け入れはほとんど無いように思います. 4-02での取り組みとも合わせて, 積極的にクロスアポイントを活用して人材活用を進めるべきかと思えます。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	2	1	-1	私の分野では, 非常に低調。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	2	1	-1	上記でコメントしたが, 大学が指針を立てられず, 単に審査を厳しくしており, 対外的に行おうとしても苦痛が多い. 行く人は, ボランティアで労力を割いて, 交渉をして進むため, あきらめる人も多いと考える。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
47	4	3	-1	実績をみないとわからない。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	2	-1	実際にトライすると障壁がある。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
49	2	1	-1	産学連携が積極的に進まない限りは, クロアポは夢のまた夢である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
50	6	5	-1	本年, コロナ禍に対応した企業との連携には改善の余地が多く残っていると考える為。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	3	2	-1	交流自体が少なくなってきているため, 十分とは言えない(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
52	2	1	-1	一般的な「大学教員」に求められる仕事の幅が大きすぎ, 民間企業からお越しいただいても「役に立たない」. 周囲の負担が増える. 教員としての仕事の幅がどんどん拡大することが, 相互の不幸のもと。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 女性)
53	3	2	-1	今年度は制限されている。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	5	4	-1	守秘義務等で縛られあまり技術や情報の交換は進まない(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
55	5	4	-1	交流は活発化している. それによってより価値の高い知財や産業の創出がなされたかは不明. (大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 女性)
56	4	3	-1	制度等を整備しても, 実績は上がっていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	様々な制度の乱立で, 疲れが見られる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
58	2	1	-1	人材交流自体が減少している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
59	4	3	-1	一時のブームが少し減退したように感じる。(公的研究機関, その他, 男性)
60	4	3	-1	意識は高いですが, 具体的な価値創造に繋がっていないように思われます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
61	3	2	-1	国等からの行政機関との人事交流はあっても, 民間企業との交流は進んでいない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
62	3	2	-1	総論では合意し交流の仕組みも進んでいると感じますが, 具体的に実施するには, マネジメント意識, コンプライアンス, 投資対効果への感覚など, 上手く成果創出には個々の事例で解決すべき事柄が多いと感じております。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	より人材流動を高める必要があると思う。(民間企業等, その他, 男性)
64	3	2	-1	最近ややその機運が薄れつつあるように思う. 制度疲れがでている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
65	4	2	-2	民間からの研究員の受け入れが減少している。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
66	4	2	-2	企業が満足するような人材を送り出すことができないと思われる。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	3	1	-2	人材交流によって研究の幅が広がるのが期待されていたが, 実際には新しい知識の創出は起こらず, 各々が同じ空間で研究をしているのと変わらない(大学, 第4G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
68	3	1	-2	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, 実績がほとんどなく, 前回の回答は適切でないため, 変更。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
69	3	1	-2	人件費の格差, 文化格差など, 差が大きすぎる, 大学に有能な人材が多だけに, 悩ましい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
70	4	1	-3	製薬会社から知財部にやってきた人材が大学の仕事を理解していない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
71	5	2	-3	事務改革により, 不透明感があるため。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	231	205	404	481	384	148	28	1,650	3.9	2.5	4.1	4.1	4.0	3.9	3.9	3.9	-0.11	-0.07	-0.04	0.04	-0.17	
大学等	206	180	340	391	313	124	21	1,369	3.9	2.5	4.0	4.1	4.0	3.9	3.9	3.9	-0.07	-0.05	-0.06	0.01	-0.18	
公的研究機関	25	25	64	90	71	24	7	281	4.2	2.8	4.3	4.4	4.1	3.9	4.0	4.2	-0.35	-0.13	0.03	0.22	-0.23	
イノベーション/ベンチャー	51	82	224	166	50	14	2	538	2.9	2.1	3.1	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9	-0.05	0.03	-0.14	-0.02	-0.18	
大企業	26	17	63	47	16	3	0	146	3.0	2.2	3.1	3.3	3.2	3.1	3.1	3.0	-0.14	-0.09	0.04	-0.15	-0.34	
中小企業・大学発ベンチャー	9	26	53	33	6	3	0	121	2.5	1.8	2.8	2.7	2.6	2.9	2.5	2.5	-0.03	0.24	-0.39	-0.01	-0.19	
中小企業	6	7	32	18	2	2	0	61	2.7	2.1	2.9	2.6	2.7	2.9	2.6	2.7	0.11	0.19	-0.28	0.06	0.08	
大学発ベンチャー	3	19	21	15	4	1	0	60	2.2	1.3	2.5	2.7	2.5	2.8	2.3	2.2	-0.15	0.27	-0.52	-0.06	-0.46	
橋渡し等	16	39	108	86	28	8	2	271	3.0	2.1	3.2	3.1	3.1	3.1	2.9	3.0	-0.01	-0.01	-0.13	0.06	-0.08	
男性	237	258	569	582	397	152	27	1,985	3.7	2.4	3.8	3.9	3.8	3.7	3.7	3.7	-0.09	-0.04	-0.06	0.02	-0.17	
女性	45	29	59	65	37	10	3	203	3.5	2.3	3.7	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.11	-0.05	-0.07	-0.01	-0.23	
社長・役員、学長等クラス	24	54	120	129	73	25	2	403	3.5	2.3	3.7	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	-0.05	0.09	-0.18	0.03	-0.12	
部長、教授クラス	78	112	299	311	190	70	5	987	3.6	2.4	3.8	3.8	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.07	-0.09	-0.03	0.05	-0.14	
主任研究員、准教授クラス	127	84	146	148	119	56	19	572	3.9	2.3	4.0	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	-0.07	-0.10	0.03	0.01	-0.14	
研究員、助教クラス	43	24	42	39	45	9	4	163	3.8	2.3	4.0	4.1	3.8	3.9	3.8	3.8	-0.28	0.09	-0.14	0.04	-0.28	
その他	10	13	21	20	7	2	0	63	2.9	1.9	3.1	3.0	3.4	3.3	3.1	2.9	0.32	-0.07	-0.22	-0.21	-0.19	
任期あり	69	81	183	191	136	47	9	647	3.7	2.4	3.9	4.0	3.8	3.8	3.7	3.7	-0.17	-0.03	-0.11	0.08	-0.23	
任期なし	213	206	445	456	298	115	21	1,541	3.7	2.3	3.8	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.05	-0.07	-0.04	-0.01	-0.13	
学長・機関長等	2	7	25	42	34	15	1	124	4.5	3.3	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	-0.06	0.07	0.01	0.02	0.04	
マネジメント実務	4	10	35	52	45	12	1	155	4.2	3.0	4.4	4.5	4.4	4.4	4.2	4.2	-0.09	-0.03	-0.18	-0.01	-0.31	
現場研究者	218	167	300	348	272	111	25	1,223	3.9	2.4	4.0	4.1	3.9	3.9	3.8	3.9	-0.14	-0.08	-0.02	0.05	-0.18	
大規模PIの研究責任者	7	21	44	39	33	10	1	148	3.6	2.3	3.7	3.8	3.8	3.7	3.6	3.6	0.02	-0.15	-0.10	0.01	-0.22	
国立大学等	151	105	240	274	233	84	19	955	4.0	2.6	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.06	-0.04	-0.23	-0.01	-0.10	
公立大学	16	8	15	28	15	12	1	79	4.3	3.0	4.3	4.4	4.3	4.5	4.3	4.3	0.22	0.22	-0.23	-0.01	-0.15	
私立大学	39	67	85	89	65	28	1	335	3.4	2.0	3.6	3.8	3.7	3.6	3.4	3.4	-0.06	-0.16	-0.11	-0.02	-0.35	
第1グループ	44	20	41	54	62	19	5	201	4.3	2.9	4.6	4.4	4.4	4.3	4.4	4.3	-0.04	-0.10	0.08	-0.03	-0.09	
第2グループ	47	31	83	89	67	30	4	304	4.0	2.6	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.01	0.01	-0.03	-0.01	-0.01	
第3グループ	41	47	85	103	69	24	7	335	3.8	2.4	3.9	4.1	3.9	3.8	3.7	3.8	-0.19	-0.08	-0.11	0.05	-0.33	
第4グループ	68	75	121	127	103	47	4	477	3.7	2.3	3.9	3.9	3.9	3.9	3.8	3.7	-0.11	-0.01	-0.09	-0.02	-0.23	
理学	56	27	42	39	22	13	1	144	3.4	2.0	3.5	3.9	3.7	3.5	3.5	3.4	-0.15	-0.27	-0.02	-0.09	-0.52	
工学	63	52	80	96	90	33	11	362	4.0	2.5	4.2	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.12	-0.07	-0.05	0.05	-0.19	
農学	28	13	38	42	40	12	2	147	4.1	2.7	4.2	3.9	3.8	3.9	4.0	4.1	-0.08	0.10	0.01	0.12	0.17	
保健	44	51	93	96	66	34	4	344	3.7	2.3	3.8	3.9	3.8	3.7	3.8	3.7	-0.07	-0.09	0.02	-0.04	-0.19	
産学官連携活動あり(過去3年間)	28	68	169	127	41	11	1	417	2.9	2.0	3.1	3.0	3.0	3.1	2.9	2.9	-0.03	0.07	-0.14	-0.07	-0.17	
なし	23	14	55	39	9	3	1	121	2.9	2.0	3.1	3.2	3.0	2.8	2.7	2.9	-0.17	-0.22	-0.08	0.20	-0.26	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	17	28	66	54	19	4	1	172	2.9	2.0	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	2.9	0.05	0.03	-0.11	-0.02	-0.05	
なし/分からない	28	29	94	50	16	6	1	196	2.8	2.0	2.9	2.9	2.7	2.8	2.7	2.8	-0.25	0.10	-0.09	0.06	-0.18	
全回答者(属性無回答を含む)	282	287	628	647	434	162	30	2,188	3.7	2.4	3.8	3.9	3.8	3.7	3.7	3.7	-0.09	-0.04	-0.06	0.02	-0.18	

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。

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。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	企業と特許を提出する際にURAにお世話になっているが担当者に特に文句はないので十分側であると評価する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	4	3	努力しています(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	今年初めて知財申請をして,大学の知財部の役割を知った。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
4	1	3	2	部門がある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
5	2	4	2	昨年より良い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	URA人材の能力およびURA組織機能が充実してきている点から,知財マネジメント機能は少しずつ向上してきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	知的財産マネジメントのあり方より,知的財産の質に問題が多いのではないかと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	知財関連は徐々に改善されている(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	依然,大学知財部,TLO等での知財のライセンス活動が弱く,基盤特許が生かされていないように思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	〇〇〇(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】設置により少しは良くなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	リサーチイノベーションセンターの各部門間の連携を進めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	民間よりクロスアポイントメント制度により,生命科学・医学分野を担当する知的財産マネージャーを雇用了。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	研究推進機構にて知財部門に力を注ぎつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	知財担当者を外部の企業から招くことができ,民間の視点で研究成果の知財化機能が強化された。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	多様な知的財産の分野を少数の知財担当者で処理するには,無理がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	大学内で,多様なマネジメントにトライし始めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	知的財産をどのように活用するかを真面目に考え始めているように思われる。ただ,それが積極的な理由からなのか,知財維持費を抑えたいからなのかは分からない(印象としては後者)。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	産学連携知財活用推進センターの組織化と充実化(ワンストップ窓口)(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	進行中の地方創生プログラムで雇用されている職員のお陰で,マネジメント環境がかなり改善しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	特許申請・継続の可否検討が適切に行われるようになってきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	最近所属機関に産学連携の担当者が配属された。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	産学連携,知財の人材確保に努めた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	ARO機能の拡充が行われている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	オープンデータについての取り組みも,他機関への協力も含めて実施している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	知財を含めた社会実装促進の組織改正を今年行った。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	研究開発機関としての知財ポリシーを制定,特に企業との共研での共有知財の戦略的活用が今後期待。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	知財に関するトップマネジメントのポリシーを定め,研究活動への実装を始めた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	知的財産管理のための組織体制・人員が強化されたため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	知財に対する意識は上がってきているが,まだ不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	やや改善傾向か(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	2	1	成果発表前に,特許の出願を検討するよう促されるようになった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
33	2	3	1	公開情報等は,見受ける機会が増えた様に思えるが,活用化のプロセスに難あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	知的財産本部等の活動は強化されていると思いますが,十分ではまだないと思います。(民間企業等,その他,男性)
35	1	1	0	知財獲得は行っても,それが民間に利用されるケースは相変わらず少ない。しかし,民間に利用される研究を行うべきだと公的機関や大学に強いることは,基礎研究の芽を摘むことにもなり,単純な判断は不可能である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	まだ知財を評価する人材の質が低い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	研究者の責任に依存しすぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	ファンディングエージェンシーは,特許使用許諾にかかる費用を,その事業に他する投資と考え,減額する仕組みが必要。ただし,減額分は,株券として受け取る制度が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	知的マネジメントが十分に行われているとは言えない。企業出身者が前職の仕事に引きずられて,大きく展開できない。(大学,その他,男性)
40	1	1	0	〇大の場合,知財を大学の所属にしようとするあまり,妨害とも言えるマネジメントである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

41	1	1	0	大学にとって、知財は不良資産となりつつある。個々の機関で将来へ向けた議論がなされ、プランニングをすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	資金,専門スタッフともに不足(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	研究者任せの感がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	1	0	研究者は知的財産の活用に熱心ではなく,知的財産の担当部局スタッフは研究成果の本質が理解できない,という状況がなお続いている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	知的財産を維持する体力がもはや大学にはない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	特に国際共同研究はできないほど知財に対する規制は一方的だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	2	2	0	知的財産のマネジメントより,知的財産の価値の創造の方が大切で,それに注力すべし(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	大学の特許関連部署に人間の能力の低さが一番の障害,この分野の人材は在野の弁理士,弁護士に任じた方が良い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	全く機能していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	権利を主張しすぎ(事務的すぎる)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	使えない特許を,持ち続けることは,企業ではあまり行わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	1	1	0	知財部門はあるが人材の能力が低い,知財申請の管理及び予算管理をしているだけではないか,評価機能が低い。(民間企業等,その他,男性)
53	2	2	0	基礎研究であれば本来知財は大学等に似合わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	・知財によって収入を得た方が望ましい分野と,共同研究費の受け入れに伴う間接経費の増大を困った方が良い分野と,起業支援による株式による収入が得やすい分野があり,どちらにも対応できる体制が必要。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	特許審査以降の研究者負担が大きいです(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	オープンイノベーション型の複数企業が参加する共同研究の増加に対して,IPマネジメントの改革が追いついておらず,足かせになる場合がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	プロフェッショナル人材が激減しました。知的財産マネジメントというより,事務作業員が増えただけです。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	知財を気にしていたら研究する時間がなくなる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	知財専門者が今年度より不在となり,環境は悪化した。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	6	5	-1	担当者が代わると対応が変わる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	6	5	-1	知財制度は整っているが,それを活用するためのノウハウは内部では無理(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	知財活用の多様化にマネジメントが追いついていない,従来型の知財マネジメントの域を脱していない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	ノーベル賞を受賞した本庶教授がよい例。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	6	5	-1	ライセンスなどについては課題がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
65	3	2	-1	意思決定者である幹部達のレベルが低い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	特許出願の手続きを行うため時間がかかりすぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	4	2	-2	知財活用の努力が弱くなっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
68	4	2	-2	戦略を持って行える人材が不足しているのではないだろうか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	5	3	-2	知財獲得には経費や専門的知識が必要で,規模の小さい組織ではサポートしきれていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
70	5	2	-3	知財に対する投資の考え方が短期回収に傾き,長期的な戦略の観点が後退した。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	2	-3	弁理士相談料や,特許出願・審査料を運営費から捻出するのは厳しい。科研費では成果が出るか不明確な段階で予算を抑えにくく,科研費の成果には他の経費を充当すべきではないので,運営費(間接経費)だけが頼みですが…(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	1	-4	100%承継して何もしないという最悪の状況となっていることに最近気づいた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	382	438	586	321	122	21	11	1,499	2.3	1.4	2.6	3.9	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.06	-0.10	0.01	-0.01	-0.16	
大学等	320	360	495	270	103	17	10	1,255	2.3	1.5	2.6	3.9	2.4	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.05	-0.07	0.02	-0.01	-0.12	
公的研究機関	62	78	91	51	19	4	1	244	2.2	1.3	2.5	3.8	2.6	2.5	2.2	2.2	2.2	-0.12	-0.23	-0.03	0.01	-0.37	
イノベーション/ベンチャー	88	123	260	90	20	5	3	501	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	2.1	2.1	-0.10	-0.04	0.01	0.01	-0.13	
大企業	42	22	79	23	5	1	0	130	2.2	1.9	2.6	3.3	2.4	2.3	2.3	2.2	2.2	-0.14	-0.02	-0.01	-0.07	-0.23	
中小企業・大学発ベンチャー	24	29	57	12	5	1	2	106	2.1	1.5	2.4	3.1	2.1	1.9	2.0	2.0	2.1	-0.23	0.07	0.00	0.10	-0.07	
中小企業	18	8	30	7	2	1	1	49	2.4	1.9	2.6	3.3	2.3	2.2	2.3	2.1	2.4	-0.10	0.03	-0.14	0.29	0.07	
大学発ベンチャー	6	21	27	5	3	0	1	57	1.8	1.1	2.1	3.0	2.0	1.7	1.7	1.8	1.8	-0.34	0.06	0.12	-0.05	-0.21	
橋渡し等	22	72	124	55	10	3	1	265	2.1	1.5	2.5	3.4	2.2	2.2	2.2	2.1	2.1	-0.02	-0.12	0.03	0.02	-0.09	
男性	389	505	776	383	130	25	14	1,833	2.3	1.5	2.6	3.7	2.4	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.07	-0.07	0.02	-0.02	-0.13	
女性	81	56	70	28	12	1	0	167	2.0	1.2	2.3	3.3	2.3	2.2	2.0	1.9	2.0	-0.08	-0.27	-0.09	0.11	-0.33	
社長・役員、学長等クラス	46	107	171	77	21	3	2	381	2.2	1.5	2.5	3.5	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.14	0.03	-0.02	-0.04	-0.17	
部長、教授クラス	152	254	386	200	59	10	4	913	2.2	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.02	-0.10	0.00	0.01	-0.12	
主任研究員、准教授クラス	195	143	206	92	46	10	7	504	2.4	1.5	2.5	3.9	2.5	2.4	2.3	2.4	2.4	-0.04	-0.11	0.05	0.01	-0.10	
研究員、助教クラス	64	45	50	29	14	3	1	142	2.4	1.3	2.5	4.0	2.6	2.4	2.3	2.4	2.4	-0.20	-0.12	0.08	-0.02	-0.26	
その他	13	12	33	13	2	0	0	60	2.2	1.8	2.6	3.3	2.2	2.4	2.3	2.2	2.2	0.18	-0.09	-0.08	-0.02	-0.02	
任期あり	127	163	244	131	42	7	2	589	2.3	1.5	2.6	3.8	2.4	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.09	-0.11	0.05	-0.02	-0.14	
任期なし	343	398	602	280	100	19	12	1,411	2.3	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	2.2	2.3	2.3	-0.06	-0.11	0.05	-0.02	-0.14	
学長・機関長等	5	34	48	30	8	1	0	121	2.2	1.5	2.6	3.8	2.3	2.2	2.3	2.5	2.2	-0.09	0.08	0.21	-0.24	-0.05	
マネジメント実務	14	36	65	32	12	0	0	145	2.3	1.7	2.6	3.7	2.4	2.3	2.3	2.2	2.3	-0.02	-0.02	-0.13	0.08	-0.09	
現場研究者	342	328	416	233	94	18	10	1,099	2.3	1.4	2.6	3.9	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.08	-0.11	0.03	0.00	-0.16	
大規模PIの研究責任者	21	40	57	26	8	2	1	134	2.2	1.4	2.5	3.6	2.5	2.5	2.3	2.2	2.2	0.07	-0.21	-0.17	0.03	-0.28	
国立大学等	219	239	355	192	77	16	8	887	2.4	1.5	2.6	4.0	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.07	-0.09	0.05	-0.01	-0.12	
公立大学	27	16	35	12	4	0	1	68	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.10	-0.05	-0.03	0.07	-0.10	
私立大学	74	105	105	66	22	1	1	300	2.1	1.2	2.4	3.7	2.2	2.2	2.2	2.1	2.1	0.03	-0.04	-0.03	-0.05	-0.09	
第1グループ	64	32	62	42	35	7	3	181	3.2	2.0	3.2	5.0	3.1	3.0	3.0	3.1	3.2	-0.11	-0.03	0.10	0.18	0.15	
第2グループ	68	68	114	71	22	5	3	283	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.6	2.5	2.5	2.5	-0.05	-0.09	-0.04	0.02	-0.15	
第3グループ	76	90	128	65	14	1	2	300	2.1	1.4	2.4	3.5	2.2	2.2	2.1	2.2	2.1	-0.08	-0.04	0.06	-0.09	-0.15	
第4グループ	99	149	177	85	29	4	2	446	2.1	1.2	2.4	3.5	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	-0.03	-0.03	-0.03	0.01	-0.08	
理学	68	43	48	26	9	5	1	132	2.3	1.3	2.5	3.8	2.4	2.5	2.4	2.3	2.3	0.05	-0.07	-0.11	0.03	-0.10	
工学	89	85	122	80	37	7	5	336	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	2.6	2.5	2.6	2.7	-0.15	-0.06	0.07	0.08	-0.06	
農学	43	43	54	23	10	1	1	132	2.1	1.3	2.4	3.5	2.2	2.1	2.0	2.2	2.1	-0.06	-0.09	0.18	-0.09	-0.06	
保健	80	94	119	68	23	2	2	308	2.2	1.4	2.5	3.8	2.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.02	-0.13	0.01	-0.02	-0.16	
産学官連携活動あり(過去3年間)	55	95	204	69	14	5	3	390	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.1	-0.09	0.00	0.04	-0.06	-0.12	
なし	33	28	56	21	6	0	0	111	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.1	1.8	1.8	2.1	-0.16	-0.26	-0.08	0.33	-0.17	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	33	35	84	26	7	2	2	156	2.2	1.7	2.5	3.3	2.2	2.1	2.1	2.1	2.2	-0.13	-0.02	0.04	0.13	0.02	
なし/分からない	47	43	96	28	7	2	1	177	2.1	1.7	2.5	3.2	2.4	2.2	2.2	2.0	2.1	-0.19	-0.01	-0.22	0.14	-0.29	
全回答者(属性無回答を含む)	470	561	846	411	142	26	14	2,000	2.3	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.07	-0.08	0.01	-0.01	-0.15	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

	2019	2020	差	
1	4	6	2	本学では十分に確保されるようになった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	大学発ベンチャーを支援するための一般社団法人を立ち上げた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	一般論ではないが,エコシステム形成プログラムのような特定の競争資金は,この点をサポートする機能が確保されている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	有望なシーズであれば,企業は資金を出して活用するかと。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1	この手の資金制度は増えている.十分かどうかはわからないが,(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	ベンチャーキャピタルからの支援を受けている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	昨年よりも学内の制度が充実してきました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	十分とは言えないが,幾らかはある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
9	1	2	1	小額ではあるが,サポートが開始された。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	当大学ではそのような試みもある(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	AMEDの努力が少しずつではあるが効果を生み出しつつある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	十分ではないですが資金の選択肢が増えたと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	不足感が否めない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0	ここにこそハイリスクハイリターンを考えを導入したらいいかがか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	例外を除いて,決して十分と言えない。(大学,その他,男性)
17	2	2	0	H26年からの「産学共同の研究開発による実用化促進事業」の支援が終わりますので,新たなサポートが必要だと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	これから取り組むべき課題(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	A-step (JST) の採択率が低すぎる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	1	0	ファンドの整備ができていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	地元銀行系VCの動きが悪い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	弊学で成功例を伺ったことがございません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	1	0	全くない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	共創のための本部機能を設置したが,まさに悩みの点。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	研究資金の縮減により,状況に依ってはこのような資金の確保を企業側に頼らなければならない状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	あればいいのにと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	実用化には不足しているものが多く,資金が必要.大学側は早期に実用化して資金化できると期待している.利益を出さなければならない要求は民間企業のほうが強いはずである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	学等で生み出されたシーズが,時代錯誤であることが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	大学・国研の知財の審査・維持を公的資金で行って,大学が知財活用を主体に考える仕組みが必要だと思います。(民間企業等,その他,男性)
30	1	1	0	大手国営企業には良いのではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	1	-1	ギャップファンドで覆っている例が少なくない(大学,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1	基礎研究と臨床応用の中間段階にあるテーマへのサポートが無い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	5	4	-1	大学にGAPファンドはあるが,ギャップを埋めきれていないという印象(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	ファンドを用意するだけのやり方に問題を感じている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	目指す研究者の数は増えているが,相対的にファンドは減少しているように思える。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	ここが問題だが,資金がない.死の谷をうめるサポートが欲しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	ギャップのニーズを指摘したりマネジメントする体制自体が不足。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	学部や学科間の格差を生み出すような取り組みの影響を受けているように感じるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	現状ではない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	ギャップファンドと称しても,結果として研究目的の助成で終わることが多い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	ギャップを埋める部分は,研究所としては 研究業務と認知されない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	機構内の公募制度がなくなった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	Astep, nexStep, CiCLEともものとてもいい資金提供であるが,大企業向きで弱小ベンチャーには敷居が高い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

44	4	3	-1	この部分を援助してほしいが、企業努力でやるべきという意見も理解できる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	4	2	-2	シーズ展開だけでなく、企業と二人三脚で新たな研究およびサービスを生み出す仕組みも重要。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
46	3	1	-2	すくなくとも〇〇大学のVCは機能していない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	2	-2	大学によるギャップファンドは、皆無。AMED, NEDOなどに頼らないといけない状況。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	1	-2	コロナ禍の影響で、企業資金のタイミングが合わないときに、つなぎ資金の貸与制度が欲しいと思った。多少の利子付きで。(公的研究機関, 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くと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	214	165	402	438	373	214	75	1,667	4.4	2.7	4.3	6.1	4.5	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.06	-0.03	-0.04	-0.04	-0.17
大学等	169	129	325	376	320	191	65	1,406	4.4	2.8	4.4	6.2	4.6	4.5	4.5	4.4	4.4	-0.03	-0.03	-0.02	-0.05	-0.13
公的研究機関	45	36	77	62	53	23	10	261	3.8	2.3	3.8	5.7	4.2	4.0	4.0	3.8	3.8	-0.16	-0.08	-0.12	0.01	-0.34
イノベーション俯瞰グループ	79	58	165	164	97	26	0	510	3.5	2.4	3.7	5.0	3.7	3.7	3.6	3.6	3.5	0.05	-0.08	-0.06	-0.09	-0.18
大企業	33	7	36	50	37	9	0	139	4.1	3.0	4.2	5.5	4.1	4.2	4.0	4.1	4.1	0.13	-0.18	0.09	-0.06	-0.02
中小企業・大学発ベンチャー	18	20	38	37	14	3	0	112	3.0	2.0	3.2	4.5	3.1	3.1	3.2	3.0	3.0	0.29	0.04	-0.18	-0.04	-0.16
中小企業	9	6	19	21	9	3	0	58	3.4	2.4	3.7	4.8	3.3	3.5	3.4	3.4	3.4	0.02	-0.14	-0.07	0.13	0.20
大学発ベンチャー	9	14	19	16	5	0	0	54	2.4	1.6	2.8	4.1	3.0	2.8	3.0	2.6	2.4	-0.23	0.18	-0.32	-0.20	-0.57
橋渡し等	28	31	91	77	46	14	0	259	3.4	2.3	3.5	4.9	3.7	3.7	3.6	3.5	3.4	-0.01	-0.08	-0.09	-0.11	-0.29
男性	251	201	507	553	421	224	65	1,971	4.2	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.02	-0.04	-0.03	-0.06	-0.15
女性	42	22	60	49	49	16	10	206	4.1	2.5	4.0	5.8	4.4	4.3	4.2	4.0	4.1	-0.13	-0.06	-0.19	0.02	-0.37
社長・役員、学長等クラス	32	36	104	130	69	48	8	395	4.1	2.7	4.1	5.6	4.2	4.4	4.4	4.4	4.1	0.22	-0.06	-0.02	0.31	-0.16
部長、教授クラス	109	86	267	286	205	86	26	956	4.0	2.6	4.1	5.6	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.09	-0.07	-0.02	0.04	-0.14
主任研究員、准教授クラス	92	74	134	139	141	94	25	607	4.4	2.6	4.5	6.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.04	0.03	-0.05	0.04	-0.02
研究員、助教クラス	46	22	39	35	40	10	14	160	4.2	2.4	4.2	6.0	4.6	4.5	4.5	4.5	4.2	-0.08	0.00	-0.05	-0.25	-0.38
その他	14	5	23	12	15	2	2	59	3.7	2.4	3.5	5.5	3.9	3.9	3.9	3.8	3.7	0.01	-0.03	-0.07	-0.09	-0.18
任期あり	79	57	182	178	134	66	20	637	4.1	2.6	4.1	5.8	4.4	4.3	4.2	4.1	4.1	-0.02	0.15	-0.04	-0.05	-0.27
任期なし	214	166	385	424	336	174	55	1,540	4.2	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.03	0.01	-0.05	-0.06	-0.12
学長・機関長等	4	3	20	37	29	27	6	122	5.2	3.7	5.1	6.8	5.3	5.6	5.5	5.2	5.2	0.28	-0.08	0.04	-0.29	-0.05
マネジメント実務	4	7	33	48	40	22	5	155	4.7	3.3	4.6	6.2	5.1	5.0	5.0	4.8	4.7	-0.10	-0.01	-0.20	-0.12	-0.43
現場研究者	187	141	307	315	283	149	59	1,254	4.3	2.6	4.3	6.0	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.06	-0.05	-0.02	0.00	-0.12
大規模PIの研究責任者	19	14	42	38	21	16	5	136	4.0	2.5	3.9	5.6	4.4	4.2	4.2	4.1	4.0	-0.27	0.08	-0.12	-0.16	-0.47
国立大学等	128	85	226	259	219	139	50	978	4.5	2.8	4.5	6.2	4.6	4.5	4.5	4.6	4.5	-0.05	0.00	0.05	-0.08	-0.07
公立大学	5	3	18	24	19	21	5	90	5.2	3.4	5.0	6.9	5.3	5.4	5.5	5.3	5.2	0.08	0.08	-0.12	-0.18	-0.14
私立大学	36	41	81	93	82	31	10	338	4.1	2.6	4.2	5.8	4.4	4.3	4.2	4.0	4.1	0.00	-0.16	-0.17	0.04	-0.28
第1グループ	51	28	55	52	39	15	5	194	3.7	2.3	3.8	5.4	3.7	3.6	3.6	3.7	3.7	-0.05	-0.05	0.07	0.06	0.03
第2グループ	47	25	90	79	70	37	3	304	4.1	2.6	4.1	5.8	4.2	4.2	4.1	4.2	4.1	-0.04	-0.08	0.12	-0.12	-0.13
第3グループ	26	33	66	89	81	57	24	350	4.8	3.0	4.8	6.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	-0.01	-0.01	0.02	-0.07	-0.07
第4グループ	35	34	96	144	124	81	31	510	4.8	3.3	4.8	6.5	5.1	5.1	5.1	4.9	4.8	-0.04	0.01	-0.19	-0.06	-0.29
理学	39	25	42	41	33	15	5	161	3.8	2.3	3.9	5.6	4.0	3.9	3.9	4.0	3.8	-0.08	-0.01	0.05	-0.15	-0.19
工学	46	33	69	94	107	56	20	379	4.8	3.2	4.9	6.4	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	-0.08	0.02	-0.07	-0.04	-0.17
農学	8	14	27	44	32	33	17	167	5.1	3.4	4.9	7.1	5.2	5.2	5.0	5.1	5.1	0.04	-0.20	0.07	0.06	-0.03
保健	50	35	106	91	69	27	10	338	3.9	2.4	3.8	5.5	3.9	3.9	3.8	3.8	3.9	-0.01	-0.09	0.04	0.05	0.00
産学官連携活動あり(過去3年間)	52	44	132	121	77	19	0	393	3.5	2.4	3.6	5.0	3.7	3.7	3.7	3.6	3.5	0.07	-0.05	-0.09	-0.14	-0.21
なし	27	14	33	43	20	7	0	117	3.5	2.4	3.8	4.9	3.6	3.5	3.2	3.4	3.5	-0.08	-0.25	0.14	0.15	-0.04
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	26	16	50	55	34	8	0	163	3.6	2.5	3.8	5.1	3.7	3.8	3.8	3.6	3.6	0.05	0.01	-0.13	-0.03	-0.10
なし/分からない	45	23	50	62	35	9	0	179	3.5	2.4	3.8	5.0	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	0.12	-0.12	0.03	0.02	0.05
全回答者(属性無回答を含む)	293	223	567	602	470	240	75	2,177	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.2	4.2	4.1	-0.03	-0.04	-0.04	-0.05	-0.17

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。
注2: 指数とは、6段階評価(1(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。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	地域重視のセンターへ所属することになったため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	地域との連携が進んでいる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	地域と提携を結ぶなど前進している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	東京都知事と問題を共有している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	関連する講義や研究が増えたように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	5	2	資金配分機関の立場になったので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	全体はわからないが地元はそうなりつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	地方大学の努力が大きい(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	自治体等との連携がなされている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	3	1	意識は高まっている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	大学の取り組みは,声高に出ているが,実質的な内容(成果)が伴っていない(出ていない)。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	複数の地域密着型研究が進んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	地域に根ざしたNPO法人などにより,地域ニーズを積極的に大学機関に情報提供されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	取り組みすぎて,逆にバランスが悪い。博士課程の学生に対する,地域ニーズ関係の講義など。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	大学としては積極的に取り組む姿勢はあると感じる。しかし,地元企業にその余裕がない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	教職員の意識は上がりつつあると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	センスもあって取り組みは良いかと思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	5	1	人材育成には徐々に力を入れてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	九州等,地域における地道で活発な活動が起こっていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	定年後のリソースの活用はそれなりに増加している傾向があるがそれが的確に機能しているかは疑問(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	少なくとも当社お付き合いがある〇大獣医学部は模索しているが,人材育成はまだまだ不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	COVID-19や自然災害に対応した研究が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	地域に根差した地元大学が増加していると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	特に地方大学の活動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)
25	2	3	1	以前より見えにくくなっている。私の情報不足かもしれませんが。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
26	3	4	1	実際に育成しているところは,見たことはないが,学生と教授が社会学のフィールド活動を通して学んでいる。頑張ってもらいたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	COIの〇〇大学の例にもみられるように,まだ不十分ではありますが,徐々に大学に良い動きが見られるようになってきたようです。(民間企業等,その他,男性)
28	2	2	0	PDと同様,専門職として養成が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	増えてきていると思うが,十分ではないと感じる。COVID-19により速度が止まってきたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	3	0	地域が活性化しないのが論より証拠である。大学は都市中心で,学生も都市に目が向いている。学生の都市偏在は解消するどころか,ますます激しくなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	地域が抱えている課題解決に積極的に取り組んでいる大学や公的機関は数少ない。(大学,その他,男性)
32	5	5	0	ただし,学生が地域の企業に就職するかどうかは別の問題です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	4	4	0	本学では,“じげおこし”など,地域課題および人材育成を展開している(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	積極的だが,行政・地域ニーズにあった学生を育成できているかはわからない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	3	0	間のような活動を目的とした部署が組織内に設置され活動している。少し時間はかかると思うが,いずれ成果に結びつくのではないかと期待している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	ある地域特有の課題やニーズ,というものを解決する取り組みは長期的な成果につながらない。都市と地域,それぞれの構造的課題に取り組む人材が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	4	4	0	努力は見られるとおもう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	地域のベンチャーとの連携はもっと増やせると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	3	0	将来に対する危機感と実現したいという意欲が余り感じられない。できなくてもできなくても自身の責任には関係ないからかもしれない。責任感だけでなく使命感がほしいが,無理な要望かもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

40	4	4	0	ただし、取り組みと、理解は、別です。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
41	5	5	0	地方大学や国研の地方機関では、地域の課題に根差した取り組みが多いと感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
42	2	2	0	大学で、地域貢献を真剣に考えているとは思えない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
43	4	4	0	取り組み始めたという実感。(民間企業等、その他、男性)
44	3	3	0	地方大学は頑張っているが、地域課題とは合いそうもない研究が多いので、実際は厳しい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
45	5	4	-1	Covid-19の事情であるが、この種の取り組みはおおむね低調になった。(大学、部長・教授等クラス、男性)
46	2	1	-1	「地域」自身の問題分析力が疲弊している？地域にどのようなニーズがあるかを把握できていないのではないか？(大学、部長・教授等クラス、男性)
47	2	1	-1	科学技術イノベーション人材ではなく、手足となって働く人材の育成が多くなっているように思われる。また、地域でしか使えない、つまりグローバルに活躍できない人材(地域から出ていけない人材)の育成を積極的に行うようになっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
48	4	3	-1	地域が抱えている課題の抽出をする体制が必要であると考え。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	3	2	-1	地域の大学に十分な人材があるわけではない。特に、地方大は厳しい状況になってきた。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
50	3	2	-1	地域課題への取り組みは一部あるが、そのような人材が少ない。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
51	6	5	-1	県の工業技術センターの取り組みが進む中、大学との連携の強化が追いついていない。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
52	6	5	-1	積極的に取組んでいるが、そこまで実態が伴っていないので。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
53	4	3	-1	ここのイノベーション人材の考方は、イノベーションという言葉が本来持つ意味とはかなりずれていると思われ。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
54	3	2	-1	中小企業が多く、新たな開発の力が不足している。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
55	2	1	-1	地域的問題の多くは他の地域にも共通した課題であり、地域ごとの問題解決はババ抜きになる可能性があり、やるべきではない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
56	4	3	-1	社会人研究員の受け入れ減少(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
57	2	1	-1	改組に振り回され、そのような余裕が全くない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
58	3	2	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
59	5	4	-1	〇〇大学の方が取り組みに優れている(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
60	3	2	-1	結果的に地域人材につながっているが、積極的にそのテーマで育成したわけでは無いため。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
61	2	1	-1	少子高齢化の影響や学生の地方過疎化が進んでおり、地方大学では人材の育成が年々悪化しているように感じる(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
62	4	3	-1	「消極的」との判定は正確ではありませんが、今年はコロナのために、実際にはうごけなかったと思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
63	4	3	-1	制度疲れが出ているように思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
64	3	2	-1	掲げてはいても実際が伴っていないものが多い。新たな取り組みと行おうとしているところもあるが、実際が伴っていないところ(特に大学)の表向きの成果のほうが目立っていることが多いと感じる。(民間企業等、その他、女性)
65	5	3	-2	大学の予算が少なく、URAやCDの雇用ができず、マッチング業務が十分でない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
66	5	3	-2	研究者の評価が論文に偏重しており、地域ニーズに即した研究は減少してしまっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
67	4	2	-2	・一般には最初からそういう人材育成を目指して研究・教育が設定されていないのがほとんどで、結果的にそういう人材が育つということが現状だと思う。・様々な地域にアドホックに関与している印象がある。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
68	4	2	-2	職場を大学に変わり、現在の所属機関では地域貢献度は低い。(大学、第2G、その他、男性)
69	4	2	-2	人材の育成には育成対象人材の発掘とともに、育成のプロとしての教育を受けた育成人材の充実が望まれる。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
70	3	1	-2	このようなことに割く時間は年々無くなっています。新しいシステムが動くたびに雑用が増え、本来業務に割く時間が無くなっています。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
71	5	3	-2	事務組織改革により、受け皿となる組織が曖昧になってしまったため。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
72	5	3	-2	地域の科学技術予算が少なく、地域の自治体や企業等からの費用負担にも限界があり、基本赤字運営である。人材育成は継続的な取り組みとなっていない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
73	6	2	-4	研究者と地域のステークホルダーとの対話が十分できていない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)

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

回答者グループ	2020年度調査														各年の指数					指数の変化				
	分からない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
	1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	209	166	366	414	399	235	92	1,672	4.5	2.8	4.6	6.3	4.7	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.10	-0.02	-0.04	-0.01	-0.17	
大学等	165	137	296	351	343	207	76	1,410	4.6	2.9	4.6	6.3	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.08	0.01	-0.02	-0.03	-0.12	
公的研究機関	44	29	70	63	56	28	16	262	4.2	2.5	4.2	6.0	4.7	4.5	4.3	4.1	4.2	4.1	-0.19	-0.21	-0.16	0.11	-0.44	
インバウンジョン係職グループ	70	47	150	172	108	41	1	519	3.8	2.6	3.9	5.3	4.0	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	-0.04	-0.06	-0.04	-0.05	-0.18	
大企業	27	5	27	56	41	15	1	145	4.5	3.5	4.5	5.8	4.3	4.4	4.3	4.5	4.5	4.5	0.09	-0.11	0.22	-0.03	0.17	
中小企業・大学発ベンチャー	17	20	40	33	14	6	0	113	3.0	2.0	3.2	4.6	3.4	3.3	3.3	3.3	3.0	3.0	-0.09	0.00	-0.01	-0.27	-0.37	
中小企業	8	5	22	18	9	5	0	59	3.6	2.4	3.6	4.9	3.7	3.8	3.6	3.7	3.6	3.6	0.08	-0.13	0.08	-0.17	-0.14	
大学発ベンチャー	9	15	18	15	5	1	0	54	2.5	1.5	2.8	4.2	3.2	2.9	3.0	2.8	2.5	2.5	-0.24	0.07	-0.17	-0.33	-0.67	
橋渡し等	26	22	83	83	53	20	0	261	3.7	2.5	3.8	5.2	4.1	4.0	3.9	3.7	3.7	3.7	-0.12	-0.06	-0.22	0.06	-0.34	
男性	240	194	463	532	455	258	80	1,982	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.07	-0.03	-0.03	-0.02	-0.15	
女性	39	19	53	54	52	18	13	209	4.3	2.7	4.3	6.0	4.7	4.5	4.5	4.4	4.3	4.3	-0.24	-0.03	-0.11	-0.01	-0.39	
社長・役員、学長等クラス	29	35	87	126	78	65	7	398	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.6	4.5	4.6	4.4	4.4	0.16	-0.06	0.03	-0.21	-0.08	
部長、教授クラス	104	72	248	282	221	107	31	961	4.3	2.8	4.3	5.9	4.5	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.20	-0.04	-0.01	0.06	-0.19	
主任研究員、准教授クラス	89	75	128	133	148	85	41	610	4.5	2.7	4.6	6.4	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.01	-0.02	-0.06	0.01	-0.08	
研究員、助教クラス	45	26	34	29	44	15	13	161	4.3	2.4	4.5	6.2	4.7	4.6	4.6	4.4	4.3	4.3	-0.15	0.03	-0.17	-0.09	-0.38	
その他	12	5	19	16	16	4	1	61	3.9	2.6	4.0	5.6	4.0	3.8	4.2	4.1	3.9	3.9	-0.16	0.33	-0.07	-0.17	-0.07	
任期あり	74	57	151	181	143	88	22	642	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.5	4.4	4.3	4.4	4.4	-0.05	-0.12	-0.09	0.10	-0.16	
任期なし	205	156	365	405	364	188	71	1,549	4.4	2.7	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.10	0.01	-0.02	-0.07	-0.18	
学長・機関長等	4	3	12	34	35	34	4	122	5.6	4.1	5.6	7.0	5.5	5.5	5.6	5.6	5.6	5.6	0.08	0.10	-0.04	-0.01	0.12	
マネジメント実務	3	4	30	48	41	27	6	156	5.0	3.5	4.9	6.4	5.3	5.1	5.2	5.1	5.0	5.0	-0.18	0.08	-0.14	-0.12	-0.37	
現場研究者	183	146	282	296	304	154	76	1,258	4.4	2.7	4.5	6.2	4.6	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.09	-0.06	-0.03	0.02	-0.16	
大規模PIの研究責任者	19	13	42	36	19	20	6	136	4.1	2.5	3.9	6.0	4.5	4.3	4.3	4.3	4.1	4.1	-0.23	0.05	-0.06	-0.12	-0.36	
国立大学等	126	97	208	240	231	147	57	980	4.6	2.9	4.6	6.4	4.7	4.6	4.6	4.7	4.6	4.6	-0.07	0.04	0.04	-0.07	-0.06	
公立大学	5	4	14	19	24	23	6	90	5.5	3.7	5.6	7.1	5.7	5.6	5.7	5.5	5.5	5.5	-0.06	0.03	-0.15	-0.05	-0.23	
私立大学	34	36	74	92	88	37	13	340	4.3	2.8	4.4	6.0	4.6	4.5	4.4	4.2	4.3	4.3	-0.10	-0.11	-0.13	0.07	-0.26	
第1グループ	51	30	58	45	44	12	5	194	3.6	2.2	3.7	5.5	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.13	-0.02	0.00	0.08	-0.07	
第2グループ	50	29	84	76	71	34	7	301	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.2	4.1	4.3	4.1	4.1	-0.14	-0.07	0.19	-0.15	-0.17	
第3グループ	26	34	57	78	86	69	26	350	5.0	3.2	5.1	6.8	5.1	5.0	5.1	5.0	5.0	5.0	-0.09	0.04	-0.04	-0.01	-0.11	
第4グループ	29	33	85	137	134	91	36	516	5.1	3.5	5.0	6.6	5.2	5.2	5.3	5.1	5.1	5.1	-0.02	0.03	-0.15	-0.04	-0.18	
理学	38	27	43	33	36	19	4	162	3.9	2.2	3.9	5.9	4.0	4.1	4.0	4.0	3.9	3.9	0.11	-0.09	0.04	-0.18	-0.14	
工学	46	33	60	95	113	51	27	379	4.9	3.4	5.0	6.4	5.0	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	-0.10	0.04	-0.02	-0.01	-0.08	
農学	7	17	22	37	41	32	19	168	5.3	3.5	5.3	7.1	5.4	5.4	5.3	5.2	5.3	5.2	0.04	-0.18	-0.02	0.01	-0.15	
保健	49	37	105	83	69	32	13	339	4.0	2.4	3.9	5.7	4.1	3.9	3.9	3.9	4.0	4.0	-0.18	-0.03	0.03	0.07	-0.11	
産学官連携活動あり(過去3年間)	44	35	117	131	88	29	1	401	3.8	2.6	4.0	5.3	4.0	4.0	4.0	3.9	3.8	3.8	0.00	-0.05	-0.04	-0.12	-0.20	
なし	26	12	33	41	20	12	0	118	3.8	2.6	3.9	5.2	3.8	3.6	3.5	3.5	3.8	3.8	-0.26	-0.10	0.06	0.25	-0.05	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	22	16	46	60	32	12	1	167	3.8	2.6	3.9	5.2	3.8	3.9	3.9	3.9	3.8	3.8	0.03	-0.05	0.05	-0.14	-0.12	
なし/分からない	41	19	50	57	41	16	0	183	3.8	2.6	4.0	5.5	3.9	3.8	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.12	-0.11	0.03	0.09	-0.10	
全回答者(属性無回答を含む)	279	213	516	586	507	276	93	2,191	4.4	2.7	4.4	6.1	4.5	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.08	-0.03	-0.04	-0.02	-0.17	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。
 注2: 指数とは、6段階評価(1(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。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	コロナ対策ではずいぶん注力した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	地域との共同研究というものも実施され,徐々に増えてきている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	地域拠点や,地域にベースをおいたプログラム,また地方自治体支援の事業・制度などが動いている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	2	5	3	地域重視のセンターへ所属することになったため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	地域と提携を結ぶなど前進している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	吹田市との連携が促進されてきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	COIなど地域課題を解決するプログラムなどはよいと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	増えてきていると思うが,十分ではないと感じる.COVID-19により速度が止まってきたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	地域特性や社会ニーズを的確に収集・分析し,研究現場にフィードバックする基礎構築の一環として大阪府下の特定地域を対象に,社会課題解決に向けた活動を開始した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	川崎市との連携がかなり有効に働き始めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	わずかに取り組みは増えたかもしれない。ただし,めばしい成果があるかどうかは疑問。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	地域でのプロジェクトに関する社会実装を開始している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	コロナ禍のなか積極的にその対応にチャレンジしているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	いくつかの活動が進みつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	地元自治体と連携協力協定を締結し,地場産業に関連した課題への取り組みを開始した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	災害からの復興に関連した研究が一部行われている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	予算的な事もあります,徐々に取り組んできている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	地域企業との連携に対する新しい予算制度などができている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	よく話を聞いてくれる研究者が増えたように感じる。また,積極的な情報提供も感じられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	衰退危機にある日本の伝統地場産業に対して,テクノロジー導入と活性化のマインド啓蒙を,産学連携で行っている官・大学側のキーマンの活動は知っている。かなり熱量を持たないといけない仕事(人を動かす,予算を確保する)であるため,利益皮算用の企業組織が,傍観者にならないように願う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	全体的な評価システムが変わらない限り難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	JSTの行っていたシーズ育成・ニーズ即応プロジェクトはたいへんうまく機能したが,なくなってしまった。(大学,その他,男性)
23	4	4	0	地方の財産は十分でない場合が多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	地域の民間企業ではなく,大・中企業との共同研究の取り組みは積極的である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	6	6	0	個人としてはかなり積極的に取り組んでいる。また,大学としてもそれを後押しする仕組みを作っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	3	0	地域ニーズに即した研究を行おうとしている人もいるという具合です。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	改組に振り回され,そのような余裕が全くない。有能な教員は,改組業務に駆り出され,残った教員の多くは無能であり,何もできない状態である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	4	0	地域ニーズに即した研究は行われているが,そればかりになりつつあり,知識・学術研究の分野が縮まってきている気がする。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	4	0	研究課題の設定に際して,地域ニーズについても検討されるようになってきている。まだ具体的な成果につながっていないが今後に期待したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	そのような課題に研究者が取り組んでも,大学はほとんど評価しない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0	少なくとも,当社の近隣では不足していると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	3	3	0	研究と地域の抱える課題解決とをリンクさせる取組強化が必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	行政機関との調整不足。(民間企業等,その他,男性)
34	1	1	0	研究の一部を用いるべきで,そのために行うことは日本の科学技術を衰退させる。地域のニーズはまさに知恵を求めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	コロナ禍で地方が見直されると言われている割には何も変わろうとしていない(大学,社長・学長等クラス,男性)
36	6	5	-1	大学の予算が少なく,URAやCDの雇用ができず,マッチング業務が十分でない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	Covid-19の事情であるが,この種の取り組みはおおむね低調になった。(大学,部長・教授等クラス,男性)

38	4	3	-1	ニーズが明確であれば、積極的に協業する場合もある。一方、ニーズが不明確な場合は、難しい。研究大学以外は、教育のロードが非常に大きく、地域貢献を進めるためのエフォートが厳しい。また、地域貢献に取り組む必要性が、学内的に理解されにくいのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
39	3	2	-1	一時、地域課題という言葉が流行したが、最近積極的に取り組む事例が少ない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
40	2	1	-1	地域ニーズには耳を傾けるものの、研究者個人(自己)の関心として受け入れ、積極的に取り組んでいないように見受けられる。地域貢献意欲が低いと思われる。(大学, その他, 男性)
41	2	1	-1	消極的というよりも、地域を超えて普遍的な課題に取り組むことを目指していると理解している。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	3	2	-1	地域ニーズは研究成果として評価の対象となりにくいと思われるため積極的に取り組めない(大学, 第2G, その他, 男性)
43	4	3	-1	それほど地域ニーズに特化した研究がなされているように感じない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	6	5	-1	双方にコスト意識が必要だと思います。大学は無料では動けないし、動くを持ち出しになっているという感覚が希薄。経営リスクにつながっている。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
45	4	3	-1	地域が抱えている問題と、大学の専門性の間のギャップをどう埋めていくかが問題。地域が抱えている問題は、複数分野の大学教員が協力して実施しなければ解決できない問題が多いが、そのコーディネート体制が不足。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	地域課題は複雑な社会システムの状況を反映しており、研究サイドも多様な連携体を組織すべき。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
47	5	4	-1	地域企業との共同研究減少(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	3	-1	ずれがあると感じます。中小企業の求める技術は、学術的に興味がわくようなものでは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)
49	4	3	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
50	5	4	-1	〇〇大学の方が取り組みに優れている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
51	3	2	-1	地域ニーズが、個社ニーズに矮小化されがちである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
52	4	3	-1	今年はコロナのために、実際にはうごけなかったと思います。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
53	3	2	-1	大学により、取り組みへの格差が大きい。(民間企業等, その他, 女性)
54	5	3	-2	研究者の評価が論文に偏重しており、地域ニーズに即した研究は減少してしまっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	5	3	-2	地域の課題が研究のトリガーとなることが明らかに減少していると思える。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	1	-2	地域ニーズそのものを本当に把握しているかどうか? 声の大きいヒトのニーズではないか?(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	121	217	455	523	394	143	28	1,760	3.9	2.5	4.0	5.5	4.2	4.1	4.0	3.9	3.9	-0.10	-0.11	-0.07	-0.04	-0.32	
大学等	81	164	360	449	356	138	27	1,494	4.0	2.6	4.2	5.7	4.3	4.2	4.1	4.1	4.0	-0.08	-0.08	-0.07	-0.04	-0.28	
公的研究機関	40	53	95	74	38	5	1	266	2.9	1.9	3.1	4.5	3.4	3.3	2.9	2.9	2.9	-0.20	-0.31	-0.04	-0.03	-0.57	
イノベーション・ベンチャー	28	67	228	168	78	18	2	561	3.1	2.2	3.2	4.6	3.4	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.10	-0.04	-0.08	-0.03	-0.25	
大企業	9	13	68	49	26	6	1	163	3.3	2.3	3.4	4.7	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.13	0.00	-0.01	-0.05	-0.19	
中小企業・大学発ベンチャー	8	23	54	32	10	2	1	122	2.6	1.9	2.8	4.1	2.9	3.0	3.0	2.8	2.6	0.01	0.01	-0.12	-0.21	-0.31	
中小企業	4	9	30	17	5	2	0	63	2.8	2.0	2.9	4.1	3.0	3.1	2.9	2.8	2.8	0.08	-0.13	-0.13	-0.11	-0.29	
大学発ベンチャー	4	14	24	15	5	0	1	59	2.5	1.7	2.7	4.0	2.9	2.8	2.9	2.8	2.5	-0.06	0.13	-0.12	-0.31	-0.35	
橋渡し等	11	31	106	87	42	10	0	276	3.2	2.3	3.4	4.7	3.5	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.12	-0.11	-0.10	0.06	-0.26	
男性	125	249	615	625	432	148	28	2,097	3.7	2.4	3.8	5.3	4.0	3.9	3.8	3.7	3.7	-0.08	-0.11	-0.06	-0.04	-0.29	
女性	24	35	68	66	40	13	2	224	3.4	2.2	3.6	5.0	3.8	3.6	3.6	3.5	3.4	-0.27	0.03	-0.15	-0.05	-0.43	
社長・役員・学長等クラス	11	45	138	119	80	31	3	416	3.6	2.4	3.7	5.2	3.8	3.9	3.8	3.7	3.6	0.09	-0.08	-0.11	-0.09	-0.19	
部長・教授クラス	46	116	279	333	217	59	15	1,019	3.7	2.5	3.9	5.3	4.0	3.9	3.8	3.7	3.7	-0.10	-0.10	-0.05	0.01	-0.24	
主任研究員・准教授クラス	57	92	175	175	136	55	9	642	3.7	2.3	3.8	5.5	4.1	3.8	3.8	3.7	3.7	-0.23	-0.07	-0.03	0.00	-0.34	
研究員・助教クラス	29	26	65	39	30	14	3	177	3.4	2.1	3.3	5.2	4.1	4.0	4.0	3.8	3.4	-0.09	-0.09	-0.17	-0.34	-0.70	
その他	6	5	26	25	9	2	0	67	3.3	2.4	3.5	4.6	3.2	3.4	3.4	3.4	3.3	0.18	-0.02	-0.01	-0.07	0.08	
任期あり	37	83	196	214	139	40	7	679	3.6	2.4	3.8	5.2	4.0	3.9	3.7	3.6	3.6	-0.14	-0.19	-0.07	0.02	-0.27	
任期なし	112	201	487	477	333	121	23	1,642	3.7	2.4	3.8	5.3	4.0	3.9	3.8	3.8	3.7	-0.07	-0.05	-0.08	-0.07	-0.39	
学長・機関長等	3	3	15	34	32	20	2	106	5.1	3.8	5.1	6.4	5.1	5.2	5.1	5.1	5.1	0.16	-0.12	0.02	-0.05	0.01	
マネジメント実務	3	6	27	37	44	10	1	125	4.4	3.2	4.7	5.9	4.6	4.7	4.7	4.6	4.4	0.06	-0.03	-0.10	-0.13	-0.20	
現場研究者	72	146	290	343	252	94	23	1,148	3.9	2.5	4.0	5.5	4.2	4.1	4.0	3.9	3.9	-0.10	-0.09	-0.07	-0.03	-0.29	
大規模PIの研究責任者	3	9	28	35	28	14	1	115	4.2	2.8	4.3	5.8	4.9	4.6	4.6	4.4	4.2	-0.27	-0.06	-0.15	-0.18	-0.66	
国立大学等	58	104	232	321	266	102	23	1,048	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	4.3	4.2	-0.06	-0.07	-0.04	-0.06	-0.24	
公立大学	7	7	31	20	19	9	2	88	4.0	2.5	3.8	5.7	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.17	-0.03	-0.09	-0.09	-0.38	
私立大学	16	53	97	108	71	27	2	358	3.6	2.3	3.8	5.2	3.9	3.8	3.7	3.6	3.6	-0.12	-0.11	-0.12	0.02	-0.33	
第1グループ	16	18	52	64	61	27	7	229	4.4	2.9	4.5	6.0	4.6	4.4	4.3	4.3	4.4	-0.19	-0.14	-0.01	0.15	-0.19	
第2グループ	23	29	73	98	93	30	5	328	4.2	2.9	4.4	5.8	4.4	4.3	4.3	4.3	4.2	-0.02	-0.02	-0.04	-0.06	-0.13	
第3グループ	14	54	92	116	71	26	3	362	3.6	2.3	3.8	5.2	4.0	3.9	3.8	3.8	3.6	-0.12	-0.09	-0.05	-0.16	-0.42	
第4グループ	22	54	129	156	124	51	9	523	4.1	2.7	4.2	5.7	4.3	4.3	4.2	4.1	4.1	-0.02	-0.06	-0.14	-0.04	-0.25	
理学	25	20	48	42	48	16	1	175	3.9	2.5	4.1	5.7	4.2	4.0	4.0	3.9	3.9	-0.21	0.01	-0.09	0.01	-0.28	
工学	18	36	75	127	110	46	13	407	4.5	3.1	4.5	6.0	4.7	4.7	4.6	4.5	4.5	-0.02	-0.09	-0.08	-0.07	-0.26	
農学	4	24	47	58	26	15	1	171	3.6	2.3	3.8	5.0	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.12	-0.07	0.05	-0.03	-0.16	
保健	21	61	112	108	64	16	6	367	3.3	2.1	3.5	4.9	3.7	3.6	3.5	3.3	3.3	-0.13	-0.11	-0.11	0.00	-0.35	
あり(過去3年間)	18	54	170	122	67	12	2	427	3.2	2.2	3.2	4.6	3.4	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.06	-0.01	-0.13	-0.06	-0.26	
なし	10	13	58	46	11	6	0	134	3.1	2.3	3.2	4.4	3.2	3.0	2.8	3.0	3.1	-0.26	-0.22	0.20	0.13	-0.15	
あり(過去3年間)	11	23	61	53	31	8	2	178	3.4	2.3	3.5	4.9	3.2	3.4	3.4	3.4	3.4	0.17	-0.05	0.07	0.00	0.21	
なし(分からない)	14	24	101	55	24	6	0	210	2.9	2.1	3.0	4.3	3.5	3.1	3.1	3.0	2.9	-0.38	0.00	-0.16	-0.06	-0.60	
全回答者(属性無回答を含む)	149	284	683	691	472	161	30	2,321	3.7	2.4	3.8	5.3	4.0	3.9	3.8	3.7	3.7	-0.10	-0.09	-0.07	-0.04	-0.31	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

	2019	2020	差	
1	1	3	2	競争的資金の支援と他大学との連携を基に特にデータサイエンティストの教育が充実しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	近年,大学教育が社会に貢献するよう実効的な目標を指向していることがうかがえる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	社会や産業の変化を考慮した研究テーマが増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	努力しているようには思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	社会人大学院生や留学生のためのサポートを充実させる努力がなされている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	2	3	1	研究科で独自に取り組んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	博士学生を含む若手研究者向けにAI技術講座を全学的に実施するなどの対応を取っており,少なくとも若手研究者にとっては新たな知見となっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	リーディング大学院の修了生が本設問に該当する人材として社会に輩出されていることを実感したため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1	SDGsへの組織的な取り組みの中で行われている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	AIに関する人材の育成を進めようとするプログラムはある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1	卓越大学院プログラムの採択や情報データ科学部の設立等が原動力となって,少しずつ前進している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	来年度から本研究科に文理融合型「社会システム工学プログラム」(修士課程)を設置して,係る人材を積極的に育成する仕組みを取り入れることにしました。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	社会の要求に応じて研究者を呼んできているが,独自性が失われている気もする。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	メディカルフォトニクスコースの充実 ○○○○連携大学院(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	情報セキュリティコースの立ち上げにより,課題となっている産業システムセキュリティを見据えた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)
16	1	2	1	DXの流行とともに,CPSの重要性がだいぶ学内でも認識されてきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	世の中の動きに合わせた学部改組などが検討されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	改組に伴いそのような体制を整えているため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	3	1	博士号取得者が少しずつ民間企業,それもAI・ビッグデータ関係の企業,に進出しつつある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	技術部職員が,企業との共同研究において課題解決を図ったり,国際共同研究において装置設計を行うなど,技術の高度化を進めている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	現在,整備が進んでいる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	工学部と理学部での格差,帝大と地方大の格差が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	基本的に能力のある人はできるし,理解力も取り組みも可能.大学時代だけでこの育成が十分に進むとは思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	昔よりはやっていると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	社会の変化を見て,教育に反映させている.ただ,先を行っていない.学生募集に,社会変化を反映させることが必要であるが,本来,研究課題が社会を先行するべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	実態は,把握できているが,未だに不十分を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	2	1	さらに加速する必要があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
28	3	4	1	特にAIに関しては,学部の新設等,人材育成に取り組む姿勢を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	社会情勢の変化に伴い,新しい学部学科を新設するなどして社会が望む人材を輩出しようとしていると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	データサイエンスやAI教育の浸透(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
31	2	3	1	これに該当する事例を見聞きするようになった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	入学したら4年間の教育が必要.カリキュラムに対応した教育人材も必要.時間がかかることを理解すべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	そもそも企業で働いてビジネスにかかわった経験もない研究者が中心になると,研究のための研究になる.超スマート社会の研究をみても,そのように見えるものが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	3	0	包括契約などの新しい動きが見られるが,まだまだ,人材養成への考えについてコンセンサスが醸成されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	博士課程をキャリアパスの一つと考え,社会人ドクターであっても,博士取得後は,職業選択を自由にできることが必要.そのためには,博士課程での経済的支援が必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	超スマート社会に適した人材育成では,新規なことが期待できない.大学はそれに縛られるべきでない。(大学,その他,男性)
37	3	3	0	研究の峰というプロジェクト研究体制が本学にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

38	1	1	0	基礎学力がそもそも十分でない人材を抱えているため、研究開発人材を育てられない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	若い人も、採用後すぐ雑務なので、育成という過程はないのではないか？事務仕事ばかりうまくなる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	大学では必要とされる分野(データ科学やMI)の教育研究に組織を柔軟に変えることが難しい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	そもそも大学側がどれだけ興味をもっているか疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	4	4	0	社会や産業の変化に対する意識はあると思うが、授業内容や教員構成をドラスティックに変えることは困難であり、動きは遅いと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	スタッフ数が少ないため、人材育成の時間がとりにくい。また、研究所として人材育成が主務ではないため、評価基準にならない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	何よりも、基礎科学ができる人材を育成したほうが良いと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	産業構造・環境の変化は激しく、誰も追いつけていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	相変わらずAI人材不足は変わらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	研究テーマにもかわる問題でもあり、容易に社会の変化に敏感に対応できているとは言えない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	新型コロナへの対応に際し、IT関連の人材不足が健在化した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	経済的理由で博士課程学生を十分に受け入れられていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	研究の進歩に、人材開発向けのコンテンツの開発・改革が間に合っていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	スピードが要求される分野と長期的な研究活動が要求される分野等、人材育成の環境整備が遅れている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
52	5	4	-1	医工学領域で新たな人材育成を目指しているが不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	組織的に対応できているとは見えないため(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	大学での専門分野と実際に職を得ている分野とがマッチしていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	教授の個人的関心が優先されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
57	2	1	-1	人材育成には時間がかかること、社会的ニーズの変化の早さ、等から育成と要求のフェーズが合わない。将来を見込んだ人材育成が必要だが、リスクを伴う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	AI, ITといった流行を重視するあまり、人材育成が軽視されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
59	3	2	-1	AI・デジタル化に即した人材育成が十分に行われているとは思わない。(アメリカ等に遅れをとっている。)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	大学間差が大きい。(公的研究機関,その他,男性)
61	2	1	-1	難しい。人材育成の黄金則はないように思える。データサイエンスでは○○○○○,○○○○,両博士のような傑物がでていますが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	系統的な育成はなされていない。大学側にそれに適した育成者が少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	言われている様に情報、デジタルに通じた人材不足が顕著。情報専門家の育成だけでなく、例えばこれまでの専門課程+情報といった付加的なカリキュラムなどの工夫が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	若手の人材が不足していると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	卓越大学院構想は良い取り組みと感じますが、開始から約3年経ち、その成果は計画した通りかと聞かれると、改善点も多いかと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	今年はコロナのために、実際には実施できなかったと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	4	3	-1	急速な変化に対応ができていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	4	2	-2	変化の速度が大きくなっているのに対し、育成のプログラムが追いついていない。また、育成の結果が大学の評価に結びついていないように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	・先端研究や基礎研究などを通じて、何らかの形で社会や産業の変化に対応できる研究開発人材を育成していると思う。逆に目先の変化に応じて育成人材像を変化させているわけではない。・旧態依然とした研究方法等を使い続けている場合がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
70	5	3	-2	AIやITに関するリテラシーという点では、多くの大学の教育は不十分であろう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	グローバル化の名のもとに留学生の数が増えて英語教育が重視される中で、日本人の研究開発人材の育成が手薄(日本人に英語で教育するので)になっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
72	4	2	-2	医師不足が深刻で、基礎研究を行う若手が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	4	2	-2	AI,情報学の分野の人材育成が不足しているように感じられる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	4	2	-2	民間企業の先端分野での開発力の低下は深刻なレベルと思われる。その原因の一つは大学での教育や人材育成のレベルの問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	5	2	-3	教育人材が不足(大学,その他,男性)
76	4	1	-3	箱モノとして進めてはいるが、プロジェクトを進めている人は、学術的なアピールの文言は言えるが、企業のことなど把握できていない人がほとんどであるため、具体的な人材育成方針を決められる人が皆無。このようなときに企業共同研究が多い研究者を登用すべきだが、企業共同研究は成果としても認められていないため、評価されていないため、登用基準にもなっていない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

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。

	2019	2020	差	
1	3	5	2	〇〇大学での取り組みは顕著に改善している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2	競争的資金の支援と他大学との連携を基に特にアントレプレナー育成の教育体制が整備されつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	学内にアントレプレナーシップセンターが設立され,学部への支援等の取組みが始まったため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	一部の大学ではかなり積極的に行われている。すべての大学がこうした取組みを展開すべきというものでもないだろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	改善されてきているとおもう(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	必要性には気づき始めてきていると感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	取り組んでいる大学は熱心に取り組んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	〇大IPCは努力しているのを認識した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	アントレプレナーシップなどの授業が以前よりも拡充されていると感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	〇〇〇〇〇〇社【民間企業】との巨大プロジェクトが,他大学に対しても良い例となればよい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	起業のためのセミナーが開催されている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	起業教育プログラムの強みを拝見しました(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	取組が充実してきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	学生向けの起業塾を立ち上げた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	URA教員によるアントレプレナーシップ教育に力を注いでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	来年度から本研究科に文理融合型「社会システム工学プログラム」(修士課程)を設置して,係る人材を積極的に育成する仕組みを取り入れることにしました。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	国のそういった制度に対して多少積極的に取り組むようになった姿勢が見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	光医工学連携大学院(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	地域の篤志家による起業家育成を目的とした冠講座が2020年度から設置された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	起業のための講義を大学院生に展開しており,興味を持つ学生が増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	5	6	1	起業家精神を育てるために本学は新たなプログラムを開始した。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	民間との共同研究が増えているためやや進展するものと思われる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	リーディング大学院等からベンチャーを指向する若手も散見されるようになりました。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	ここ数年でいろいろな取組みがなされており,学生に良い影響を与えていることは間違いないが,起業にまで至っているのかどうかは疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	大学由来の業界ベンチャーの増加が見て取れる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	工学部と理学部での格差,帝大と地方大の格差が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	大学院の教育において,考慮されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	進み始めたと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	大学発ベンチャーは増加傾向にあると認識しているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	大学発のベンチャーは増えていると感じる。失敗したときに大学が受け皿となれる仕組みも必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	大学によって大きな差があり,格差が広がっているのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	某有名国立大学では,リスクヘッジも考慮しハードルを下げたベンチャー創立の実験的な試みを行っており,期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	取り組みは活発化している印象がある(民間企業等,その他,男性)
34	3	4	1	幾つかの大学で取組が始まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	小,中,高校からの醸成が重要であり,大学から起業家精神を醸成することは容易ではないと感じます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	教育できる人材が少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	自分で起業したこともない人が起業家精神を持った人材を育成することは難しい。一方で,起業家をつれてきても,教育の観点がかける。起業したことがある大学教員を増やし,そういう人を中心にすべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	大学のカリキュラムだけでは無理。成功例が増えるしかない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	だれが教育できるのか?教育したからといって,そのような人材が生み出せるのか?(大学,その他,男性)
40	2	2	0	例外はあるが,一般に行われていることはない。(大学,その他,男性)

41	4	4	0	これは実際に自分でやる意思がない限り育成できるものではない(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	日本の起業システムでチャレンジングは不可.技術,コストなどすべてが完璧出ないと成功なんてない.そのインキュベーションを埋めることが日本のシステムでは資金的に無理.個人が借金を背負って終わり.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	1	1	0	これからの課題(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	起業家精神を持つ学生がそもそも見当らない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	起業家精神の育成は乏しい(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	取り組みはあるようだが,積極的な取り組みには見えない。また,学生にその意識を植え付ける努力が行われていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	サイエンスの基礎を叩きこむのが優先.それをしないで企業家精神を教育するのは不可能。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	基礎学力がそもそも十分でない人材を抱えているため,起業家精神を持った人材を育てられない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	事業失敗時のサポートが不明なので,誰も怖くて手を出せない.また起業時に現職とクロスアポイントになった場合に,給与の割合に応じて仕事が減るとは思えない.しかしこの点が解決すれば,個人的にはやってみたい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	2	0	じよよに改善されつつあるが,役人の考え方をもつ役員の方が 民間企業の考え方に変わらなければ むずかしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	そもそも必要ではないと考えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	1	1	0	取り組みはないが,やる気のある若者が増えてきている.大学の企業を支えるプログラムをサイエンスパークなどが推進している.例)かながわサイエンスパーク(KSP)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	3	0	大学の問題だけではない.社会の価値観の影響のほうが大きい.総じて安定志向であることから,起業に向いている人を支援する仕組みを作るなどが必要.失敗しても受け入れられる余裕が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	2	0	一部の大学ではそのような機関が活動を続けているが,海外に比べると不十分な印象がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	2	0	学内起業も少しづつ進みつつあるが,まだまだ育成強化必要.教育プログラム,実践教育の強化をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	中国の北京工業大学へ行って,土日も休まず長時間勉強と開発をやっている学生達と,それをサポートする教授たちを見て,日本とのあまりの違いにビックリした。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	3	3	0	アントプレナーシップ育成は実施している.但し教育の興味は低い。(民間企業等,その他,男性)
58	1	1	0	起業家精神と起業させるのは意味が違うことを理解すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	研究成果に基づいた起業の観点が欠如している(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	企業か人材を支える組織不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	それなりの対応に留まり,具体的に育成する取組が乏しい。(大学,その他,男性)
62	4	3	-1	・学生本人の資質や熱意を刺激するような取組はあるが,起業家精神を育てる直接的な取組は少ないのではないかと.・ベンチャー志望は増えている.・現在の状況で必要かどうか.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	学生本人がその気になればチャンスは多いように思える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	特にそのような取り組みはないと感じる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	4	3	-1	前任地(〇〇〇〇研究所【大学共同利用機関】)と現職地(〇〇大学)との違いによる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	大学における起業家精神を含む工学教育は,国際的に見て立ち後れていると感じる。(大学,第2G,その他,男性)
67	2	1	-1	起業家を生み出すための取り組みが何であるか.具体的なものが頭に浮かばない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	そのような教育がされていない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	3	2	-1	起業家精神を持った人材=チャレンジ精神を持つ人材育成はもっと小さいうちから取り組まないといけないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	組織的取り組みは事実上なし。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	一時期より,学内で起業に関する声が少なくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	教育が足りないように思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	組織から成功率が求められ,苦勞しているのではないかと.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	大学間差が大きい。(公的研究機関,その他,男性)
75	5	4	-1	全体的なレベルは上がっていますが,取組が進んでいる大学とそうでない大学とのギャップが発生していると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	3	2	-1	起業家精神を教える人がいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	2	1	-1	起業家教育が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	3	2	-1	大学間格差が大きい.〇〇大学は積極的にしているが〇〇大学・〇〇〇〇大学はされていないしできない状況にある。(民間企業等,その他,女性)
79	3	1	-2	〇〇大学・〇大・〇〇大以外の国立大学は,やけどしないように無難にやっているため,やる気のある研究者も非常に苦勞している状況.大学は協力せず,あらかじめ指針も作れないので,逆に身を守るために希望する研究者に対して厳しく当たっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

80	3	1	-2	全くないのではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
81	4	2	-2	開業医となる人はいますが…(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	4	2	-2	多様な価値観でいきることへの寛容さが未だに不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
83	3	1	-2	育ちつつある芽は感じるが,苦勞している姿を見て頼もしく思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	5	1	-4	勘違いした起業家ばかりを見かける.そういう輩が目立つからかもしれないが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数							指数の変化			
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	199	364	680	444	159	25	10	1,682	2.6	1.8	2.8	4.1	2.9	2.8	2.7	2.6	2.6	-0.10	-0.07	-0.06	-0.03	-0.26
大学等	160	301	549	386	145	25	9	1,415	2.7	1.8	2.9	4.2	2.9	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.08	-0.07	-0.07	-0.04	-0.25
公的研究機関	39	63	131	58	14	0	1	267	2.2	1.7	2.6	3.5	2.5	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.23	-0.07	0.02	0.00	-0.28
イノベーション機関グループ	38	119	276	128	24	1	3	551	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.02	-0.01	0.03	-0.04	-0.04
大企業	17	18	88	42	5	1	1	155	2.5	2.1	2.8	3.7	2.4	2.5	2.4	2.6	2.5	0.08	-0.03	0.17	-0.07	0.15
中小企業・大学発ベンチャー	11	31	55	27	4	0	2	119	2.2	1.6	2.5	3.5	2.2	2.2	2.4	2.2	2.2	-0.05	0.17	-0.13	-0.02	-0.03
中小企業	6	15	31	13	2	0	0	61	2.1	1.7	2.5	3.3	2.2	2.2	2.2	2.0	2.1	-0.05	0.02	-0.21	0.07	-0.17
大学発ベンチャー	5	16	24	14	2	0	2	58	2.3	1.5	2.6	3.8	2.2	2.2	2.5	2.5	2.3	-0.05	0.34	-0.03	-0.15	0.12
橋渡し等	10	70	133	59	15	0	0	277	2.1	1.6	2.5	3.5	2.3	2.2	2.1	2.2	2.1	-0.09	-0.09	0.03	-0.02	-0.15
男性	198	422	866	532	166	25	13	2,024	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.08	-0.04	-0.03	-0.03	-0.18
女性	39	61	90	40	17	1	0	209	2.2	1.4	2.5	3.6	2.5	2.4	2.3	2.2	2.2	-0.09	-0.18	-0.03	-0.07	-0.37
社長・役員、学長等クラス	15	81	187	115	24	2	3	412	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	-0.01	-0.03	-0.03	-0.02	-0.09
部長、教授クラス	71	203	423	274	81	11	2	994	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.5	2.6	-0.07	-0.04	-0.08	0.02	-0.17
主任研究員、准教授クラス	92	148	244	135	63	12	5	607	2.6	1.7	2.7	4.1	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.16	-0.10	0.03	-0.06	-0.28
研究員、助教クラス	48	43	64	34	13	1	3	158	2.4	1.5	2.6	3.9	2.8	2.7	2.7	2.6	2.4	-0.14	0.02	-0.05	-0.22	-0.40
その他	11	8	38	14	2	0	0	62	2.3	2.0	2.7	3.4	2.0	2.5	2.4	2.5	2.3	0.55	-0.15	0.10	-0.18	0.32
任期あり	65	127	285	177	53	6	3	651	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.5	2.6	-0.04	-0.12	-0.03	0.04	-0.16
任期なし	172	356	671	385	130	20	10	1,582	2.5	1.8	2.7	4.0	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.10	-0.02	-0.04	-0.06	-0.22
学長・機関長等	2	14	51	47	12	0	0	124	2.9	2.2	3.2	4.3	3.1	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.07	-0.06	-0.03	0.01	-0.15
マネジメント実務	7	19	66	55	10	2	0	152	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	3.0	3.0	2.9	2.8	-0.03	0.06	-0.07	-0.13	-0.17
現場研究者	179	303	497	312	121	19	10	1,262	2.6	1.7	2.8	4.1	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.10	-0.09	-0.05	-0.03	-0.28
大規模PIの研究責任者	11	28	66	30	16	4	0	144	2.6	1.9	2.8	4.1	2.9	2.7	2.7	2.6	2.6	-0.21	-0.01	-0.13	0.05	-0.31
国立大学等	118	196	383	276	110	15	8	988	2.8	1.9	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.08	0.04	-0.03	-0.05	-0.20
公立大学	13	20	31	20	7	4	0	82	2.6	1.7	2.8	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	2.6	-0.20	0.03	-0.16	-0.02	-0.35
私立大学	29	85	135	90	28	6	1	345	2.5	1.7	2.7	4.1	2.8	2.8	2.6	2.5	2.5	-0.04	-0.16	-0.16	-0.01	-0.37
第1グループ	30	39	80	52	33	9	2	215	3.1	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.0	3.0	3.1	-0.08	-0.10	0.00	0.04	-0.13
第2グループ	43	54	128	77	44	3	2	308	2.8	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.9	2.9	2.8	-0.05	0.04	-0.01	-0.11	-0.12
第3グループ	32	77	138	98	28	2	1	344	2.5	1.8	2.8	4.1	2.8	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.13	-0.02	-0.12	0.01	-0.26
第4グループ	45	119	185	146	37	9	4	500	2.6	1.7	2.8	4.1	2.9	2.9	2.8	2.6	2.6	-0.06	-0.11	-0.13	-0.06	-0.37
理学	43	42	57	40	15	2	1	157	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	2.5	-0.04	-0.05	-0.09	-0.07	-0.25
工学	35	77	151	97	53	8	4	390	2.9	1.9	3.0	4.4	3.3	3.2	3.0	2.9	2.9	-0.14	-0.12	-0.14	-0.05	-0.46
農学	22	41	59	39	12	2	0	153	2.4	1.6	2.7	4.0	2.5	2.4	2.5	2.4	2.4	-0.02	0.07	-0.13	0.00	-0.08
保健	39	91	135	85	29	5	4	349	2.5	1.6	2.7	4.0	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	-0.05	-0.13	0.05	-0.03	-0.17
あり(過去3年間)	23	98	205	96	19	1	3	422	2.2	1.7	2.6	3.6	2.3	2.3	2.3	2.2	2.2	-0.04	0.04	0.01	-0.09	-0.08
なし	15	21	71	32	5	0	0	129	2.3	1.9	2.7	3.6	2.2	2.2	2.0	2.1	2.3	0.05	-0.25	0.16	0.19	0.15
あり(過去3年間)	16	36	86	41	7	1	2	173	2.3	1.8	2.6	3.6	2.2	2.3	2.3	2.4	2.3	0.06	0.02	0.07	-0.01	0.14
なし(分からない)	19	39	111	47	7	0	1	205	2.3	1.9	2.6	3.5	2.3	2.2	2.3	2.3	2.3	-0.11	0.08	-0.03	-0.01	-0.07
全回答者(属性無回答を含む)	237	483	956	572	183	26	13	2,233	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.08	-0.05	-0.03	-0.03	-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。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	URA人材の能力およびURA組織機能が充実してきている点から、知財マネジメント機能は少しずつ向上してきている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
2	1	3	2	アカデミア発イノベーション創出に取り組むイノベーション人材については、企業での当該業務の経験者を配置すれば足りると思われがちだが、実は企業よりアカデミアの方が難しいことが見過ごされているように感じる(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
3	1	3	2	この部分が子会社に委託することで強化された(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
4	2	3	1	人材はいるがシステムが不十分(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
5	1	2	1	社会実装を目的とした助成金が機能を果たしている部分も認識できる(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
6	2	3	1	〇〇〇(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】の設置により増えている。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
7	2	3	1	組織を改変し, 人材配置を強化した。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
8	2	3	1	本年度から産学連携部門の強化が図られている。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
9	2	3	1	イノベーションに関連する講座を共通教育段階に導入した。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
10	2	3	1	特許庁からの出向等での人材補強に努めている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
11	2	3	1	コーディネーターの配置(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
12	1	2	1	最近は様々なマッチングを行う組織ができてきていると思う。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
13	1	2	1	イノベーションはあっても, 社会実装が保守的な面がある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
14	1	2	1	「知財コーディネーター」のような人材に対するニーズが高まっていると感じるが, そういった人材の確保は困難を極めているのが現状。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
15	1	2	1	組織における重要性の認識は高まっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
16	1	2	1	知財に関して一元管理する組織を創設, 知財を専門とする職員も採用(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
17	1	2	1	技術移転を請負える新たな民間企業があることが今年度実施中のプロジェクトで分かった。分野ごとに技術移転などを行える企業とのマッチングが重要であると痛感した。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
18	2	3	1	体制は徐々に整備されつつあると認識している。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
19	1	1	0	研究で生み出した知を社会実装したことのない人が中心になっても, うまくいくはずがない。研究で生み出した知を社会実装したことがある人が中心となり進めるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	2	2	0	これは相変わらず不十分。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
21	2	2	0	社会実装は工学の最終目標であるが, 大学の使命は, 科学技術イノベーション人材を作るだけではない。(大学, その他, 男性)
22	3	3	0	・自身を含めて大学しか経験していない教員が多いように思う。・公務やビジネスの現場で科学技術イノベーションを実装できる人材が限られすぎている。・必要性が理解されていない。政府も理解しているのか。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
23	1	1	0	社会・企業経験もなく「コンサル」業務への希望が殺到する現在の学生は, 問題です。まずは, 自ら起業の経験等を体験すべきと考えます。これらの仕組み, サポート作りが必要のように思います。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
24	3	3	0	当該人材への待遇が低いためかもしれません(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
25	1	1	0	大学は何をすることか, と問いたい。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	2	0	企業や業界の実情把握, 社会ニーズ把握が可能な人材の絶対数および育成が不十分(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	2	0	社会実装と安全サイドに立った各種規制とが相反するので, 数少ないイノベティブな人は活躍しやすい違う分野に流れている印象。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	1	1	0	経工連携などから, 新たな人材を生み出さねばならないフェーズに来ていると認識しているが, 取り組みが進んでいない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
29	1	1	0	基礎学力がそもそも十分でない人材を抱えているため, イノベーションを起こそうとする人材を育てられない。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
30	1	1	0	役に立つ技術や知識が大学で生み出されてその後どこに相談すればもっと大きな社会実装になるか想像が付きません。そういったことを導いてくれる人で, 大学内組織を横断して動き回るようなコミュニケーション能力の高い人が大学には必要だと思います。しかしそういった人は企業で部長以上の経験者から選ばれるのがほとんどで, そういった人は尊敬され, 丁寧に扱われることを当然としてしまっているとしたら適任ではなく, 若い人, 腰が低く頭がよく小回りが効く人がそういうポジションに向いていると思います。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	1	1	0	そういう人材が本当に必要。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
32	2	2	0	これからの科学技術の社会実装には, 人文・社会科学的な知識も必要であり, OJTの要素も多い。そこまでをカバーできる人材が十分に育ってはならず, 育てる方法論や組織も十分とは言えないのでは? (公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
33	2	2	0	大学や公的機関ではノウハウがなく, 制度や組織ができて, 十分に機能しない(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
34	1	1	0	日本は, 人材育成も, 遅い, 鈍い。教育の価値観が変わらなければ何も変わらない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
35	1	1	0	誰が好き好んで, 低い給与の忙しい企業に入るのか? 専門性は仕事がついていくので, その分野でも考えながら仕事をする人材育成を実施して欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

36	1	1	0	そんな人が十分生み出されていたら、この様な状況にないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
37	4	4	0	努力している教授が増えた。(民間企業等, その他, 男性)
38	1	1	0	企業OBや公務員OBを使っているようでは問題だ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
39	3	2	-1	技術の実装を迅速に行える制度の構築がまだ不十分と思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
40	4	3	-1	スタートアップエコシステムの整備に伴い、逆に、経営戦略を担う人材不足が顕在化している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
41	3	2	-1	必要と言いながら自らの努力が足りないのでは？(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	2	1	-1	工学系では、社会実装自体が研究として認めない人が多すぎる。社会実装系も研究として位置づけることは世界の流れでもあるので、注力して形成した方が良く考える。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
43	3	2	-1	研究者は、外部資金をいかに獲得するかに腐心するだけで精一杯(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	3	2	-1	本学の特徴は、基礎科学の推進が中心課題となっているため、社会実装につなげるイノベーション人材は十分には確保していない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 女性)
45	2	1	-1	事務系から有能な職員が大学本部に吸い上げられている。状況は悪化している。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	不足している。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
47	2	1	-1	地域の商工会議所やクラスターが苦勞している一方で、そのような人材は極めて少ない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
48	2	1	-1	まだまだ我が国の社会雰囲気は、挑戦的な人材の支援や育成に対する理解が不足していると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	3	-1	パーマメントの職を得ることが困難。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
50	2	1	-1	科学技術イノベーション人材はますます必要な人的リソースとなる。にもかかわらず、育成プログラムのような制度が不十分である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
51	4	3	-1	社会実装を推進する当事者は大学側なのか、企業側なのか？ その当事者意識の立ち位置と技術移転・活用実績確保の意識に差がないかが気になります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
52	3	2	-1	科学技術イノベーション人材の専門職化が必要である。特に安定的な雇用環境になっていないのは問題である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
53	4	2	-2	地域の中小企業との共同研究を行っていますが、知財の知識はほとんどありません。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
54	4	1	-3	まったく不足していることに最近気づいた。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
55	5	2	-3	統合イノベーション機構は頑張っているが、壁があって進まない。医学部と歯学部間でも壁がある。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	29	38	107	83	19	5	0	252	2.8	2.1	3.0	4.2	3.0	2.9	2.9	2.8	-0.08	0.00	-0.02	-0.10	-0.20	
大学等	23	28	86	69	17	4	0	204	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.13	0.01	-0.02	-0.14	-0.28	
公的研究機関	6	10	21	14	2	1	0	48	2.5	1.8	2.8	3.9	2.4	2.5	2.4	2.5	0.10	-0.11	0.02	0.06	0.07	
インバネーション係数グループ	54	78	244	162	41	9	1	535	2.7	2.0	3.0	4.1	2.9	2.8	2.8	2.7	-0.11	-0.04	-0.02	-0.04	-0.21	
大企業	20	14	65	58	12	3	0	152	3.0	2.3	3.3	4.3	3.2	3.1	3.2	3.0	-0.08	-0.03	0.10	-0.17	-0.18	
中小企業・大学発ベンチャー	17	28	47	24	10	3	1	113	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.5	2.5	2.5	-0.17	0.02	0.03	-0.06	-0.18	
中小企業	11	9	27	12	6	2	0	56	2.8	2.0	2.8	4.2	2.8	2.7	2.6	2.8	-0.07	-0.13	-0.02	0.19	-0.03	
大学発ベンチャー	6	19	20	12	4	1	1	57	2.3	1.3	2.5	3.9	2.6	2.4	2.5	2.3	-0.26	0.14	0.09	-0.30	-0.33	
橋渡し等	17	36	132	80	19	3	0	270	2.7	2.1	2.9	4.1	2.9	2.8	2.7	2.6	-0.11	-0.08	-0.10	0.05	-0.24	
性別	77	110	324	235	58	12	1	740	2.8	2.1	3.0	4.2	3.0	2.9	2.8	2.8	-0.11	-0.02	-0.02	-0.08	-0.22	
男性	6	6	27	10	2	2	0	47	2.6	2.0	2.7	3.7	2.5	2.6	2.3	2.6	0.02	-0.21	0.00	0.26	0.06	
女性	25	49	141	107	19	5	1	322	2.7	2.0	3.0	4.1	2.9	2.9	2.8	2.7	-0.06	-0.10	0.05	-0.12	-0.23	
職位	39	52	164	91	30	6	0	343	2.7	2.0	2.9	4.1	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.12	-0.05	-0.05	0.01	-0.21	
部長、教授クラス	9	10	19	31	6	2	0	68	3.1	2.3	3.6	4.5	3.3	3.1	3.2	3.1	-0.14	0.06	-0.01	-0.02	-0.11	
主任研究員、准教授クラス	0	0	6	5	2	1	0	14	3.7	2.6	3.7	4.8	3.7	3.1	4.1	3.2	-0.55	1.00	-0.91	0.48	0.02	
研究員、助教クラス	10	5	21	11	3	0	0	40	2.6	2.1	2.9	3.9	2.7	2.8	2.9	3.0	0.12	0.08	0.06	-0.38	-0.11	
その他	26	34	155	112	22	3	0	326	2.8	2.2	3.1	4.2	3.1	2.9	2.8	2.9	-0.18	-0.08	0.09	-0.08	-0.26	
雇用形態	57	82	196	133	38	11	1	461	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.8	2.7	-0.05	0.00	-0.10	-0.04	-0.18	
任期あり	10	9	54	46	5	2	0	116	2.9	2.3	3.2	4.2	3.1	3.2	3.1	2.9	0.09	-0.15	0.04	-0.18	-0.20	
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PIの研究責任者	19	29	53	37	14	3	0	136	2.7	1.8	2.9	4.2	2.9	2.6	2.7	2.7	-0.23	0.10	-0.07	-0.02	-0.21	
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学種別	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)	32	57	200	120	31	4	1	413	2.7	2.1	2.9	4.1	3.0	2.8	2.9	2.7	-0.16	0.03	-0.07	-0.11	-0.31	
なし	22	21	44	42	10	5	0	122	2.9	2.0	3.2	4.4	2.7	2.8	2.5	2.7	0.17	-0.38	0.23	0.24	0.25	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	18	26	73	53	15	3	1	171	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	2.9	3.0	-0.02	0.01	0.14	-0.18	-0.05	
なし(分からない)	27	34	82	62	13	6	0	197	2.7	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	2.6	-0.20	-0.02	-0.23	0.16	-0.27	
全回答者(属性無回答を含む)	83	116	351	245	60	14	1	787	2.7	2.1	3.0	4.2	3.0	2.9	2.8	2.7	-0.10	-0.03	-0.02	-0.06	-0.21	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	科学技術イノベーション基本法の成立含め、イノベーション促進策が強化されていると感じる(大学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	2	1	特区の活用が増えて来つつあると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1	医療規制が緩和されてきていると感じています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	渋滞緩和システムの高速道路での実験,都内の自動運転などは,官公庁は協力体制にあると評価できる.技術的な課題は解決されつつあり,他方 面倒な保険整備,法整備,安全,試験導入を急いでほしい.早く試行実験のフィードバックを回し,実現の目途をたてたほうが良い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1	国立大の大学債実現はスピーディー(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
6	2	2	0	省庁間の壁を取り去って研究予算を立ててみたらどうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	1	0	特に国の規制がイノベーションの促進を阻んでいる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	2	0	規制導入・緩和,制度の充実・新設などでイノベーション促進はできない.コアコンピテンスがなければ無理。(大学,その他,男性)
9	2	2	0	フランスのシトロエンが提供する2人乗り電動四輪車のようなものが日本では使用できない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	3	0	少しずつ進みつつあるが,他国と比較してスピードが遅い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	1	1	0	昭和の頃の規制が未だに幅をきかせている国は日本くらいだと思う.まさにガラパゴスだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0	許認可する窓口では,今までの業種と少しでも異なる場合,事実上のフリーズ状態となり,進展が止まる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	叫ばれてはいるが,導入を吟味する現場では何らかの抵抗はある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0	特に医療における規制緩和の遅れは問題。(民間企業等,その他,男性)
15	3	3	0	研究成果を社会実装するための考えが不十分で,規制緩和等が必要との議論まで進んでいない。(民間企業等,その他,男性)
16	1	1	0	国がらみは良いかもしれないが,その他は悲惨。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	2	0	そもそもイノベーションは企業の金儲けと同義と考えられている弊害が出ている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1	表面的な改善が多く,抜本的な規制緩和がなされていない.また日本企業の意味決定スピードの遅さが,外国企業に比べて際立っている.おそらく担当者の権限が限られており大胆な動きを起こしにくい構造となっているのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	イノベーションの理解が十分でなく,制度と機関・個人との新しい動きを産むまでに至っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	COVID-19で,出島化・国際化のスピード感が失われている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	規制の導入や緩和,制度の充実や新設等の情報が一般に伝わっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1	規制を緩和することが目的になっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	研究開発投資がしやすい環境が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	4	2	-2	新たなことに取組むと規制がたくさんある.しかも管轄が異なると担当者も知らない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	6	3	-3	大学等研究者の民間セクターへの流動性について十分とはいえない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	9	25	53	34	4	1	0	117	2.3	1.8	2.7	3.8	2.6	2.5	2.5	2.6	2.3	2.3	-0.12	0.00	0.10	-0.23	-0.25
大学等	9	18	46	31	4	1	0	100	2.5	1.9	2.8	3.9	2.8	2.7	2.7	2.8	2.5	2.5	-0.08	-0.04	0.12	-0.31	-0.32
公的研究機関	0	7	7	3	0	0	0	17	1.5	1.0	2.0	3.0	1.6	1.2	1.3	1.5	1.5	1.5	-0.33	0.03	0.25	0.03	-0.03
イノベーション拠拠グループ	53	140	250	99	34	11	2	536	2.3	1.6	2.5	3.5	2.4	2.2	2.2	2.2	2.3	2.3	-0.14	0.02	-0.01	0.03	-0.11
大企業	22	27	77	36	8	2	0	150	2.4	1.9	2.7	3.7	2.4	2.3	2.3	2.4	2.4	2.4	-0.09	0.03	0.08	0.01	0.03
中小企業・大学発ベンチャー	15	50	39	16	5	4	1	115	1.9	1.0	2.0	3.2	2.1	1.8	2.0	1.9	1.9	1.9	-0.37	0.20	-0.09	-0.03	-0.29
中小企業	12	18	25	7	2	3	0	55	2.1	1.3	2.3	3.2	2.4	2.3	2.3	2.1	2.1	2.1	-0.18	0.03	-0.14	-0.07	-0.35
大学発ベンチャー	3	32	14	9	3	1	1	60	1.7	0.8	1.6	3.2	1.9	1.4	1.7	1.6	1.7	1.7	-0.51	0.29	-0.07	0.04	-0.25
橋渡し等	16	63	134	47	21	5	1	271	2.3	1.7	2.6	3.6	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.07	-0.09	-0.04	0.06	-0.13
男性	59	160	278	127	34	11	2	612	2.2	1.6	2.5	3.6	2.4	2.2	2.3	2.3	2.2	2.2	-0.14	0.05	0.00	-0.03	-0.13
女性	3	5	25	6	4	1	0	41	2.6	2.0	2.7	3.5	2.8	2.7	2.3	2.4	2.6	2.6	-0.12	-0.41	0.10	0.20	-0.24
社長・役員、学長等クラス	23	94	138	67	11	8	1	319	2.1	1.4	2.5	3.5	2.4	2.2	2.2	2.3	2.1	2.1	-0.18	0.04	0.04	-0.12	-0.22
部長、教授クラス	22	52	118	47	20	3	0	240	2.4	1.8	2.6	3.7	2.4	2.2	2.3	2.3	2.4	2.4	-0.18	0.07	0.02	0.09	0.01
主任研究員、准教授クラス	11	7	23	6	3	0	1	40	2.5	1.9	2.6	3.3	2.7	2.7	2.7	2.6	2.5	2.5	0.08	-0.06	-0.05	-0.18	-0.22
研究員、助教クラス	1	2	3	4	2	1	0	12	3.5	2.2	3.8	5.0	3.3	2.8	2.7	2.5	3.5	3.5	-0.53	-0.13	-0.12	0.95	0.17
その他	5	10	21	9	2	0	0	42	2.1	1.7	2.5	3.4	2.6	2.9	2.4	2.2	2.1	2.1	0.33	-0.55	-0.14	-0.08	-0.44
任期あり	24	71	139	70	12	6	0	298	2.3	1.7	2.6	3.7	2.6	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.12	-0.11	-0.05	-0.02	-0.29
任期なし	38	94	164	63	26	6	2	355	2.3	1.6	2.5	3.6	2.3	2.1	2.2	2.3	2.3	2.3	-0.15	0.12	0.05	-0.03	0.00
学長・機関長等	9	25	53	34	4	1	0	117	2.3	1.8	2.7	3.8	2.6	2.5	2.5	2.6	2.3	2.3	-0.12	0.00	0.10	-0.23	-0.25
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	30	106	196	77	23	11	2	415	2.3	1.6	2.5	3.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.11	0.03	-0.04	-0.03	-0.15
なし	23	34	54	22	11	0	0	121	2.2	1.5	2.5	3.5	2.0	1.7	1.7	1.9	2.2	2.2	-0.26	-0.01	0.15	0.29	0.17
あり(過去3年間)	19	44	78	33	9	5	1	170	2.3	1.6	2.5	3.6	2.3	2.2	2.1	2.2	2.3	2.3	-0.09	-0.01	0.02	0.15	0.06
なし(分からない)	28	60	83	34	14	5	0	196	2.2	1.4	2.4	3.5	2.4	2.1	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.31	0.17	-0.04	-0.03	-0.21
全回答者(属性無回答を含む)	62	165	303	133	38	12	2	653	2.3	1.6	2.6	3.6	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.14	0.02	0.01	-0.02	-0.13

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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。

	2019	2020	差	
1	1	2	1	研究大学においては整備されつつあるようだが、大部分の大学においてはムズカシイ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	設問に関する事例に触れる機会が増えたように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	金余りで、ベンチャーへの投資が増えた(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	お金は余っている印象。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	大学発のファンドを設立した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	少し増えつつあるように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	かなり良くなってきていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	一部の大学ではベンチャー立ち上げのための教育も行っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	日本の大学全体として、徐々に整備が進んでいるという印象です。(民間企業等,その他,男性)
10	2	2	0	ただ、ベンチャー創業が科学技術と結びつくと、短絡的な関係でないところに新しい動きもあり、支援のあり方が問われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0	十分ではない。関係しているベンチャーは、支援者を含めた状況判断を元に世界にはない、新しい方向を探っている。(大学,その他,男性)
12	1	1	0	リスクマネーは少ないが、しかし、確実にベンチャーは輩出されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	1	0	全く不十分。株式公開が起業と誤解している人材が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	社会実装の為のマッチングプログラムも少しづつ充実してきているが、やはり実際の社会課題解決に挑戦し社会実装まで支援するかが課題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0	日本型ベンチャーの定義をしっかりとらせて支援すべき。アメリカ型ではローカルには通用しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	1	-1	諸外国に比べて圧倒的に少ない。特に国プロの研究成果の社会実装のために、日本政策投資銀行、産業革新投資機構など政府系金融は協力しあう必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1	コロナ禍で一層厳しい状況となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	3	-1	一度失敗した人に対する手当がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	1	-1	政府の問題だけでなく、寄付文化や大きなリスクあるものへの投資を嫌う風土が日本にはあると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	6	5	-1	ベンチャーの内容が、稚拙なだけ。事業になるだけの価値が、全体として見られないものは、誰が行っても、成功しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1	ベンチャー創業のリスクを担保する仕組みについて海外との差が一層広まったように思える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	3	-1	制度として支援があると言う実感は無い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	そもそもイノベーションは企業の金儲けと同義と考えられている弊害が出ている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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。

	2019	2020	差	
1	1	3	2	なぜ特区が必要か?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	3	4	1	大学において,共同研究の拡大を図る特区制度の設置や,出島構想など,取り組みが進みつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	設問に関する事例に触れる機会が増えたように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	まだまだ十分ではないが,以前よりも先駆的な取り組みを行える環境が整ってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	福島ロボットテストフィールドなど実証実験の重要性が多少知られてきている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	様々な新技術の実証実験は徐々に認められているが諸外国の後追いが多い.真に先駆的なチャレンジをサポートできていない。(大学,第2G,その他,男性)
7	3	4	1	〇〇大などの例を聞いたので。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	最近はこのような社会実装の場が増えてきたと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	コフォートなどいろんな場の確保に取り組まれていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	政府の方針に従って,取り組みが少しずつ進んでいる印象です。(民間企業等,その他,男性)
11	2	2	0	取組の場の設定もさることながら,そこで働く人間の待遇を考えること.例えば年金の一本化など。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0	研究者側から探していくのではなく,研究者の成果を探して,提案してくるくらいの活動もあるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	決して十分とは言えない.関係しているベンチャーでは,区区的なものを活用し,場の確保もできている。(大学,その他,男性)
14	3	3	0	特区が利権等のためのものとなっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	2	0	特区制度のコンセプトはすでに運用中であるが,実証試験に対する構造的アプローチ(TRL,MRL等の基準の標準化)が不足(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	2	0	物理的な区画となっている場合も多く,そこに移動できない場合使用できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0	SIPテーマも増えつつあるので参画活用させて頂いているが十分とは言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	特区の何が特区なのか,理解されていない.法制度を無視できる特区は作れないことを,正しく示すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	2	0	制度はあるものの活用のハードルが高いと感じることがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	PoCから先へ繋げる取組の強化が必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	検討する窓口の明確化.特区申請,市町村が消極的では,業務が増えるとか,縦割りがくずれるとか。(民間企業等,その他,男性)
22	3	2	-1	社会情勢を考えるともっと機動的な仕組みが必要.中国勝てない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	目標の理解が十分でないので,先駆的な動きになっているように思われない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	努力は見られるが効果は疑問.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	時代に即した制度改革が行われておらず,活用が進んでいないように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	水素エネルギーの専門だが,中国,欧州に日本は抜かれ始めている.公的判断が致命的に遅い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	特区制度の活用,実証実験等の先駆的な取組の情報開示が不足。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	先駆的なものが減っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	特区の特権があいまい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	1	-1	特区制度を支援する自治体や組織が,人的資源の問題もあり,動けない・動かない状況にあることも多く,場として機能できていない。(例えば,つくばの場合は分野もテーマも多いため組織に縛られず一気にそれらを動かせる人材や数が必要だがそれがまるっきり不足している)。(民間企業等,その他,女性)

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	2020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4 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	16	13	58	34	5	0	0	110	2.6	2.1	2.9	3.9	2.8	2.7	2.7	2.6	-0.07	-0.04	-0.04	-0.11	-0.26	
大学等	16	9	49	30	5	0	0	93	2.7	2.2	2.9	4.0	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.18	-0.09	0.04	-0.12	-0.34	
公的研究機関	0	4	9	4	0	0	0	17	2.0	1.7	2.5	3.3	1.8	2.3	2.4	2.1	0.50	0.18	-0.32	-0.11	0.25	
イノベーション・ベンチャー	75	99	214	139	50	3	3	514	2.7	1.9	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.18	-0.04	-0.03	-0.05	-0.31	
大企業	30	17	68	40	15	2	0	142	2.8	2.1	3.0	4.2	3.1	2.9	3.0	2.8	-0.21	-0.05	0.16	-0.18	-0.28	
中小企業・大学発ベンチャー	14	31	42	27	10	4	2	116	2.6	1.6	2.7	4.2	3.0	2.9	2.8	2.6	-0.14	-0.07	-0.17	-0.02	-0.40	
中小企業	10	11	22	16	4	4	0	57	2.9	1.9	3.0	4.3	3.5	3.2	2.9	2.9	-0.23	-0.36	-0.23	0.22	-0.60	
大学発ベンチャー	4	20	20	11	6	0	2	59	2.4	1.2	2.5	4.0	2.6	2.6	2.7	2.4	-0.05	0.14	-0.10	-0.26	-0.27	
橋渡し等	31	51	104	72	25	3	1	256	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.7	2.7	2.7	-0.19	-0.02	-0.08	0.01	-0.28	
男性	81	106	257	164	51	9	3	590	2.7	1.9	2.9	4.1	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.18	-0.01	-0.04	-0.08	-0.31	
女性	10	6	15	9	4	0	0	34	2.6	1.9	2.9	4.2	2.9	3.0	2.4	2.5	0.16	-0.63	0.09	0.16	-0.22	
社長・役員・学長等クラス	36	60	136	85	19	4	2	306	2.5	1.9	2.8	4.0	2.9	2.7	2.6	2.5	-0.21	-0.04	-0.09	-0.04	-0.32	
部長・教授クラス	36	39	101	56	26	3	1	226	2.7	2.0	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.20	-0.03	0.00	-0.08	-0.37	
主任研究員・准教授クラス	14	7	14	11	4	1	0	37	2.8	1.9	3.0	4.4	3.2	3.2	2.8	3.0	-0.08	-0.39	0.26	-0.22	-0.43	
研究員・助教クラス	0	0	4	5	4	0	0	13	4.0	3.0	4.2	5.3	4.9	4.0	4.3	4.0	-0.86	0.31	-0.97	0.67	-0.86	
その他	5	6	17	16	2	1	0	42	2.8	2.1	3.1	4.2	2.4	2.8	3.0	2.8	0.44	-0.02	0.15	-0.17	0.41	
任期あり	38	45	134	83	19	2	1	284	2.6	2.0	2.9	4.0	2.9	2.7	2.7	2.6	-0.19	-0.03	-0.14	0.04	-0.29	
任期なし	53	67	138	90	36	7	2	340	2.7	1.9	2.9	4.3	3.0	2.9	2.8	2.7	-0.15	-0.05	0.05	-0.15	-0.32	
学長・機関長等	16	13	58	34	5	0	0	110	2.6	2.1	2.9	3.9	2.8	2.7	2.7	2.6	-0.07	-0.04	-0.04	-0.11	-0.26	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	54	73	170	106	37	3	2	391	2.6	1.9	2.9	4.1	3.0	2.8	2.8	2.6	-0.20	-0.01	-0.04	-0.15	-0.40	
なし	21	26	44	33	13	6	1	123	2.9	1.8	3.0	4.5	2.9	2.8	2.6	2.9	-0.09	-0.20	0.01	0.29	0.02	
あり(過去3年間)	27	24	67	51	15	3	2	162	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	2.9	2.8	2.9	-0.13	-0.14	0.13	-0.01	-0.14	
なし(分からない)	32	42	77	49	18	5	1	192	2.6	1.8	2.8	4.2	3.1	2.8	2.9	2.7	-0.31	0.06	-0.18	-0.06	-0.48	
全回答者(属性無回答を含む)	91	112	272	173	55	9	3	624	2.7	1.9	2.9	4.1	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.17	-0.04	-0.04	-0.06	-0.31	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

	2019	2020	差	
1	1	2	1	コロナでは対策がされた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
2	4	5	1	補助金に於いては取組が進展していると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	市場の創出に結びついているかどうか不明であるが,NEDOの補助金によるベンチャー企業の成長事例を聞くようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	色々な取り組みがなされていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	市場の創出・形成は,資金を出したからといって,必ずしもできるものではないから。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	2	1	未だとても十分とは言えませんが,取り組み姿勢は変化してきているように思われます。(民間企業等,その他,男性)
7	2	2	0	省庁横断での活動が必要だが,連携が取れているとは思えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	全く不十分。(大学,その他,男性)
9	3	3	0	中国,韓国,台湾などに対抗できる体制が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	1	0	ESGなどの取り組みをさらに強化することを要望する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	1	1	0	米国の大学の外部研究費の多くは,国防省,4軍などの政府交付金であるが,日本では科研費以外の政府からの研究費は極めて限られている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	金融財政支援(政府調達,補助金,税制優遇等)の情報開示が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	肝心な時には優遇しない制度が多い。大手以外は。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	デジタル化など非常に遅れている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	穴だらけ。(民間企業等,その他,女性)
16	4	3	-1	Covid-19によりシュリンクした研究環境を以前のレベルに戻すべきである。国の取組は不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1	国の取り組み実績の情報が見当たらない。(調査不足でしょうか?)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	1	-1	特に低炭素エネルギー分野で,研究開発事業だけにとどまらない支援策,制度設計が必要と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	43	52	79	82	22	3	0	238	2.7	1.8	3.1	4.3	3.0	2.9	2.8	2.7	-0.04	-0.15	0.03	-0.14	-0.29	
大学等	35	43	64	63	19	3	0	192	2.7	1.8	3.0	4.3	3.0	3.0	2.9	2.7	-0.05	-0.10	-0.01	-0.17	-0.33	
公的研究機関	8	9	15	19	3	0	0	46	2.7	1.9	3.2	4.3	2.8	2.8	2.5	2.7	0.00	-0.37	0.24	-0.01	-0.14	
イノベーション・ベンチャー	95	107	216	120	46	4	1	494	2.5	1.8	2.7	4.0	2.7	2.7	2.6	2.6	0.00	-0.06	-0.06	-0.08	-0.19	
大企業	26	22	60	44	18	2	0	146	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	3.0	2.9	-0.14	-0.01	0.07	-0.08	-0.16	
中小企業・大学発ベンチャー	26	28	48	18	8	1	1	104	2.3	1.5	2.5	3.5	2.4	2.4	2.6	2.4	0.06	0.16	-0.15	-0.20	-0.13	
中小企業	11	17	24	8	5	1	1	56	2.3	1.4	2.4	3.5	2.2	2.3	2.5	2.3	0.08	0.27	-0.20	-0.05	0.10	
大学発ベンチャー	15	11	24	10	3	0	0	48	2.2	1.7	2.6	3.5	2.6	2.6	2.7	2.6	0.05	0.05	-0.09	-0.38	-0.38	
橋渡し等	43	57	108	58	20	1	0	244	2.4	1.7	2.7	3.9	2.6	2.6	2.5	2.4	0.07	-0.19	-0.08	-0.01	-0.21	
男性	127	154	273	191	64	7	1	690	2.6	1.8	2.8	4.1	2.8	2.8	2.7	2.6	-0.03	-0.07	-0.04	-0.10	-0.23	
女性	11	5	22	11	4	0	0	42	2.7	2.1	2.9	4.0	2.6	2.9	2.6	2.7	0.35	-0.28	0.10	-0.07	0.11	
社長・役員、学長等クラス	56	60	123	83	23	2	0	291	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	2.6	-0.09	-0.01	-0.06	-0.06	-0.24	
部長、教授クラス	54	81	130	82	30	5	0	328	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.8	2.6	2.5	0.07	-0.21	-0.03	-0.07	-0.23	
主任研究員、准教授クラス	19	10	23	15	10	0	0	58	2.9	2.0	3.0	4.5	3.1	3.2	3.2	3.4	0.17	-0.08	0.20	-0.50	-0.21	
研究員、助教クラス	1	2	2	6	2	0	1	13	3.8	2.7	4.0	4.9	4.2	2.4	4.0	3.2	3.8	-1.82	1.64	-0.80	0.65	-0.34
その他	8	6	17	16	3	0	0	42	2.8	2.1	3.1	4.2	2.6	3.0	2.8	3.0	0.40	-0.15	0.18	-0.26	0.16	
任期あり	53	66	120	77	34	2	0	299	2.6	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.7	2.6	-0.10	-0.02	-0.09	0.00	-0.21	
任期なし	85	93	175	125	34	5	1	433	2.5	1.8	2.8	4.1	2.8	2.8	2.7	2.5	0.05	-0.13	0.02	-0.16	-0.22	
学長・機関長等	14	17	45	43	6	1	0	112	2.7	2.1	3.1	4.2	3.0	2.9	2.7	2.9	-0.08	-0.13	0.17	-0.18	-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PIの研究責任者	29	35	34	39	16	2	0	126	2.7	1.5	3.0	4.4	3.0	3.0	2.9	2.8	0.00	-0.15	-0.09	-0.10	-0.35	
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)	61	82	168	95	35	3	1	384	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.7	2.7	2.6	0.04	-0.03	-0.06	-0.14	-0.20	
なし	34	25	48	25	11	1	0	110	2.5	1.8	2.7	4.0	2.6	2.4	2.2	2.2	-0.16	-0.20	0.00	0.25	-0.11	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	27	27	71	45	16	3	0	162	2.7	2.0	2.9	4.2	2.6	2.7	2.7	2.7	0.07	0.01	0.00	0.07	0.14	
なし(分らない)	44	40	76	46	17	0	1	180	2.5	1.8	2.8	4.0	2.9	2.7	2.7	2.6	-0.15	-0.01	-0.12	-0.11	-0.38	
全回答者(属性無回答を含む)	138	159	295	202	68	7	1	732	2.6	1.8	2.8	4.1	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.01	-0.08	-0.03	-0.10	-0.22	

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段階評価値(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。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	人の確保が難しい(企業側から見た場合)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	2	1	本学○○○○○研究所においては,防災に関する国際規格「防災ISO」の提案に向けて,経産省や仙台市などと国内準備委委員会を立ち上げ,国際標準化機構への申請準備を進めている.このことから体制の整備は行われつつあると認識する.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	以前はリードしていると思いましたが,今は不十分と感じます.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
4	1	2	1	体制の整備だけが理由ではないから.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	必要性が叫ばれて久しいですが,少し整備が進んだ印象です.(民間企業等,その他,男性)
6	1	1	0	省庁横断での活動が必要だが,連携が取れているとは思えない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	1	0	国際標準化に対して日本は戦略的に弱い.経産省に人員も十分でない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	関連してきた案件では,世界標準を作ってきたが,例外的である.(大学,その他,男性)
9	1	1	0	非常に弱い.産学官に素養はあるはずだが,長期的かつ国際的戦略に欠ける.(大学,第2G,その他,男性)
10	1	1	0	行政が前面に出て取り組んでいるように思えない.日本はEU等に対し国の教的に不利.フロント活動が必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	2	0	まだまだ遅れている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0	標準化は熱心だが,それが国内法に結び付かず,結果として産業界につなげていない.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
13	2	2	0	「オールジャパン」というような発想を表立って外に出してしまうと,世界を巻き込むことは難しくなると思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	4	4	0	デジュールスタンダードも大事な一方,デファクトスタンダードへの取り組みも大事と感じます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	3	2	-1	携帯電話料金の値下げ圧力により,ISOやITUで国際標準の提案を行っていた,○○○【民間企業】,○○○○【民間企業】の研究所の予算が削減されてしまう.(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	3	-1	日本の発言力はあまり強くないと思います.(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	体制の整備が進められているが,実感が湧かないところに,支援が現場に届いていないという仮説です.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	整備が進んでない分,世界的には後退していると言わざるを得ない,と考えるため.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	1	-1	自国の都合ばかり主張する日本は,国際標準策定に提案するどころか参加するのも無理ではないかと思う.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	どちらかというと欧米がスタンダードづくりに先行し,日本がそれをフォローする状況が改まらない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1	最近では内向きな対応が多くなり,国際標準の提案が減少していると感じている.(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
22	4	3	-1	行われているが,十分とは感じられない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	5	4	-1	国際競争力,国力,経済力を背景にしないとできないことは,難しい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	3	2	-1	国際標準化における中・韓・欧の攻勢に対し,国としての明確な活動が見えない.業界任せに見える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	官の姿勢は完全に受け身,サイロ的であり,業種横断の取組が頓挫する例が最近みられる(データ主権,情報セキュリティ分野)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	2	-1	他国に比べて遅れている(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	6	11	37	11	0	0	120	2.8	2.2	3.0	4.1	3.0	2.9	3.0	2.9	2.8	-0.03	0.05	-0.07	-0.12	-0.16		
大学等	6	7	53	33	10	0	103	2.9	2.3	3.1	4.2	3.1	3.1	3.1	3.0	2.9	-0.08	0.01	-0.05	-0.15	-0.26		
公的研究機関	0	4	8	4	1	0	17	2.2	1.7	2.6	3.6	2.0	2.2	2.4	2.3	2.2	0.22	0.15	-0.06	-0.08	0.24		
インバージョン係数グループ	43	95	229	147	61	13	546	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	0.01	-0.09	0.02	-0.15	-0.20		
大企業	10	23	62	51	21	5	162	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	2.9	3.1	3.0	0.06	-0.10	0.21	-0.10	0.08		
中小企業・大学発ベンチャー	14	25	49	29	10	2	116	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.7	2.8	2.6	-0.08	0.06	0.07	-0.18	-0.12		
中小企業	6	13	29	15	3	1	61	2.4	1.8	2.7	3.8	2.4	2.3	2.4	2.5	2.4	-0.12	0.07	0.14	-0.16	-0.08		
大学発ベンチャー	8	12	20	14	7	1	55	2.8	1.8	3.0	4.4	3.0	2.9	3.1	3.1	2.8	-0.04	0.13	0.00	-0.22	-0.13		
橋渡し等	19	47	118	67	30	6	268	2.7	1.9	2.9	4.2	3.2	3.2	3.0	2.9	2.7	0.03	-0.16	-0.13	-0.17	-0.43		
男性	43	104	275	170	66	12	628	2.8	2.0	2.9	4.2	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	0.02	-0.08	0.01	-0.18	-0.24		
女性	6	2	15	14	6	1	38	3.4	2.5	3.6	4.7	2.9	2.7	3.1	3.0	3.4	-0.17	0.33	-0.04	0.39	0.52		
社長・役員・学長等クラス	22	52	151	88	27	1	320	2.6	2.0	2.9	4.0	2.8	2.9	2.8	2.8	2.6	0.03	-0.04	-0.02	-0.18	-0.22		
部長・役員・教授クラス	12	39	101	71	30	9	250	3.0	2.1	3.1	4.4	3.1	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.02	-0.03	-0.01	-0.07	-0.14		
主任研究員・准教授クラス	7	7	17	11	7	2	44	3.1	2.1	3.1	4.7	3.5	3.4	3.2	3.6	3.1	-0.08	-0.21	0.33	-0.47	-0.43		
研究員・助教クラス	1	1	3	3	4	1	12	4.2	2.8	4.4	5.8	4.9	3.8	3.7	3.6	4.2	-1.06	-0.13	-0.03	0.53	-0.69		
その他	7	7	18	11	4	0	40	2.6	1.9	2.9	4.1	2.8	3.1	2.8	2.8	2.6	0.22	-0.30	0.04	-0.20	-0.24		
任期あり	17	44	144	85	30	2	305	2.7	2.0	2.9	4.1	3.0	2.9	2.9	2.8	2.7	-0.12	0.03	-0.11	-0.11	-0.31		
任期なし	32	62	146	99	42	11	361	2.9	2.0	3.0	4.4	3.0	3.1	2.9	3.0	2.9	0.11	-0.13	0.10	-0.17	-0.10		
学長・機関長等	6	11	61	37	11	0	120	2.8	2.2	3.0	4.1	3.0	2.9	3.0	2.9	2.8	-0.03	0.05	-0.07	-0.12	-0.16		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	28	67	179	115	45	11	417	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	3.0	3.0	2.8	2.8	0.01	-0.03	0.07	-0.22	-0.17		
なし	15	28	50	32	16	2	129	2.7	1.8	2.9	4.3	3.0	3.0	2.7	2.5	2.7	0.02	-0.37	-0.13	0.18	-0.30		
あり(過去3年間)	15	26	72	49	23	4	174	2.9	2.1	3.1	4.4	2.8	2.9	2.8	3.0	2.9	0.14	-0.13	0.25	-0.09	0.16		
なし(分らない)	22	42	82	54	17	6	202	2.7	1.8	2.9	4.2	3.1	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.27	0.05	-0.12	-0.05	-0.39		
全回答者(属性無回答を含む)	49	106	290	184	72	13	666	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	0.01	-0.06	0.00	-0.14	-0.19		

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	通信やクラウドのプラットフォームは整備されていると思うが、それを活かしてきていない。企画力が弱いとの印象。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
2	1	2	1	AIやIoT関係の発明が徐々に増えてきた。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	4	5	1	Covid-19の事情で改善した。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
4	1	2	1	政府は膨大なビッグデータをAIが解析することにより、新たな価値が産業や社会にもたらされるSociety 5.0の実現に向け、ImPACT, SIP等の研究プロジェクト支援を実施している。本学においては2019年度にAI・ロボ・IoTの連携拠点である「○○○○○○○○○○○○○○○○研究センター」を設置し、社会や産業界の課題解決のためのオープンイノベーションハブとして、産学官民連携のオープン・クローズ協働体制により活動している。このことを例として、国内の課題環境の整備は行われつつあると認識する。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	3	1	コロナ禍によって、一部の分野では新しい製品やサービスを創出・普及させる環境がやや進んだように思える。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
6	1	2	1	規制の緩和(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
7	2	3	1	新政権になり、そのような活動が活性化する機運が見えるので期待したい。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
8	1	2	1	リモートワークで情報基盤が整備された(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
9	2	3	1	我が国の対応不十分な分野のひとつ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
10	3	4	1	この1年あまり、環境整備が急速に進んでいる印象を受けているため、上方修正した。(公的研究機関, その他, 男性)
11	1	2	1	世界に後れを取りつつある気がします。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
12	4	5	1	近年この分野は、非常に多くの製品やサービスを提供している。世の中のニーズにマッチしている感じを受ける。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
13	4	5	1	身の回りでもこれに該当する事例が増えているように感じる(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
14	2	3	1	意気込みは感じられます。(民間企業等, その他, 男性)
15	1	1	0	人工知能もIoT技術も要素技術であり、それらを新製品やサービスにつなげるための活動が必要である。しかしそういったことはされていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
16	4	4	0	ただ、新しい動きは、必ずしも政府などの環境整備支援が活かされた結果でもない。AI, IoTなどの新技術分野については、自由度の確保が不可欠で、支援が縛りをうむことには注意が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
17	3	3	0	遅ればせながら、日本でもIoT技術活用が出てきている。(大学, その他, 男性)
18	1	1	0	小学校教育からやり直しが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
19	3	3	0	DX推進しつつあるもの他国と比較したらスピードが遅い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
20	3	3	0	日本のみ別の基準で行うことが多い。整備されているとは思えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
21	1	1	0	中国に比べるとまったくダメなのは？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
22	3	3	0	おそらく、PCの言語変換のように(実は人工知能)、人工知能、IoTといった言語で表現されている間は、まだ整備途中である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
23	2	2	0	地域は全然できていない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
24	3	2	-1	コロナ禍で後れを実感(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
25	3	2	-1	当該分野の技術開発が深堀型になりつつあり、創出される技術の幅は、かえって狭まってきているのではないか？(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	3	2	-1	もっと廉価なサービスを行うべき。人工知能やIoT技術がよく分かっている管理者を養成すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	5	4	-1	競争力をより強めていただきたいと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	2	1	-1	過剰な個人情報保護に関する懸念が存在し、データの利活用を妨げている。情報セキュリティシステム整備とそのための教育が不十分であり、それが情報セキュリティ上のリスクになり、その結果として社会の不安を増幅するという悪循環に至っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
29	3	2	-1	国としては進展が見れない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
30	2	1	-1	大学の専攻の定員が古いままで、世の中が必要とする人材を生み出せていない。(大学, その他, 男性)
31	3	2	-1	概ね良好だが、通信インフラの整備や高い通信費の点で遅れている。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
32	2	1	-1	4-12など、他の項目でも回答した通り、社会の中における技術という視点を確保する必要があり、その点は遅れている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
33	3	2	-1	試行錯誤の最中と想定しますが、GAFAの真似すらできない構図をどう変えられるかが課題。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
34	3	2	-1	新型コロナに対する応用などで欧米との差が開いている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
35	3	2	-1	ドンドン遅れて行っている(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
36	2	1	-1	研究の進展、海外動向に応じて柔軟な対応が求められると認識する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

37	2	1	-1	コロナ禍の際、IT環境において日本はアジア近隣の国と比べてさへ劣っていると感じた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	学際的な取り組みを支援する環境が必要(民間企業等,その他,男性)
39	3	2	-1	・取り組みはされているが,要求への世の中のスピードについていけない。(民間企業等,その他,男性)
40	3	2	-1	早期インフラ整備は必要であるが,法的規制の緩和やルールの整備が伴わないと多面的な利用につながらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	かけ声だけで,デジタル化など非常に遅れている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	4	2	-2	行き過ぎた個人情報の保護がかなり目につくようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)

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

1 産学官連携の担当者不足(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

我が国の産学官連携とイノベーションが思うように進まない要因として, 我が国の大学や公的研究機関の取り組みや国の施策の問題があると思われるが, むしろ, (総体的に見て) 産業界において, 魅力ある開発テーマの提案力, 研究開発力が著しく衰退しているのが大きな要因ではないか(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

日本の大学は, 研究シーズの社会実装に関しては大変な努力をしている。しかしながら, それを実用化するための投資機関もなく, 大学発ベンチャー活動も困難な状況である。大学自身が投資でき, 大学役員が利益相反にならずに出資できるような環境整備が必要である。また, 企業の多くは, すぐに利益に結び付くものしか興味を示さないのがほとんどで, 大学と企業が共に研究開発を行う環境(政府が整備したオープンラボ等) 整備が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

4 橋渡しがうまく機能していないと感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

産官学民の間でのオープンイノベーションが非常に弱い。それを行うような本物の取り組みを国は支援すべき。そのような取り組みの最前線に研究者, 教育者, 学生を投入実際に, 究極のアクティブラーニングを実践すべし。シミュレーション教育・研究には大きな限界がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

研究者の自由な発想に基づく研究成果と, 企業ニーズのマッチングに対する人材が非常に不足しており, 競争力ある独創的な商品の上市が従来の知財本部整備事業等が実施されていた時期に比べて, 産学官連携のアクティビティがかなり後退した感がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

イノベーションを実現するプロジェクトにおいては研究マネジメントやマッチングプランナーによる支援が不可欠と考える。とくに, マッチングプランナーは研究のゴールを共有しながら, 研究に伴走する経験を積んだ支援者であり, このような人材確保ばかりでなく育成も必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

コロナ禍の状況下, 産学連携活動に遅れが生じている。また, 今後も企業の資金に関しても影響が懸念されているので, より一層相乗効果を高めることができる内容や政策を充実させる必要があると感じている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

起業において, 個人事業的なスモールビジネスと, 人を雇用し組織拡大志向のスモールビジネスを区別し, 特に後者の経験のある人材がイノベーション人材を指導していく必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

日本の様々な分野の将来にとって極めて重要な人工知能, IoT技術を含むデータサイエンスの教育研究を推進するために, データサイエンスの教育研究を積極的に行っている大学に大きな費用を投入する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

スタートアップ・エコシステム拠点都市支援や産学融合拠点創出事業などにより, 大学を中心とする地域連携をベースとした体制整備が進んでいる。これからの具体的支援を拡充する政策が次々と打ち出されることを期待する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

Covid-19に伴うオンライン会合がこなれてくると, 地方のハンディが小さくなる可能性がある。ただし, 我われ(日本人研究者)は結果を判断できるほどの経験はまだ積んでいない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

大学での産学連携を考えてみると, 中小企業の場合ニーズ研究(企業研究)のお手伝いをする人が多い。研究テーマが企業から出ているにもかかわらず, 特許出願の際に企業と大学の共願で行うことを義務付け, 出願費用をすべて企業持ちにすることがまかり通っている現状がある。このような状況では, 中小企業との産学連携が非常にやりにくい。もし, 大学が特許を共願するのであれば, 特許費用の予算化が求められる。それが現状では困難なため, 中小企業側からは産学連携をしたがらない。一方, 大企業の場合シーズ研究(大学研究)に対する興味から, 産学連携が行われることが多い。研究テーマの基本が大学にあるため, 特許出願が企業と大学の共願でも大企業側はOKし, 出願費用を企業側が持つことにも了解するのが現状である。やはり, 大学シーズの研究オリジナリティがあることが大変重要となる。そのため, 大学の産学連携を考える場合において, 中小企業と大企業をあるいはニーズ研究とシーズ研究を同じように取り扱うのは危険であると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

まだまだ, 産も学もイノベーション創出という雰囲気ではないと感じる。今後, 徐々に, お互いが体制を整備して歩む必要があると感じます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

圧倒的多数の大学では, 産学官の連携をコーディネートするための人材を, 十分には配置できないと思われる。イノベーションにつながる知の創出は, 広範なトライアル&エラーの中から生まれる。現状では, 決め打ち的な分野設定・研究方法が好まれており, 「まったく新しい研究」の先進国にはなっていないのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

産学官連携について, より多様性を容認するようにしてほしい。特にURAについては, 大学の特徴や状況に応じた多様性を認めるような仕組みにしてほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

まだまだ産官学それぞれの垣根が高い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

日本はまだ国内を中心に大企業が事業シェアを牛耳っていて, 起業⇒成長するループが阻害されている。逆にカーブアウト方式をもっと強化して, 企業から起業化を軸としたオープンコラボレーションとオープンイノベーションを促進させる施策が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

産学官連携, 特に中小企業と大学を結びつける施策がまだ不十分に思われます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

2020年3月に閣議決定されたイノベーション改革法案に期待したいと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

大学においては, 産学官連携活動に対する評価の重みを高くする必要がある。また, 文部科学省においても, 大学の評価を行う上で, 産学官連携活動の評価を現在よりも大きくすべきである。インパクトファクター, サイテーションインデックスなど, 論文偏重を早急にやめるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 クレストの評価委員の経験から、委員に産官学がバランス良く入り、研究者とオープンな議論が進むと効果大きい。次第にイノベーションへの課題を理解するようになってゆく。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 AIやIoTを金科玉条の如く掲げている管理者は、果たしてそれらを正しく理解しているのか疑問に思うことがある。実際に携わっている者が何を行っているのか、正しく理解しておかないと、詐欺に引っかかるような状況にもなりかねない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 研究の成果を社会に実装するための活動は圧倒的に不足していると感じている。AIやIoT技術は、それだけでは社会課題解決にならない。製品やサービスなどを通じて、社会課題解決までつなげるための方法論に関する研究に対するサポートは十分でなく、日本中で人材不足である。そもそも、研究成果を元に起業したり、実際に課題解決をしたり、ビジネスを実施できている研究者は、諸外国に比べて圧倒的に少ない。そのような状況で、それをおこなえる研究や人材育成を進められるとは考えられない。研究者がそのようなことをおこなうことに対するインセンティブもない。そのような研究者にさらに大きな研究費を与えるなど、研究者がそのようなことを行うことに対するインセンティブを用意し、そのような研究者が増え、さらに教育がおこなわれるようにしていく必要があると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 イノベーションの定義すら人によって異なると感じる。また、本来的にイノベーションは既存の企業組織との相性は良くない(特に企業が大きいほど)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 リードタイムを長くした連携を望みたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 企業間の競争のために、いまだ非競争的な段階にある発展段階の研究分野についても、複数の企業と大学が共同して、研究活動を行うことが難しい状況である。先駆的な課題については、研究開発部門が前向きであっても、事業計画が立たないことから、先駆的な分野の研究については最終的には企業は実施を躊躇する傾向にある。このようなマインドセットの中でオープンイノベーションを推進する研究事業を立ち上げても、有効な研究開発事業を実施することが難しい。単に欧米の先駆的な研究開発システムに倣うのではなく、新規分野に関して日本の企業環境に整合性があり、業界が協力して呉越同舟で新規分野を開拓できるような政策が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 AIやIT部門で、欧米、中国とは大きく水をあけられていて、それがますます顕在化している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 コロナ禍で分かったことは、ほとんどの会議はWebのできることで、東京へ行く必要はそれほどないということである。思い切って東京にある大学を地方へ分散させてはどうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 問4-12にあるように、科学技術イノベーション人材の要件の最初に、技術移転の専門性を持ってきているところに問題がある。それが重要でないとは言わないが、イノベーション人材をイノベーションをサポートする人材と捉えているのではないか? その主体となる人材の育成が必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 大学は、産学官連携を企業からのお金集めとしか思っていないところを感じる。地域や社会の課題を、大学の産学官連携として真剣に考えること、そのための大学人の意識改革を急ぐ必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 政府の努力もあり、大学の取り組み自体は強化されつつあると思います。ただ、ギャップが埋められているかという点はまだです。競争的資金の大型化や選択と集中が進んでいるように感じますが、規模が小さく、使い勝手の良い競争的資金が増えると、企業や地域との連携が加速すると思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 省庁毎に予算の使い方が異なり、それが研究者の意欲を抑える要因となっているため、統一化をしてもらいたい。(大学,その他,男性)
- 34 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)
- 35 本当の意味でイノベーション政策を活性化するのであれば、より多くの資金投入が必要である。(大学,その他,男性)
- 36 産学官連携において、特に中小企業への助成制度の拡充によりイノベーションの機会創出に繋がるのではないかと考える。(大学,その他,男性)
- 37 起業などは事例研究はできても、実際にはリスクが極めて高く、成功の方法を教えることはできない。そんな方法があるなら、教師は自ら起業するだろう。大学では基礎的な技術と理論、社会の仕組みを学び、あとは研究室・ゼミの枠を超えて多様な人材が集い、交差する環境を作ることが重要である。そこに大学の役割があると考えます。(大学,その他,男性)
- 38 大手民間企業経験者が大学や公的資金配布機関に多く採用されるようになった。民間企業にとっては、再就職先の手当ができてメリットがあるが、大学や公的資金配布機関にとっては「かつての栄光の自慢話」を楽しく聞く程度のメリットしかないのではないかと。(大学,その他,男性)
- 39 大学のコアコンピテンスが明確であれば産学連携も進む。関係してきた案件では企業が世界の先端を走っている。それぞれの役割分担が必須である。(大学,その他,男性)
- 40 ・大学としては、産学連携にかなり力を入れていると感じるが、すべての分野でそうとは言えないかもしれない。日本全体では、国レベル等で産学連携は十分意識されているとは思いますが、産と学の研究者同士の相互の信頼関係がないと絶対にうまくいかないと思われる。それは一朝一夕にはできないので、そういう信頼関係を醸成するような仕組みも必要に思われる。・産学連携がイノベーションや社会実装を加速させることに間違いはないと思うが、研究者自身も研究開発に集中するあまり、社会実装やビジネス化のための具体的道筋などの議論については、つい疎かになりがちだと感じる。社会実装等の企画や方法論については産学連携の初期段階から議論を詰めておくことが必要だが、そのための産と学を結ぶURA等の専門人材の配置や、日ごろから課題や情報を産学で共有するための物理的環境の構築などはまだまだ不十分である。・特に産と官がイノベーションを活かせない状況にある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 41 企業の建前と本音が違いすぎる。大学を企業の研究所の一部のように考えているフシがある。このような研究をしても世界に認められるような研究はできないしイノベーションは産まれない。一部の大学研究者は産学連携プロジェクトから離脱している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 最近の,起業に対する支援,また,学生の積極的な姿勢は大きなうねりとなっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 民間企業との共同研究を積極的に実施して成果も挙げているが,海外に比べて企業から大学への研究費が過小である。学生も含めて守秘義務や知財などの管理をサポートする体制を構築して,その見返りとして企業からの研究費を呼び込む必要がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 44 大学発ベンチャーは推奨されている雰囲気であるが,現実には教員が利益相反の問題から,自身が開発した技術であってもそれでベンチャーの代表になることも利益を得ることもできない。頑張った人に対するインセンティブがなければモチベーションは上がらない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 45 イノベーションとは,地道な研究から生まれるものであり,「産業界が要求しているから」「流行っているから」といってやっているような研究から生まれるものではないと考える。一方で,最近の研究者は「流行っている分野」に群がり,それが終わると,また次の流行っているものに移る...という傾向がある。それは「研究」ではない。そんなスタイルの研究者が多数いるなかイノベーションが生まれるとは到底思えない。この質問に言いたいのが,研究費が採れるという意味で産学連携のための研究をしている人もいるくらいなので,イノベーションと産学連携が必ずしも関係していると考えること自体に疑問がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 産学連携はたくさんやっている。国の補助事業が選択と集中,出口志向すぎるので,皮肉にもむしろ企業の方が自由にやりやすいところがあり,最近はそのちらを追求してきた。が,企業が出すお金が小額過ぎて,解決策たり得ないことも分かってきた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 基礎や萌芽的な段階から企業が参画することは少なく,ある程度,実用が見えてきた段階で共同研究などを通じて連携を深めるものの,知財管理上,研究成果を公にすることを嫌がるため,大学が技術の進歩・発展に貢献する度合いも限られているのではないかと懸念される。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 環境は改善しているが,産業と経済動向の硬直化が激しいためにビジネス側がついてきていないように思う。危機感が行動に繋がっておらず,最も柔軟な思考が必要な経営者の決断が最も硬直化しているのではないかと危惧する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 知の価値を,経済効果として評価する仕組みが必要ではないか。それには,社会科学との連携が必須である。個人的な研究であっても,社会における位置づけに対し,明確に評価軸を設定することにより,産学連携やオープンイノベーション,エコシステムのゴールイメージが明確となり,10年,20年を見据えた政策をバックキャスト建てることのできるのではないかと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 大学の研究室でイノベーション人材を育てる努力を行うべきかどうかは,一概に言えない。それより研究のやり方や考え方を教え,それを身に着けた卒業生は社会の中でイノベーション人材に育ってゆくというイメージがする。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 産学官連携とイノベーションに関しては,所属する研究分野によって大きな差がある。社会活動に近い研究分野では,当然力を入れていき,直接社会経済活動と関連しない研究分野ではこれらを意識した対応は少ない。自分自身は産学官連携には絡んでおらず,適切な評価ができないため,「分からない」の回答が多くなった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 企業の基礎研究にける予算が少なくなり,目先の利益に繋がる研究開発しか行わなくなっている。長期的に見て,日本が科学技術をもとに生き残るためには,大学等の機関に企業の中央研究所(基礎研究)を置き,10年後,20年後の科学技術を育む研究開発を進める枠組みを作るべきと考えます。これが,今後,必要とされる産学連携の姿であると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 産学官連携で,官の取り組みの遅れが目立つ。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 より破壊的なイノベーションを起こすには,広く研究シーズと現場ニーズのマッチングをしていく必要がある,という問題認識を持った。そのマッチングの仕組みにもっと労力をかける必要があると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 大学には多様な人材がいるが,産学連携に関しては,新型コロナウイルスの影響などで処理速度が下がり,遅れつつあるように思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 大学発ベンチャー企業の設立や,起業家精神を持った学生の数は増えてきているとは思う。ただ,諸外国と比べればまだまだエコシステムが整っていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 産業界や官僚等にもっと博士号取得者が入っていったら,基本的な研究に対する考え方や,ベースとなる概念などについての共通理解のあるところから,連携を始めることができればずっと効率が良いと感じる。博士号取得者が産業界側のプロジェクトの中心メンバーにいるかどうかで,進めやすさが全く違う。そういった面をもっと宣伝して,アカデミア側ではない博士号取得者の果たす役割の重要性を広く周知してほしい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 58 すぐに応用可能なものは良いと思いますが,応用を急ぐあまりインチキ・似非科学的な商品が出回ってしまうケースがあります。応用だけでなく基礎研究にも同様のサポートが必要です。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 59 イノベーションは予定して生み出すものではなく,多様性の中から突然変異的に生まれるものが真のイノベーションである。イノベーションを指向した科学技術政策は,大したことの無いイノベーションを生んで終わるであろう。益を得ている人は,真のイノベーションを目指した制度設計ではなく,現状を維持する設計を行うのが目に見えている。益を受けていない人達による,制度の再設計が必要と思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 科学技術イノベーションに関する哲学の不在が,軽薄な社会実装至上の政策的運用を招いていると思う。科学と技術を明確に分離して,それぞれの意義と必要性を,finderが理解していなければならない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 61 起業のモデルとなる事例,人材がまだまだ少ない.政策の方向性が適切かどうか判断することは難しい.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 芸能人やスポーツ選手,Youtuberなどに比べて,研究者(大学教員も含めて)の賃金が安すぎると思います.もっと知的財産を活用して,研究者自身にも利益を生むような構造にならないと,若い人は,研究者にならないと思う.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 地域創生については,募集されるテーマも予算の使い方も近視眼的で将来性がないものが多く感じられる.工学系では本当に地域独自のテーマというのは限定的であり,多くの地方で共有できる技術を多くの地方が協力して支援する体制が必要ではないか.地方自治体に決定権を委ねることは必要だが,テーマを地域独自に限定する必要はないと思われる.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 昨年までの繰り返しになるが,産業界のために重要なのは,すでに多忙を極めるファカルティスタッフを駆り出すことではなく,特に修士・博士の学生を送り出すことである.幸い,私が所属する情報系の1分野は人工知能ブームもあって需要は大きい,学生の定員に一切の変化はなく,需要に答えることは難しい.この問題は研究者の安定的雇用が研究力の源泉であることと衝突しており,解決が難しい.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 65 私の所属する部局では産学連携をする意欲も能力もない教員が大多数を占めていますが,私ひとりが特許を取りベンチャー設立にかかわるなど孤軍奮闘している状態です.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 産官学連携は,一部の部局では成立しているように思われるがそれはごく一部であり,多くの部局では成立していない.どこにどのような要望があるのか,産官学連携が進むようなシステムがあると良いと思います.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 昨年大学発のventure企業の発起人となり,社会実装を目指し1年半頑張ってみた.ところがventure支援をうたう大学本部の動きが極端に鈍く,知財関係のことも全く無知であり相談しても何の支援も得られなかった.権利の移転,VCからの投資の確保,知財の整備,企業への導出に際して,妨害はするが手助けをしないという体制にうんざりさせられた.AMEDや国はこれらの点を積極的にすすめようとしているが当の大学はまったくそれらの動きを支援しようという気も,体制も整っていないことに落胆させられた.特に知財部や産学共創本部にいる人材は大企業の知財部からの横流し人材ばかりで,大学発ventureを育成し,社会実装を進めるといふ気がまったくもっていないしTLO的な活動を進める能力も気概もない.名前だけの産学連携を改善するべく国は目を光らせるべきだと強く感じる.これは実際に社会実装を目指すための動きを本格的に開始して初めて気づいた.大学発のventureの質はあまりよくないのも確かであるが,まじめに進めようとする企業に関しては支援体制を整備することが絶対必要と考える.また大学発でなくてもventure企業で経験と実績を積んだ人材を大学に派遣するべきである.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 産業界が基礎研究に出資しやすい仕組みが必要であると思われる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 イノベーションは良い基礎研究成果があつてのもの.最初からイノベーションを目指した研究を推進するのは本末転倒.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 ・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)
- 71 大学・公的研究機関・民間企業・各ファンディングエージェンシーでの短期・中期・長期の視点に立った役割分担の整理を望む.コロナ禍の現状を鑑みれば,サービス産業を含めた産学連携とそれに連動したイノベーション政策が際立って重要となる.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 大学が担うべき産学官連携に関する状況の整備が必要であると考えている.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 理工系大学としてベンチャー支援を担当している者として,ギャップファンドのような支援の限界を感じている.実際には,適切な経営パートナーを得てベンチャーを起すまでに大きな壁があり,さらに起業後,成長が軌道に乗るまでにさらにもう一つの壁があることを実感している.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 起業家精神は徐々に育ってきていると感じるが,まだまだ米国などに比べると遅れている.抜本的な教育改革を進めるための教員の意識改革が必要と考える.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 オープンイノベーション活動が十分ではない.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 URAを中心に産学連携を進めているが,なかなか軌道に乗らない状況が続いている.URAの採用が任期制であるため,産業界に強い影響力を持つような有力な人材が集まらないことも要因の一つであると思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 産学官連携とイノベーション政策の浸透は製造業・情報通信関連企業では進捗してきていると感じている.一方で,サービス業への波及は不十分に感じる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 組織全体としては何らかの取り組みが行われていると思います.しかしながら,受講生や卒業生の声を聴いてみないと判断はできません.プロバガンダやマスコミ受けの時代はもう過去のものです.実効性を語らないといけません.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 79 ドイツでは教授資格(Habilitation)をとるためにはかつて,企業経験などが必要であった.企業での一定の功績,業績を得たもの(役員クラス)を積極的に大学側のマネージメントに携わることで,価値の高い,産学官連携が促進されることになるとおもう.ドイツの企業の製造業においては,社長クラスが博士取得者であることが多い.日本の博士課程の教育が,企業での評価につながっていないといえる.改善の余地があると考えている.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 80 イノベーションとは、1000件挑戦し、1000件が投資金額または期待された成果に対して80%、90%の成果を収めるものではなく、1000件中997件は失敗しても3件が1000%、10000%の成果を出すものをであると考え。振り返って、我が国のイノベーション政策は、出来そうなことに対してそこそこの成果を期待して支出されており、それは期待された成果に対して80%程度のリターンは得られないだろうが、将来1000%、10000%も成長するような真のイノベーションは生まれにくい。もっと失敗に対して寛容であるべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 規制が強すぎる。特にドローン関係はがんじがらめで、ドローンを飛ばすことすらできず、いわゆる、「石橋をたたきすぎて壊した」という状況になっている。テロを心配する前に、日本の技術が枯れ、中国からの市場の草刈り場となっている。(大学,第2G,その他,男性)
- 82 イノベーション政策の視点で研究者育成を考えると、おもに産業界からの要請に応えるべく近未来に役立つ研究者が育成される。研究者個人の視点から見て、イノベーションの意義を捉えて養成することが長い期間でみて意味があると思う。研究者のキャリアパスが明確、多様に示されることにも繋がります。(大学,第2G,その他,男性)
- 83 人材育成には費用がかかる。大学では特に博士後期課程の学生を育てることが、人材育成に加えて研究活動の活性化には不可欠。しかし、企業の博士後期課程学生の処遇が全く不十分。あるいは、企業からの資金で博士後期学生育成のための資金を供出するという手手段の一つかもしれない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 研究者自身が起業家・経営者的なセンスを持っている場合もあるが、かならずしもそうでない場合の方が多いように見受けられる。素晴らしいアイデアを持つ研究者であっても、企業化することによるリスクを嫌う場合も多い。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 良くなされているように見えたり、それが全く意味の無いように感じられたり、印象が大きくぶれるので、何をどうすべきかがよく分かっていないのかもしれない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 産学連携的な活動を行っていないのでいずれも答えられない。その事に対する批判はあると思うが、何事もトレードオフであって、産学連携活動を行えば、その分他の研究に割くエネルギーは必ず減少する。したがって研究者個々人が自分のテーマや適性に従い、どの活動にどのようなウェイトを置くかを選択できる事が望ましいと考える。(私個人も将来的に産学連携を試みるつもりがない訳ではなく、アンテナは張っているが、今の時点では基礎研究に専心する事が、自らの研究者としての発展に望ましいと考えそのようにしている。その選択が尊重される科学技術政策および大学環境を望みたい。)(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 産学連携については、大学内の機構や地場産業との勉強会やシーズ説明会など積極的に行っており、徐々に共同研究につながっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 一定の割合で教育系の仕事(講義・実習)を受け持つ義務があるため、外部との連携が時間的に難しい場合がある。研究専念は可能ではあるが、学生や院生が来なくなるため(教育しないなら学生は付けない)、実際には不可能である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 インターンシップをはじめとし、イノベーション人材の育成プログラムはあるが、修士在学中は講義と就職活動に追われているのが現状である。経済界と協力することによって新卒一括採用を見直し、ジョブ型雇用へ移行させ、研究活動の中で得たスキルを評価する仕組みづくりが大切である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 特許を出すのと論文や学会で発表するのは時に相反する目的になりうるので、そういった問題を折衝するのに特化したコーディネータなり機関を用意して相当なバックアップをしないと、単純に研究成果のアクティビティが下がるだけの結果になると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 91 各大学の知財部が専門性と責任を持って対応すべき。教員任せでは大学発ベンチャーは育たない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 地域の特性を活かしたイノベーションが大切。先端企業のみができる研究を地方で行うことのメリットは少ない。地域の中小企業によって有用な、産学連携やイノベーションを再度考え直さねばならない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 企業と大学の研究者の「価値観」を揃えることは極めて難しい(両方にいた経験があるのでよく判る)。いかに専門性がお互いに求めるものであっても、目指すゴールが違っていると協調して進めることは困難になる。まずはゴールの共有が大事だと思うが、多くの場合企業の人は企業のことしかわからないし、大学教員は大学の価値観しかわからないので、その必要性に気付かない。まずはゴールの共有(何をどこまでやるのか、成果をどう公表するのか、達成できなかった場合どうするか)を念入りにやるのが大事だと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 94 国立大学では利益相反の問題が起きることを懸念して産学連携に及び腰の同僚が多い。産学連携の推進を図るには、米国のように、大学教員も連携先の営利企業から一定額の報酬を受けられるように兼業制度を見直す必要があると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 イノベーションにつながる大学発シーズに対する産及び官の目利き能力が低いと、連携が効率的に行われていない傾向がある。目利きができる人材の不足が根本にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 全ての研究が、すぐに産業界に役立つともイノベーションに役立つとも思えない。すぐに役立つ研究ばかりにシフトし、多様性が失われている。生物の多様性は守ろうとするのに研究の多様性を守ろうとしないのはなぜか?(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 97 産業界は大学への口出しが多く、優秀な人材育成を大学に任せきりであると感じる。責任を大学に押し付ける一方で、産業界は十分な資金を大学側に提供していない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 産学官連携の一步を踏み出すきっかけとなる交流の場が少ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 99 大学が変わったため、まだ十分把握できていない部分が多いですが、恐らく今所属している研究科では熱心であると考えています(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 100 産学官連携を進めているのは分かるが、民間企業は利益を求め、大学での基礎研究は学術的な意味を求めているので、目標が違いすぎて一緒に組むのは難しいと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 101 新しい技術に対する支援が不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 産学官連携は大幅に進んでいるが、大学での経営人材が不足しており、雇用や資金で様々なリスクが生じている。イノベーション政策についても、ムーンショットのような試みはあるが、全体的に短期成果主義で近視眼的なリソース配分がなされている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 世界的に見れば各国各研究機関は生き残りをかけて競争と共創を繰り返している。よりグローバルな視点からイノベーション政策を展開する必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 地域社会の持続的発展に向けて、地域の特色を生かした産業振興、新産業の創出が必須であり、今後は、地域自治体と大学とのより積極的な連携と、それを通じた企業との連携が、より重要になってくると考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 大学の規模による人材及び予算の格差が大きくなり、小規模、中規模の特に地方大学における産学官連携を進めることの困難さは解消されていない。地方大学での若手研究者の元気がなくなりつつあり、そのことがイノベーションの遺失に繋がらないかを危惧している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 本学にもURA組織が整備され、知財を含む産学連携への支援の取り組みがうまく機能するようになってきている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 URAの必要性を十分に認知しているが、実際にURAを雇用できていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 108 学術研究・基礎研究を推奨してはいるが、産学官連携とイノベーション政策で出口戦略を求め過ぎと考えられる。もう少し分野領域を明確にした戦略と予算措置が必要ではないか。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 109 大学で科学技術イノベーション人材、すなわち、技術経営や知的財産の専門性を有する人材を確保することは企業側の定年延長でますます困難になってきた。ある程度の規模を持つ大学(国公立・私学関係なく)の技術移転等は、企業の技術管理部門のマネジメントにより運営するような体制、すなわち、大学の産学連携部門は企業がマネジメントする体制を強制させるような形でない、イノベーション政策の実現はできないであろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 最近、30-45歳では研究成果をもってベンチャー起業など考える人もいるが、最終的に大学の判断基準が厳しいため、そのプロセス自体を進めることをあきらめている人が非常に多いと考える。大学はサポートではなく、大学が非難されないための大学のディフェンスが主となっている。国立では、〇〇大学(事例があるから)と〇大と〇〇大(大学が責任をもって挑戦的に)のみ適切に対応していると考え。あと企業共同研究は、研究者が行った場合、完全に評価されずボランティア活動。多くやればやるほど疲弊するという構図にもなっているため、活動に魅力を感じる人のみがやっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 大企業は全世界の大学をターゲットにできるため国内の大学とのみ産学連携をする必要がない。大学は人的、金銭的、時間的資源が年々減少し企業側から魅力ある研究を打ち出せない。そのためイノベーションは生まれにくい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 生命医科学に関していえば、研究成果であるシーズを臨床試験に移行する国家機関が必要である。現在は製薬企業のみであり、企業はリスク回避しか考えていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 一時期、特許を取ることが推奨されたが、現在は「売れる」見込みのある特許に絞られている。公的研究機関で生み出される技術は、すぐに金銭的価値を生むとは限らないものが多いので、特許維持費にもそれなりの予算をかけられる仕組み作りが必要と感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 この問4のすべてに関係する根本的原因は、博士後期課程修了者の数が伸び悩んでいることと、経済的な低迷の2点であろう。つまり大学(基礎研究者)も民間企業もそれぞれ目先の研究や業務で手がいっぱい、予算的にも時間的にも新たな領域(産学連携も含めた未知のテーマ)に踏み出す余裕がない。またもともと日本企業で大学レベルの基礎研究(すなわち利益や商品に直結しないレベルの研究)から製品開発を行っているところはごくわずか、そうした土壌も一部の人のにとっては産学連携を不要なものと思わせている一因であろう。すなわち基礎研究からしっかり行っている大企業は大学の力を必要とせず、むしろ知財などのことを考えても自社のみで行いたがる。一方中小企業は研究そのものには興味は無く、設備もノウハウもないため、成果だけを手取り早く貰えればよいと考え、大学との溝が埋まらない。コロナ禍によって、いよいよ(大学と組んで基礎からイノベーション的な)長期的視野での研究開発をする企業は減るのではないか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 産学官連携を大学で進めるための知財部署が近年シニアスタッフばかりで戦略も感じられず、機能していないように思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 116 地元の企業からの問い合わせが学内の産学連携からやってきて、答えたがそれに対する応答がもらえないのは残念だった。こちらだって、実際の情報を欲しいわけで、それが「連携」ではないかと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 例えば大学で「起業家精神を持った人材」を育成したとしても、そういう人材が起業できるような社会情勢ではない。そのような取組を大学がすべきなのか疑問に思っている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 118 産学連携は基礎研究とはなじまない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 119 ベンチャー企業の伸び具合が、イノベーション人材の確保につながると思うので、容易にベンチャーを起こせる仕組みと、失敗しても大きな負にならないで再挑戦できる土壌を作らないと、イノベーションにつながらない。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 120 適度な交流は必要だがそろそろ産学連携重視は総括して方向性を修正すべきです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 121 研究者に寄り添ったコーディネーター&専門事務職員の力を借りたい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 最近,長年競争資金を獲得するための申請書を添削いただいたり,企業との共同研究にアドバイスいただいた職員が任期解除の審査が行われたが,継続雇用とはならなかった。痛手である。大きなプロジェクトのみが成果でない。きめの細かい対応の積み重ねが思わぬイノベーションを創出する。極めて残念なことがあった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 共同研究に至る前段階でのコンプライアンスの難しさや大学における間接経費の大幅な上昇(文科省の命令)が研究者の意気込みに冷や水を浴びせている感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 研究者自身がもっと出口を見据えた発想で研究を進めていかななくてはならないと感じる。一方でサイエンスを極める研究も重要だと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 コロナ禍で共同研究が減ったという声が多く聞かれるなか,我々のように逆にコストカットのための共同研究の提案などが増えている状況もある。国立大学の著名な研究者と大企業のお互いの名前貸しのような共同研究は意味があるのか。実際に失敗した例も聞いている。大学は企業のお手伝いでは無い。それは確かだろう。だが時間も名誉もある大学でコストを掛けた結果が残念だからと言って低コストで弱小大学に来て同じアウトプットを要求する。基礎研究力も確かに大事だろう。だが応用力の無い人材を名誉ある地位に置いておくのは正しいのか。本当によく考えていただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 社会の変化が早く,学部教育では,学科やコース単位で対応するのは難しい印象です。そのため,全学で行うケースが増えていると思いますが,今度は学科やコースの教育とのすり合わせが課題になっている印象です。大学院メインで行っていくのがいいように思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 教育と研究と事務仕事で精いっぱい,産学連携まで手が回らないのが実情。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 128 コロナ下で影響を受けているが,概ね連携は維持されている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 129 いわゆる「理系」と呼ばれる分野に所属する学生や教員は経営やお金に対する教育を十分に受けていない場合が多い。お金の計算ができる人材でないと,起業はできないのではないだろうか?(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 県の農業試験場などもっと積極的に連携できる場を提供してほしい(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 適度な産学連携やイノベーション政策は研究活動と両輪となり,双方にメリットがある。しかし,過度に「選択と集中」や「産学連携」,「地域産業への関わり」を推し進める事は,基礎研究や研究そのものに対する機会や予算を逼迫し,本末転倒である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 大学ベンチャーは,いまだに売り上げを伸ばしてはならないような気風がある。会社であるからには,売り上げを伸ばさないと破綻してしまう。産学連携も,企業側の売り上げに貢献できなければ,成り立たない。営利を目的としない大学の考えと合わない状況は続いている。大学発ベンチャーの成功例をさらに作るべき。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 133 イノベーションのための研究費を誰かが保証する必要がある。これがネックとなりうまくいかない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 民間企業の産学連携においては企業による大学の知財の私物化,あくまで研究費獲得のための連携(成果の社会貢献を目指していない),失敗しても非難されない旧帝大系の大学との連携を望むなど,本来産学官連携のあるべき形とは違う方向で進んでいる部分も多いと思われます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 本学の知財は頑張っていると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 学内のオープンイノベーション機構を介して,共同研究案が進んでいる。産学官連携に向けて,一層の改善が期待される。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 長期間で,民間企業の研究者が開発を望んでいる技術を公にして,それに応えられる技術が開発できた場合に協働できる仕組みづくりがあると,日本でのオープンイノベーションを実現できるように感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 クロスアポイント研究者は,結局大学では見かけず,周りからみるとどうなっているのだろうという疑問を感じます。きちんと所属ははっきりとして組織に対して責任をもってもらわなければ,組織全体の向上にはならないと私は感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 企業が直ぐに商品化できる研究結果やアイデアを,大学に資金と引き換えに早急に求めることは基礎研究の発展に繋がらない場合も多い。時間をかけて基礎研究データを積み重ね,査読付き論文に投稿して客観的且つ学術的に評価,検討したデータ(結果)が,企業が受け入れやすい短絡的なデータとは異なる場合がある。大学は,企業が受け入れやすい結果を出すための下請け機関ではないことを明らかにすべきである。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 140 学術的研究と企業の研究との目的が少し異なり,共同して研究を行うことが難しいと感じたことがある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 141 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ができるコーディネーターなどの支援人材の育成は不十分である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 産学官連携は応用的な側面のみで実施しているようでは,先がない。基礎研究段階からの産学官挙げての取り組みが必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 ベンチャー創業マインドをどのように育成するかは,社会全体の問題である。失敗を見守る精神風土が大切である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 144 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)
- 145 ここでのイノベーションという言葉の考え方は私の持つイメージとはかなり異なるようです。イノベーションとはそれを目指して達成されるものではなく、主に基礎研究の中から当初想定しなかったような新たな発展に繋がるものと考えています。NISTEPとしてのイノベーションの定義はどこかで見られるのでしょうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 ・日本で産学連携ができていく理由の一つに、それぞれの機関で人的交流が海外ほど多くないことがあると思われま。日本では一括採用された新卒を、その機関で育て上げる方式が主流なので、当然産学官の間でも交流は少なくなってしまいます。”官”の一括採用方式は、ただちに変わることはなさそうなので、”官”では、民間や大学との兼業を認めるなどの、思い切った改革を進めていくことが必要です。また、”産”も、通年採用、ジョブ方式に切り替えていく必要があります。新型コロナの影響で、これは少しずつ進みそうで、イノベーションの創出を促進できるような思われます。このジョブ方式が一般化すれば、各機関での人の交流は起きやすくなり、イノベーションの創出につながると思います。・コロナ禍で、テレワークが浸透していくなか、地方創生がさらに重要になります。実際コロナ禍の前から、労働集約型から知識集約型の産業構造の変化が起こっていたのですが、これに十分に対応できなかったのが、“官”と“学”でした。役所や学校に行かなくても、便益が受けられるしくみ、特にデジタル化を強力に推し進めていくことが、イノベーション創出の原点になると思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 企業と産学共同研究を行っています。せっかくの技術や新たな製品開発の芽を育てられている企業はほとんどありません。今の日本は全て大企業に依存していますが、その大企業に元気がないのでから国力が落ちるのは当然の帰結です。国は本当に日本の将来を考えているのでしょうか？株価を高くすることだけしかできなかったアベノミクス、それに付度する心無いお役人を中心では国は滅びます。このアンケートを見るお役人には是非、将来の日本をどうするのか大志を抱いてほしいです。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 少し遠回りかもしれないが、大学での縦割り教育をなくす方向から始まるような気がする。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 社会は産学官だけでできているわけではない。不足する研究資金や多様な価値観をもつ人材のネットワーク化と結集には、社会課題に挑む人材の支援が充実されるべき。また、イノベーションには質の高い課題が必要である。その課題は国内企業だけにあるわけではない。世界課題や他国の課題に挑む自由と支援策が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 150 国立大学法人の規定ががんじがらめで自由な産学連携ができない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 151 近年、私が関係している分野(原子力・放射線)では、規制がますます強くなってきており、その結果、民間、国研、大学の連携も難しくなっている。産業規模のものと研究規模のものは本来規制は異なるべきであり、研究をより行いやすい環境を求む。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 152 連携に関する部門が肥大化して、予算を消費していると、あちこちで聞く。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 153 産学官連携については、地域の産業界、地域の自治体、そして大学の思惑がそれぞれ異なり、共通認識のもと推進するには連絡会議の調整など様々なことを処理する強力な組織、マンパワーが必要であると感じています。(大学,第4G,その他,男性)
- 154 産学官連携が社会実装に結びついていない実感はない(大学,第4G,その他,男性)
- 155 私の所属する組織に関しては、私学なので仕方ないことであるが教育と研究のバランスが悪く、研究の実行が十分にできる時間が取れないことが多い。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 政府と産業が主導する形でのイノベーションは行われているが、現場の事情や歴史的な背景を理解するような双方向的な取り組みとは言えない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 民間企業や研究所との交流の機会がなく、新しいアイデアの創出がこれまで見込まれていないので、複数の大学と民間企業、研究所でのテーマ別の討論の機会が増えるような体制作りを期待します。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 産学官連携は重要であると思えますが、昇進や公募で評価される項目は論文の質と量および外部資金獲得金額が大半なので、あまり積極的には実施できません。実施したいが余裕がなく、なかなか挑戦できない部分です。地域創生は、公立大学という特性上、地域のための研究を思い何かしら理由づけできるように研究を実施していますが、実際の研究成果は地域には即してはいないように思えます。私の研究分野では地域創生への貢献は難しいです。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 産学官連携とイノベーション政策に基づき公的補助金制度などは多様かつ充実してきていると思えます。一方で研究者の意識として、業績の価値を学術的論文に置く場合、産業界との連携研究は応用研究であり、知財のしぼりなどもあって基礎研究との両立が難しいことから、学術的価値として低く見ている方も多く感じます。多くの研究者が参画し取り組みを充実させるためには、学会や研究者への意識改革につながるような働きかけも必要のように感じます。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 160 政策の状況を見ると、短期的な課題解決策(観光振興等)や企業への経営支援(助成金)に偏っていて、中長期的視点での科学技術イノベーションの振興に至っていない感がある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 161 企業が大学のシーズを軽視しており、お金と知識を同等に扱おうとする。これは科学技術教育が重視されていないことの弊害である。お金だけでイノベーションが出せると勘違いしている政策側の人達は、どこにどう支援すべきなのかがわかっておらず、すでに開拓されたものにお金をつけて成果にしている。このようなやり方では、支援なくても自分で伸ばせる人しか支援されない。シーズ開拓は何も成果を求めず、でも没頭できて何かに化けそうな(先行き不透明な)ものへの投資であり、現在の支援システムのように「どう開花するか」を予測できるような既定路線に乗っているようなことを求めているは何もイノベーションにならない。「くだらない」シーズに「千3つ」の精神で投資できるかどうかで決まる。日本の科学技術予算ではそれができるだけの余裕がないため、そもそもイノベーション政策は本来のそれとはまったく違う形になっているのが残念。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 ICT分野の産学連携では、異分野の中小企業との連携は比較的实施しやすいと考えられるが、本質的な技術革新が求められる巨大IT企業との連携においては、現場での課題が広く共有されているとは言えない。新しい連携の形が求められているのではないかと考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 163 本学では予算の関係から特許を特許事務所等に外注せずに自前で書いています。残念ながらそのような特許は出願はできませんが、あきらめず実効性のないものとなっています。そのような実効性のない特許をもとに産学連携などできません。実際に実効性のある特許を書くためには、先に産学連携を何らかの形で始め、成果を出し、企業に特許を書いてもらうしかありません。大学予算が削られている中で国が大学に求めていることは増えているという矛盾した状態が常態化しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 私は工学部に属しているが、産学連携は工学系では必須だと思う。産学連携をしない工学系の研究者は、目の前の大海を知らない井の中の蛙と同じと感じている。大学はもっともっと産学連携を活性化させる仕組みが必要で、具体的には企業などとの交流会や大学の研究者を企業に派遣し議論させる仕組みを作るべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 産学連携を進めることを政策として推奨するのであれば、企業からの共同研究費以外に使えるインセンティブ経費を配分するなどの工夫が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 私個人としては、企業との共同研究も積極的に進めたい。実際に、共同研究も現在行っているが、資金、人員が不足している。自分自身が土日出勤し、共同研究に関する実験を行っている始末である。大学からのサポートはまったくない。余計な業務を回され、妨害されているに近い状況。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 企業を退職されたシニア研究者を大学でもっと積極的に雇用することが必要だと感じます。製薬関連分野では、特に外資系製薬企業出身者が、世界標準の研究開発の進め方についてよく理解していると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 産学官連携に取り組むほど、仕事を増やし、研究室の学生に負担をかけることになるのが実情である。企業との共同研究では、研究室によっては、学生に無理やり研究テーマを押し付け、達成状況が企業の意図したものではない場合、企業が目的を途中で変える場合には、学生が迷惑を被ることになる。この場合には、共同研究というよりも、企業の下請けのようになっている。低賃金のバイトまたは無償で、学生やポストドク研究員を働かせることになりうるのではないかと心配である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 169 民間企業との間の人材流動に関しては、国としてこれ以上進める必要はないと考える。アカデミックポストを企業人材に占められることにより、博士課程の学生のキャリアパスを混乱させ、博士課程に進む学生を減らす要因になる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 産学連携はとてどもやりにくいです。実用化研究は「企業から研究費を取るもの」であって、「実際に技術を製品化するものではない」という思想が強く、実用化研究はとてどもやりにくいです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 大学は夢見る高校生に合わせて、彼らの人気の高いものから学科を編成している。しかしながら、高校生が夢描く専門分野は、我が国の主要産業が欲する分野ではないようだ。将来の我が国の富を生産する産業分野に若い知能が向かわない限り、我が国の未来に寄与するイノベーションは起こらないだろう。科学技術イノベーションというが、市場規模のまったくない分野における技術イノベーションに価値があるのか？それをイノベーションと呼んでよいのか？(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 産学官連携自体はある程度上手くいっているような印象を持っている。ただし、十分かと言われればそうではないと言える。ただし、それが悪いことかと言われればそうではない。例えば、イギリスなどでは大学は企業の下請けのような研究を行っている事例が多くある。これは表面的に見れば産学が密接に連携しているともいえるが、自由な学問の探求という点においては疑問が残る。研究者の自由な研究活動の機会を確保しつつ、産学官の連携が結び付くような環境を作ることが重要であると思う。産業界自体も苦しい中、難しいことだとは思いますが、そういった状況を整えることが日本の学術的な地位を高めていくことに繋がるのだと考えられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 まず、回答者を取り巻く環境は、とても悪い。産学コーディネーターのアクティビティがとても低い上に、知財専門者が期限延長されず不在となり、URAも1名という環境はとてども産学官連携を進める大学としての体制とは言えない。自前のVCを設けることができ、人材も豊富な大学が本当にうらやましい。なぜこんなに格差を生み出す政策を実施したのか、選択と集中の総括をしていただきたいし、是正していただきたい。でなければ、生まれと育ちの違いによる人生の格差がとてども大きくなっていく。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 大学の研究で、特に萌芽的、挑戦的な、基礎的な研究の場合、産学官連携との両立は難しいと思うし、一概に産学官連携が重要とも思わない。イメージとして、産学官連携した研究は、少しつまらなく、泥臭い研究であり、学生としては、つまらないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 175 地方大学という立ち位置もあり、現在の勤務先では産学官連携を積極的に進めている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 事務組織改革の影響により、小回りがきかない組織体系になったと考える。これまでの地域ニーズへの対応等、実施過程までのプロセスが煩雑化している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 政府公募型の研究期間が終了すると、その後のサポートはほとんどない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 地方大学では、企業の共同研究に回せる資金力に限りがある。そのため、地方大学での地域貢献をもとめられつつ、外部資金も求められてもそれに応じてくれる母体がない。基盤研究費があつてこそその地域貢献と、その後の地域の企業の育成などにつながる。いまは大学からの資金が、一部あるため回っている。しかし、すべての研究分野にはまわらず、地域貢献に直結しない分野では、将来的なつながりができそうであっても研究経費が捻出できない。十分な公的資金があつてこそ、日本全体の基盤が育成できるのではないか。地方大学が活性化することが全体の活性化にも役立つ、人材育成や地域への人材供給に役立つ。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 産業界からの期待は高く、また大学側の取り組みも非常に積極的である。しかし、集まる学生達の能力は低く、基礎学力等の補完に多大な労力を割かれている。ミスマッチである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 産学官連携を行うにあたって、ペーパーワークは増え、会議も増えて、それらに時間を取られる。基本的に何をすることも地方国立大は研究するための人員が少ない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 181 ライフサイエンスでは、産業としてはある程度成立しているものの、社会に貢献しているとはいえないビジネスモデル(有用な効果が証明されていない健康食品の開発など)が高く評価されており有害です。技術移転や経営等のマネジメントを充実させることがうたわれていますが、本質的な要素は技術の水準が高く、独自性があることです。現在のように専門性を軽視した政策を継続している、イノベーションを創成することは難しいと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 182 地域のニーズに合致した研究や産学官連携の研究は、まだまだ生まれにくい環境にある。産学官を橋渡しをする仕組みがもっと必要に思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 183 少なくとも自身が所属している学部では、知識を蓄えるような内容が主流になってしまっていて、残念ながらイノベーション人材を育てるには至っていない。また、民間企業との共同研究も講座間、研究者間で温度差が大きい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 184 産学の溝を縮める施策の工夫は認めるが、その溝は深く多様である。ベンチャーをつくれれば良いというような風潮であるが、研究成果をビジネスに乗せるためには、どのように資金を調達し続けるのが重要であり、その気づきと具体的なアクションをもっと研究の早い段階から付加していかなければ、現状を打破することはできないと感じている。みんな頑張っているが、大学の教員や事務担当者がいくら頑張ってもビジネスの世界に通用するアイデアは出にくく、ビジネスパーソンを研究の場に引き入れるような仕組みを考えていただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 185 官は大学側に働きかけるよりも企業側にもっと働きかけるべき。私自身は産学官連携に色々取り組んできたつもりだが、やはり企業側が乗り気じゃないことが多い。特に日本の企業は後ろ向きでどうにもならない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 186 イベルメクチンを市場に入れ、その収益を学術に還元された大村智先生のような成功例はなかなか出ないでしょう。大村先生が米国におられたことと、海外の製薬会社に橋渡ししてくれた人がおられたからこれは実現したのだと思います。今製薬会社をはじめとして民間企業は弱っており、このような余裕はないと思います。あとは国か、地方の篤志家に頼るのも方法かもしれません。英国では高齢期に大学や自治体に沢山の寄付をした人はSirの称号を貰っていました。一部のビジネスパーソンに取ってはそれが人生の目標ともなっているみたいでした。そういう寄付が格好良いという風潮を起したり、国や県もそれなりの称号や名誉を与えるという方法もあるのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 大学として、あまり開かれているイメージを持っていない。そのための体制(資金,人材)も不足しており、整っていないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 新型コロナウイルス感染の影響で企業の体力が落ちてくると、ますます目先の商品化を重視する方向へと進むような気がします。企業もその担当者も必死なので仕方がないと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 コロナの問題を早急に乗り越えるために、これまでより早い薬の承認などの事例ができれば、今後もそのスピードを基準に、社会に還元できるシステムが整うと思います。(安全性の検証などは当然時間が必要ですので、手続きの部分のスピード化として、「官」における担当人材の新たな雇用など。)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 190 産学官連携が存在するのかわかりません。税金で実施されたイノベーション政策に関しましては、事業終了後の評価、コストパフォーマンスを国民に広く公開する必要があります。政策の失敗に蓋をして見ないように、あるいは見せないようにしてきた結果が、現在の日本です。前進は、失敗の直視のみから生まれます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 191 雇用の問題もあり、若手のチャンスはこれしかないと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 192 産学連携が推奨されているが、実際にやったものの、成果が得られなかった時のリスクが大きすぎた(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 193 研究者側にその知識がないため、取り組みも、取り組むセンスも感じない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 現在の所属機関・部署では、産学官連携や産業を視野に入れた教育活動はほぼなされていない。個人的に、研究成果を特許申請することを考えていたが、学内での実績がないことを理由に対応を拒否された。大学の規模に関わらず、産学官連携等が進む体制がつけられていくことを強く望んでいる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 195 純粋学術分野の技術開発型研究者であっても、産学官連携とイノベーション政策への貢献について考えることが大事ではないか。現状では、考える機運とインセンティブが不足している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 196 実際に研究者が産学連携に取り組む場合、様々な対応が求められ、自らの研究に取り組む時間がなくなる。また、民間企業との共同研究において、連携・協働を強化して進めようとする、担当する研究者は、実用化に向けた試験等に忙殺されて、自らの研究ができなくなる。産学連携と研究活動のマネジメントは注意深く行う必要がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 197 産学連携は重要な方針であるが、一方であまりそれに頼ると後々の時代に評価されるような画期的研究ができるのかどうか不安である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 198 基礎科学の分野ではまだまだ産官学の必要性は認識されていないが、最近の宇宙関係では多くのベンチャーが立ち上がりつつ有り、それらの人たちの様々な交流が始まっている。私自身も少しコンタクトするようになり、非常に基礎科学にも役立つこともあることを認識し、○○○○【大学共同利用機関】内にも新しい組織として「産業連携室」を立ち上げるに至った。時間はかかるが、こうした取り組みがイノベーションを通じて我が国の基礎体力を押し上げることにつながることを期待している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 199 民間企業がより公共性の高い研究投資に興味を持っていないものか、常日頃の悩みである。長期的な展望を持って、産学連携の枠組みが活性化されるためには、税制上の特典など、利益と直結する何かが必要なように思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 200 産学連携は、相変わらず弱いと思われる。新たなマインドをもった研究者やサポーターを増やしていけないとこの点は難しいと思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 201 研究者の数は一定なので、過度なインセンティブを与えることにより、その分、基礎的な研究を遂行、評価するアクティビティが相対的に低下する。現状、そのトレードオフのバランスが悪いとおもう。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 202 コロナの影響もあるようで、民間の研究への資金や人材提供が難しくなっているのだと感じる。民間からお金が出てこないだけでなく、人材交流や情報共有も難しくなるのではないかと危惧感がある。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
- 203 科学技術基本計画に人文・社会科学が入ってくることの重要性が、今回の質問全体を通じてあまり感じられない。定点観測 だからかも知れないが、そのあたりは柔軟に意見聴取されてもいいのではないかと思う。もう一点は、「我が国」という問題設定をする上で、国としての位置も重要だが、それ以上に、国際的取り組みの中に、各領域の研究者コミュニティが、コミュニティとして参画し、取り組み全体の成果を向上させるのに貢献できるような環境を整備することが、結果的に国としてのランクをあげていくことになるのではないかと考えます。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 204 企業間での連携がもっと必要であり、その間に学が入って連携を促進させるべき(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 205 産官学連携には民間企業のを考え方を大学や研究機関に上手く伝えるシステムが重要である。失礼な言い方だが、大学や研究機関のみで研究を続けてきた研究者はニーズを把握してシーズに落とし込むという研究の本来の姿を理解していない方も多く、イノベーションを生む土台が乏しい。また、JSTのような組織はできる限りスリム化すべきだが、少なくともトップは民間企業の出身でないとイノベーションを生むような政策を取れない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 206 イノベ法改正により、産官学連携やイノベーションが政策的には進んでいる印象であるが、そのための成果を生み出す土台や基盤となる基礎、基盤研究への軽視が相対して目立つ。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 207 研究機関が有するシーズと企業が求めるニーズを効果的に結びつけるためのマッチングを行う人材の育成が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 208 やらうとすると止めようとする文科省の役人がいる。こまったもんだ。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 209 日本のアカデミアにイノベーションやベンチャーの機運が根付いたとはまだ言えないと思う。研究者や博士学位を有するものには起業希望がないわけではないが、事務方主導ではなかなか難しいと感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 210 連携やCOIの問題を米国等に見られるレベルでスマートに解決し、アカデミア、国、民間それぞれ単独には実現不可能な社会課題を解決するために、従来の日本型の「産官学連携」を越えた、それぞれのsectorが責任をもって最大限の活動の可能なpublic private partnershipを実現するための努力がさらに必要と痛感しています。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 211 全体的に、組織的な体制整備がまだ不十分で、事務的な対応が多すぎ、多くの時間と労力を要する。そのため、連携意欲を打ち消している場合がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 212 “民間企業”と“大学や公的研究機関”の間での考え方の違いに大きなギャップを感じる。例えば、特許出願では民間企業ではスビードを重視するが、“大学や公的研究機関”では出願までのスピードが遅いだけでなく、特許活用ではなく不実施補償で収入を得るなど、受け身の方針をとるケースが見受けられ、“大学や公的研究機関”の考え方を変える必要があると思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 213 人件費(交付金)が年々削減され全く余力のない状態が続いており、一丁目一番地の研究以外のテーマに人件費を投ずることができないのが実情であろう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 214 ベンチャー企業設立に関しては、税制や社会保障面での優遇制度など、政策面でのテコ入れが必須。ベンチャーと大企業が同じ仕組み・枠組みで扱われている現状では起業しようという人は出てこない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 215 連携が進むにつれて、知財関係での手続きの煩雑さ、複雑さが目に付くようになってきました。重要性は理解しますが、この先の足かせになる印象があります。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 216 公的研究機関が、開発技術の社会実装や、ベンチャーの設立などによる技術の普及が容易に行える環境を整備すべきと考えます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 217 目先の利益にとらわれすぎている印象を強く感じている。10、20年先を見て政策を組んでほしい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 218 公的研究機関で生み出された知の社会実装を支援する事業予算が増えているが、人材育成については追いついていないし、ノウハウがない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 219 基礎研究で異彩を放つようであれば、他との連携においても大きな成果は期待できない。イノベーションは、基礎研究を重視して初めて成り立つ。見かけだけ、連携の形をとっても、新しいものは生み出されない。見かけ上、地域ニーズに即した課題のように見せていても、結局は政府の方針をそのまま地域に押し付けているだけではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 220 知的財産と標準化を連携させたとりくみを今後進めていく必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 221 産業と連携することが主となる組織に所属しているため意識づけはできている。ただし、ベンチャーとなると敷居が高い。特に材料開発のような時間も資金も必要とする分野においては、起業は困難だと感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 222 企業連携やベンチャー創出におけるコーディネーター、コーディネイト能力のある人材がかなり不足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)
- 223 研究者は経営工学やイノベーションについて興味が薄く、その問題意識がないと、企業の問題意識が理解できない傾向を最近特に感じる。成績が良いから研究者にという特権階級みたいな意識が研究者サイドにまだ残っている？(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 224 イノベーション政策は科学技術に対する投資と思われる。結実する成果に結びつくことは少ないかもしれないが、金融的な投資に比べ人材育成や科学技術開発の活性化には確実につながるものであるため、社会貢献度のある、世界に貢献しそうなテーマについては規模の大きい政策投資を期待したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 政策がころころ変わると、浸透するのも難しいのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 226 有能人材の発掘や探索が不十分であらう。文系出身の役人と理系出身の人材交流が極めてすくない。国際的な開かれた人材の雇用がすくない。言葉の壁がおおきい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 227 かつては財団の調査や学会活動など、産学の研究者が交流、自由闊達にアイデアを交換する場が多数あったが、仕分けや経済悪化、コンプラ強化の影響で、昨今はそのような場が減少し、研究者が政策状況や産業界ニーズを聞くような機会が減少し、結果として研究成果が小粒化しているとの印象がある。加えてコロナで対面機会が減少し、その傾向が加速することを懸念している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 228 イノベーションが上手く行っているとは思えない。コロナのためか皆が下向きになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 229 大学で特許を申請した場合、その後、審査請求、権利化、維持、ライセンス、事業化提案と多数のステップを踏んで実用化に至るにもかかわらず、これを推し進める人材がいないために、出願だけで止まっている特許がほとんどであるという現実がある。ライセンス、事業化提案まで一貫して行える人材の育成と配置が不可欠である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 230 起業家精神を持った人材を育成するための取組は不十分。どんどん社会が萎縮している気がする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 産学官の考え方の違いを埋めるには産業界とのクローブ制度を設ける必要がある。イノベーションは志が大事だが、志を持つ学生・若手研究者を育てられていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 民間から資金を獲得することに躍起になって、研究に対して研究機関や大学が本来持つべきスタンスが蔑ろにされつつあると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 イノベーションは自由な雰囲気の中生まれてくると考える。研究の初期段階では評価できないことも多いので、ロードマップとか管理者側の視点だけでなく、研究者に権限をもう少し与えて長い視点で見守る姿勢が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 産学官連携やイノベーションにとどまらず、研究・開発を目指す若手人材の不足が大きな問題になっていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 締め上げてもイノベーションは起こりません。種を生み出すためには、研究者には心の余裕が必要です。そして、研究成果を通訳して社会に伝える新たな分野を創設し、そのための人材を育成すると良いと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 優れた技術や、マネタイズ可能な研究を産業化までもっていく橋渡し役が足りない。あと研究者が稼げるようにして動機づけも必要。起業に関して相談すると厳しいことしか言わない人が多い(そんなの上手いかわない、経営を舐めるな、など)。産学官はうまく回らなくなった場合に、それぞれのスピードが違うので改善が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 問4-01,問4-07 企業が大学等の研究開発に関与する力が弱い。成果を待っているだけの企業が多いように感じる。問4-08,問4-09 組織対組織に政策が誘導され、間接部門も大型化資金の獲得にシフト。需要の高い小型資金への関与に消極的のように感じる。問4-12 これらを担う層の退職に伴い、供給が追いつかず不足に陥ると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 COVID-19の対策を講じるにあたって、諸外国と比較してリモート環境が劣っていることが露呈したと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 239 無理なマッチング、マッチングありきの政策はあまり意味がない。いかに企業ができないことを学が行えているかが重要だと思う(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 240 産学官連携からその成果がイノベーションに繋がるには長期的な支援が必要ですので、政策にはもう少し、時間的な部分の配慮がほしい印象です。(公的研究機関,その他,男性)
- 241 実態はまだまだ不十分であるが、取り組みを見る機会は増えた、広告や取り組み、発信に関して、国や公的研究機関は頑張っていると思う。実績をあげるため続けてほしい。私自身も現場で盛り上げたいと思う。(公的研究機関,その他,女性)
- 242 産学官連携活動を行っていることに関する組織の評価が低すぎるため、積極的に産学連携活動に取り組むと組織内での評価上不利となることが問題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 243 以前から指摘されていることですが、産学官連携からイノベーションに繋げる人材の育成と確保が急務と考えます。特に、グローバルな視点で活動できる人材が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 244 掛け声ばかりが先行しているが、間違いなく、若い人々の中から優秀なベンチャーが出てきている。またいろいろな大学からも起業家候補が出てきている。彼らをしっかりと育て上げていく必要がある。(例)かながわサイエンスパーク(KSP)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 245 イノベーションの定義の理解が異なるため、政策も効果的でない面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 246 先生方の中には、研究は少額でもいいが文句は言わせないなどの対応を取る人もいる。先生方もリスクテイクしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 247 イノベーションを推進するには規制緩和が必要だと思います。菅政権での取り組みに期待します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 248 これまでの政府の施策が無策であり,肝心の技術が海外にでしまっている。先端技術が海外に出て国内の産業が衰退しているのは困ったことである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 249 知人の研究者が外部資金を得て知的財産権に裏付けられた商品を実用化し,かなりの年商を上げる企業化に成功した。しかし,最近,トップの椅子を社内の見込みのある人に譲り渡した場に立ち会い,「なぜ?」と聞かずにはいられなかった。大学や企業からのスピノフで実用化可能な商品・製品を生み続ける苦労は言葉に尽くせないものがある。引退したトップの髪はここ数年で真っ白になってしまった。連続するイノベーション活動を支援する政策事例として山中教授のips細胞くらいしか思い浮かべられないのはもうろくしたせいかな。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 250 産学連携とイノベーション政策は,海外に比べ非常に遅れているという意見はいつでも良い。日本の10年前,20年前と比べて,変わり映えがない。これがとても問題だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 251 産業界の真のニーズが官学の認識とずれている場合が多い。もっと幅広い産官学の人材交流等が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 252 イノベーションはどこでも起こります。その一つの候補が産学連携でしょうが,大学で何をしているかを具体的に知る手法が限られています。莫大な論文量。その上での論文情報の精度の保証が難しく,いろいろな手法で模索されていますが,違う手法を考えて実施しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 253 国際的な状況の評価とともに,日本として文化や性向を考慮した連携,イノベーションがあっても良いと思う。他の国が成功しているスタイルでも日本人に向いていない可能性もある。アジアで成功している業種でも日本では廃れたものもある。その理由を総括する必要があると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 254 日本の大企業では殆ど新しい価値を生み出すためのイノベーションは起こっておらず,そうした人材を生み出すべき大学も機能していない。一部の企業家が新しいイノベーションを起こすべく努力しているが,日本の社会構造的(大学教育のまずさによる学生の保守的傾向や資金の確保が難しい問題等も含め)課題のため,上手く機能していない。ベンチャー企業も数あるが,成功事例として挙げられるのは革新的なイノベーションとは無関係なものが多い。日本のイノベーション力の不足は深刻である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 255 大学を利用するための規制がますます厳しくなり,連携を大いに阻んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 256 原発絡みのエネルギー問題や半導体産業絡みの問題など業界人だけでなく一般人にまで分かるように国内の現状や海外勢の方針を広報して民意を取った上で,国策としてイノベーション政策をまとめてほしい。一般の認知,同意,協力が今以上に無ければ世界的に厳しくなる一方かと。特に,予算面。一分野に注力する必要もできそうですし,その場合の批判を避けるためには,現状を知ってもらわないとダメかと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 地方の中小企業との連携及び資金支援が見えてこない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 258 社内でも産官学連携の強化を進めており,産官学関係者と接する機会も増えているが,契約まで進むケースの数自体は,それほど増えていない。イノベーション政策についてもよく耳にするが,浸透して軌道に乗るまでには,もう少し時間がかかるのではないかと予想している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 取り組みは,見受けられるが,その進捗や成果は,見え難い。また,テーマ選定などがどのように進められているのかも一般人には見えにくいのではないだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 若者を中心に硬直的な雇用形態からの脱却が進む等,技術系人材の流動性が徐々に高まっており,イノベーションの創出やベンチャー創業の社会的機運は高まっていると感じる。この機を逃さず,国家レベルでのサポート(経済的支援,規制緩和,リスク軽減等の事業環境整備)が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 一部の分野においては,連携がなされてきていると感じますが,全体としてはまだまだ不十分だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 産学連携やイノベーションのための制度や施策はありますが十分に活用されていない,また,これを進めるための人材が不足していると感じています。また,進めるにあたり,大学幹部や企業の経営層,マネジメントクラス(部課長)の産学連携,イノベーションに対する意識改革もまだまだ必要と感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 COI等,企業がリーダーとなって大学を引っ張っていくのは,本当に苦労が多い。大学の先生は個人商店であり,団円で事業を立ち上げる,ということに慣れていないし,しようと思えない。したがって,ベンチャーも個々の先生が立ち上げる小粒なものが多いし,大化けすることも少ない(大化けしたと思ったら,アメリカ企業に買われていった)。特に金のかかるモノづくり系は難しい。そもそも,事業化を大学の先生に考えさせることに無理がある。MITのように,大学と企業をつなぐ,Industrial Partnershipを担当する人材を置くとか,工夫が必要。上から,やれやれと言っても,現場はできないので従来の通り,やりたいことをやっているだけ。そのあたりを真剣に検討すべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 大学の財政基盤強化の最重要要素である,知財に関して,先進国の標準である「大学で生まれた知財は大学に属する」に対して,「企業との共同研究においては共有とする」というガラパゴスルールが存在している。このままでは,日本の大学からのイノベーション創出可能性は,限りなく小さくなる。政府がリーダーシップを発揮して悪弊を壊す必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 まだまだ十分とはいえないと考えています。研究人材の育成においても産業界との連携,また研究開発型のベンチャー創業者などが参画し,アントレプレナーシップや産学官の連携のイメージを具体的にもてるような環境が基盤として必要ではないかと考えています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 266 本来、真に将来のイノベーション開発につながる課題解決に対応する、基礎研究であれば、利用可能である。大まかな解明ができた課題に対して、まだわかっていない課題があるから、基礎研究を続けるのではなく、この課題解明で、新たな展開が見込めることが重要です。世界初の基礎研究をベースにした、製品開発が国内で出来るためには、使える世界初の基礎研究をマネジメント出来る研究者が必要です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 267 自己資金額の増大が大きな障壁となっている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 268 イノベーション創業のハードルを一層下げうる施策の立案・実施と、環境醸成を望みたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 269 最近、弊社が公的な研究機関と連携した開発や研究等が少なくなってきた。何故なら、現在、国の助成金が企業向けなら最大3/4率で助成、公的な研究機関に100%で助成の形になった。もし、民間企業が公的な機関と連携申請、かつ民間企業がメインとしての場合、公的な機関の一部分も民間が負担しなければならぬ。昔の制度と比べ、民間企業に更に厳しくなってしまう。その結果、公的な機関にて誕生した新技術の移転等がもっと難しくなり、悪循環になってしまうと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 270 「戦う」知的財産に関する感覚が未だ日本のアカデミアには薄い。また、1社のための産学共同研究という発想からまだ抜け出せておらず、公共性を持つ大学という特性を活かしきれていない。言い換えるのであれば、自らの活動を拡大再生産させるという「ビジネス」的感覚が大学には希薄(ビジネスは別に目の前の金を稼ぐことだけでなく、社会の関心を高め人を巻き込むことで、自然にお金が流れてくるが含まれる)。そのようなことをしている間に、海外(欧米に限らない世界)にどんどん溝を開けられている感覚を受ける。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 271 分類学的というか、総花的に実行する傾向がある。一方、イノベーションとは集中であり、民間が集中する分野で集中的に企業や研究機関が支援するという体制になっていないというか、そうすることが得策となる体制になっていないと思います。現状では、民間が集中しているテーマに関連していると看板だけをつけて、実質的には、大学、研究機関が内部評価のための論文などを輩出しやすい活動を推進されていると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 272 急速に進展するデジタル、取り組みの重要度の増す低炭素化などの課題に対して、国としての方針、政策やロードマップなどを引き続き示していただき、省庁の枠を超えて国全体で進められるよう、今後も取り組んでいただきたい。スタートアップ技術の活用は試行錯誤が避けられない。既存の民間事業者とスタートアップとの連携により日本としての産業競争力強化につながる部分もあると思われるが、このような取り組みへの施策、支援がさらに充実させてもよいと考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 273 『官』側も、いろいろと施策を打って出られていますが、それに対する国からの援助が少なすぎるのでは？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 274 AI, 次世代通信など先端分野で世界との競争に伍していくための大胆な若手支援の拡充を望みます。申請にあたっての煩雑な手続きの軽減と性悪説に基づく経費、労務管理書類の作成軽減を検討いただいただけでも効果は大きいと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 275 大学にやっていたという雰囲気がある。論文のお手伝いであり、逆に企業が開発したい研究したいけどできない、というときに役に立ってほしい。企業が主導で研究委託的な活動ができないか？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 276 イノベーション政策の方向性が間違っている。起業家精神の育成よりもベンチャーに出資する側の育成、失敗したら身ぐるみはぐような貸し手責任そっちのけの今の仕組みの改革が必要だ。大学を利用するならば必要な人件費を企業がちゃんと負担すべきだ。大学は将来のタネに関連している好奇心に基づく基礎研究にもっと力を入れるべきだ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 277 目利きの養成が急務。研究者であれば解ることもあれば、逆に研究者には気がつかないこともある。分野全体を横断的に、かつ、客観的に見渡せる人材が必要。現状は、残念ながらリタイアした研究者がその任にあたっていることが多く、全部入れ替える必要はないが、一部、良い意味での素人(知識等は兼ね備えている必要はあるが)を入れるべきと考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 278 サイバー攻撃等情報セキュリティ上の不安もあり、企業側が情報提供に慎重にならざるを得ず、そのため、情報提供手続きに時間や手間を要する傾向が強まり、産学官連携による研究のスピードが遅れないか懸念します。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 279 日本のクロスアポイントメントは欧米とは仕組みが異なり、研究者のインセンティブ向上にはつながりにくい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 280 科学技術をもとにしたベンチャー創業、特にライフサイエンス系は人材育成等を含めて不十分である。産・学・官における人材流動も不十分である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 281 軍事転用可能な技術の国内での研究に圧力がかかる一方で無制限に中国をはじめとした他国と研究を進めているやに聞く。少なくとも安全保障に関しては国家の戦略と照らし合わせて管理すべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 282 近年の大学側の知財権主張が共同研究であったとしても、すべて大学に属するといったあり得ないところが増えている。組織同士がWIN-WINで連携するような姿勢が無く、一方的な主張を繰り返すあまりに、契約締結までに長期間かかってしまう、あるいは共同研究を断念するケースが頻出している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 283 大学等の機関において、産学官連携に携わる担当者・上司が変更になった際に、連携条件の変更がなされることがある。大学等の機関のポリシーが固定されていないのは、企業側としては機関に対する不信感や連携に対する躊躇が生まれる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 284 公的な研究資金は、研究基盤の整備と目的を絞らない自由な発想に基づく基礎研究に手厚く配分すべきであり、審査を簡素化し、若手に手厚く資金配分すべきである。イノベーションを誘起するための資金については、企業の投資を誘起する施策を中心とし、ベンチャーキャピタルの充実に当てるべきである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 285 産学官連携は各種国のプロジェクトでかなり円滑に進められていると思われる。ただ連携の場合の大学の位置付けが不明確でトラブルも多い。彼らは、自らが開発した技術をどのように社会実装したいのか、そのためには誰かが資金面も含めて多くのリスクを担う必要があることを理解する必要がある。技術開発だけでは実用化は困難である点を産学官の間でよく共有化しなければならない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 286 イノベーション政策について、政府が言うところの「イノベーション」という言葉の定義が不明。イノベーションの認識も様々であるので、何をもって「イノベーション」と言われているのか？そこをはっきりさせて、3つ、5つの捉え方があるのであれば、それについて具体的施策を出したほうが良いと考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 287 企業側としては、先進的なコア技術を活用したイノベーション実現に役立つ各種の大学・国研から企業への技術移転・活用の仕組み整備には期待しています。一方で、その源となる大学・国研だからこそ出来る基礎研究への取り組みとのバランスが大事と感じております。基礎研究での成果と、民間企業への技術移転・活用実績を同じ尺度で評価されるとバランスが悪くなるのではと危惧いたします。諸外国に重要な分野(中・長期的な視点含めて)で日本が勝つという視点で適切なマネジメントを期待いたします。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 288 繰り返しになり申し訳ありませんが、結局、経済成長期ではない状況にもかかわらず大学および公的研究機関の数がすぎるために、大学および公的研究機関の運営のための企業連携となってしまう。デフレ期に企業が求める短納期の研究課題にイノベーションに資する深い科学技術創出は期待できないものが多く、結果として、産学官共に技術レベルが劣化してしまっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 289 イノベーションを目指すことは重要だと思うが、社会実装は的確にニーズを捉えられていなければ上手く進まないと思う。公的研究資金による研究において学出身のPDが社会実装を進めようとしても、ニーズとの間にズレがある場合がある。これだとイノベーションは起こらない。基礎的な学術成果をみてイノベーションの種を見出せる人材を当てる必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 290 この項目は日本の近未来、未来像において非常に重要と感じる。アンケート以外にこれらの過去現状推移や実例が分かる公的な機関サイト等あれば紹介していただきたい。機密保持、知的所有権もありまとめるのは難しいかと思うが、国がどの方向性で政策をだしているのかも知りたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 291 ・2019年に騒がれ始めたデジタルトランスフォーメーション(DX)は、コロナの発生を待ってましたとばかりに、次々とツールが出回り、GAFAsの手中にある。しかしながら、それを踏まえた上で、日本製造業のすり合わせ文化・現場現物の文化に対しての独特のプラットフォームが醸成され、我が国の研究課題の実用化へが加速することを願う。・経験上、イノベーションのさまざまな難局面を乗り越えるのは(ブレイクスルー前)、当事者たちの意識(これをやり遂げる意味の理解と強い自覚)、熱量が下支えになる。これは精神論ではない、特に連携の場合、常にやる意味と方向感を共感しておかないと、プロジェクトは成果出さずに、自然消滅する。・GAFAsも、成功の裏には数倍の失敗量から学んできている企業であると聞く。かつて、iPhoneやコンピューター発祥のメーカーが、コンピューターが家庭に普及すること、iPhoneが巨大な市場を産むことなどは、ありえないと、言い切った歴史がある。イノベーションの先を予言できる人間はいない、普及はイノベーションを生んだ以外の人たちによってなされることもある、ことは知っておく必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 292 まず、挑戦と失敗がもっと評価される文化が必要、安定志向で大企業重視の文化はイノベーションを生まない。産学官連携の仕組みの改善も文化を変化させるのに大きな役割を果たせるのではないかな？(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 293 アカデミアが金銭利益のための起業にこだわる見苦しい事例がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 294 地域、市民を巻き込んだ価値の創造からスタートすべきだが、まだシーズ中心なことが多い(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 295 欧米をリードしてグローバルスタンダードのデファクトを確立していくという点では日本は弱いと考える。例えばISOの国際チェアパソン等意思決定できる人材を育成し投入していく必要があると考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 296 産学官の連携は、様々な支援策があれば、さらに進んでいくと思います。しかし、イノベーションは今までの枠組みを壊すようなもので、産学官の連携というよりも、自由な発想の起業家が起こしていくものなので、これを邪魔しないような仕組みや体制にすることが重要のように思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 297 産業界も業種横断の仕組みが不十分であるが、政府についても、特に経産省、総務省、内閣府の連携が必要な案件については、より連携の仕組みの工夫が必要という心象がある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 298 産学官で協調したイノベーション創出のためには、連携強化を推進するためのプラットフォームの構築が重要と考えられる。大学、国の研究機関との組織的連携も重要ではあるが、独創的な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だと考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 299 個人の持つイノベーションのアイデアを拾い上げて発展させる公募の仕組みがあればよいと思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 300 大学から民間企業に身を移しましたが、両者間の隔たりの大きさを強く感じています。それらをつなげて大学の知識を民間の利益につなげるには、両者が相応に身を削る覚悟が必要ですが、今は大学も企業も余裕がありません。ここにこそ国の支援が必要ははずです。時間を要し、目に見える成果が短期的には出にくい活動を支えるものは、上記の設問で意図されたものには無いように思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 301 以前に比べれば産学官連携の意識は進んできた。しかし、肝心の研究職、技術職をめざす人材が一部分野を除いて急速に細ってきている。多少改善はあるものの、若い研究者を育てる大学の機能が衰弱しては、根を欠いた切り花のように、成果は一時的なものにとどまるだろう。産業界から大学への支援も十分とはいいたい。(民間企業等、その他、男性)
- 302 大学・公的機関の産学連携を担う人材の再評価、誰が採用しているか不明。民間より能力が低い、公務員として満足していて、革新しようとする意欲も感じない。民間OBが採択されているが、民間に比べて産学連携が合理化されていない。意欲的顔つきの担当者に出会ったことがない。(民間企業等、その他、男性)

303 産学官連携分野については、産業界のニーズを大学側がとらえきれていない。(民間企業等,その他,男性)

産学官連携は、2000年代の初頭から相当力を入れられた。確かに、産学連携に関しては、共同研究、受託研究、ベンチャー設立など、進展はしているが、飛躍的であるとは言い難い。産学官の更なる組織的な取り組みの強化が望まれる。関連教育も各大学において多様なプログラムが行われている。ベンチャービジネス教育、MOT教育などの教育プログラムも同様であるが、なかなか、成果が見られないように思う。受講生の中には、積極的にチャレンジする学生も増えているとは思われるが、絶対数としては少ないようである。更なる意識改革が必要なのであろう。(民間企業等,その他,男性)

305 政府文書でイノベーションを定義する際には魅力的な言葉が出てくるのに対し、実際に内閣府の企業出身の「えらいさん」が裁定を下すときには、出身企業ないし所属する業界の金儲けと同義と考えていることが多かった。判断を公平な人や機関に任せない政策をとり続け、内閣府が外国も含む公平な外部評価を受けない現状では、イノベーション政策は予算の無駄になる可能性が高いと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

306 この8年ほど関与している文科省のCOIプロジェクトについては、今までになく周囲から高い評価をいただいておりますが、成功の一番の秘訣は、計画書に書いてあることとの整合性を無理強いしないことだと思っています。”グレートリセット”とも言い表されるこの変化の激しい時代にあって、少なくとも社会実装を目指すテーマについては、当初の計画からは変更を余儀なくされることは必定です。社会の変化、消費者性向、テクノロジーの進歩、ヒトの価値観の変化に合わせて、計画書を見直すことを許容すべきかと思います。いや、そうしなければならないと思います。この点を認めることは、企業サイドの関心度を高めて産学連携を促進することにつながると思います。(民間企業等,その他,男性)

307 学にスケジュールを意識して行動できる人材が少ない。(民間企業等,その他,男性)

308 クロアボも本当に機能しているところは少ない。これまで、期待値も含めプラス方向で回答していたものの多くが、切羽詰まってきた今になっても先に進まない、マイナス面が顕著になっている。日本は、いま、近未来、未来について、よく考え、計画しながら「いま」に対し適切に推進する必要があるが、多くの理由があるにせよ、それが半端であり、近未来についてもすでに難題があるように思う。(民間企業等,その他,女性)

