

パート 4

産学官連携及び地域

(裏白紙)

Q411. 産学官連携及び地域のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 「十分と不十分」という軸の聞き方に違和感を覚えます。「十分」というのは、そもそもそれを推進するのが前提であって、それに対して十分ということであり、例えば、地域創成への役割が大きくない、という前提のもとでは、現状で十分ともいえるが、十分と回答すると、貢献していると解釈される可能性がある。質問が誘導的で非常によくないように思いました。定量的なことを調べたいなら、絶対的な数字で聞くのが適切だし、努力目標に対する達成率を聞くならば、そのように明示すべきだと思います。したがって、この回答は全て、わからない、としました。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 TLOが産学連携に有効に機能しているとは思えない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 大学の研究成果を社会に還元したいと思っている教員はたくさんいるが、それをやりたいと思う気概のある学生が極端に減っている感がある。学生は家庭での育ち方にもよるが、高学歴で安定した職業につきたいと思う学生が多く、博士号をとり留学してさらに力をつけて日本をリードするという気概のある学生が減っている。学部1年生からの教育内容は、キャリア構築が中心であり、イノベーションをし、新たな産業を構築するような人材を教育するシステムには程遠いと感じる。高校までの教育内容は、大学入試を見据えて構築され、大学の教育は、企業人材をいかに育てるかに趣があり、新しい研究、事業を実施するベンチャー人を育成するところまでにはなっていないと思う。ひとつは、ベンチャー等で失敗すると日本の社会では再度挑戦することが非常に難しいので安定した職業を目指す高学歴な学生が増えることは致し方ないと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 この点に関しては、日本の弱点である。自分個人としては、産学官連携は積極的に行っているが、他の研究者、特に基礎研究に携わっている研究者は、産学官連携をできるだけ避ける傾向にある。税金由来の研究費を頂いている以上、社会還元は念頭に置くべきはずであるのに、そうしない研究者があまりにも多い。これは、欧米と比較することができないレベルである。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 数理系の理論研究・基礎研究を主とする所属部局の性質に照らすと、地方創生等への取り組みがさほど重視されているように見受けられないことは納得できると思える。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 6 アントレプレナーシップ人材育成は長期的視点に立っておこなうべきものであり、すぐに効果を求めるものではない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 学会や学術会議が中心となり、産学官間での膝を突合した議論、それにより未来を描くためのコミュニティ形成が必要。また、失敗を恐れず、前例にとらわれず、若手リーダーの積極的登用が望ましい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 国立大学においては、ベンチャー企業立ち上げおよび兼業に対する規制が強すぎる。大学発ベンチャーを増やすためには、大きな規制緩和が必要。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 9 外部資金(産学連携等)に対する大学本部のオーバーヘッドチャージが、知的財産マネジメント等の経費に充てられると理解しているが、その費用算出の正当性や、有効に活用されているのかについて、十分な検証がなされていない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 10 特許に関して、外部資金を取得すると必ず特許の取得を求められます。特許申請は取得した外部資金で賄えますが、維持するための費用は研究室の運営費交付金で賄わなければならなくなるため、結局維持をあきらめる特許が多々出てきます。特許申請に要した時間・努力が無駄なように思いますが。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 大学の「村」社会的な風習などが、今の所属部局にはなく、さらに、無駄な手続きや会議などもなく、産学連携やその他の研究開発にリソース(エフォート)を割けるため、その点は産業界の方からも、大変好評です。ただし、大学全体で産学連携を進めたり、一方で、教育を重視する、などを行うことは難しいと思います(それこそ多様性の喪失です)。部局ごとに重点を定め、それぞれが補完するような体制が大学としては効果的かと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 12 色々な評価の方向性があるのは理解できるが、多様化しすぎていて浅く広くの薄い対応になることが懸念される。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 13 問4-04に関して、分野にもよりますが、民間企業との交流は必要だと思いますが、必ずしも研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等は必要だとは思いません。所属する部局・部署では、民間企業との交流は積極的に行っていますが、十分であるか分野次第、研究者次第だと思いますので、わからないと回答しました。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 14 民間企業等との組織的な連携の動きはないが、研究者個人レベルでは民間企業等との連携は多数あり、どのような民間企業とのつながりがあるのかは所属する研究者間でなんとなく共有されている。そういう意味では民間企業等と幅広くつながりをもっていると言えるかもしれない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 15 自身の研究が産業活用に向かない基礎研究であるため、本パートでは十分/不十分を判断できない項目が多い。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 16 大企業は、大学に所属する助教と学生を、低賃金の労働力としかみていないことが少なからずある。企業は、コンサル会社に委託せずに大学にやらせれば、10分の1の資金で済むと考えている。しかし「委託研究」として研究成果にならない実験や解析を、教授の権限で任期付きの助教を含む研究員にやらせることは絶対にやめてほしい。削減された間接経費の穴を埋めるために、このように若手研究者たちが働かされることを文科省は知ってほしい。私は将来、自分が研究室を運営する立場になったら、いくらお金をもらったとしても、そのような企業とは共同研究は実施したくないと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

- 17 企業との連携については、分野や研究室長の運営方針に左右されるものの、部局全体として機会には恵まれているように思います。一方で、知財マネジメントについては、限定的で潜在的な可能性に満ちていると思いますので、相談窓口をより身近なもの、手軽なもの(AIチャットボックスなど)にすることや、科学コミュニケーターの育成・配置、双方向的なしくみ(定期的なシーズ探索の実施など)があっても良いと思います。企業に関する意識改革、リーダー育成については、主に学生を対象に学部・専攻で行われており効果的だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 18 研究科という単位として、起業家精神を持つ人材などの育成は難しいと思われませんが、大学としては力入れていると思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 19 大学における急務は起業家精神を持つ人材育成もあるが、それ以上に重要なのが基礎科学を推進し、研究領域における挑戦を是とする人材育成である。基礎科学領域に厚みと多様性がないと、社会実装のためのシーズは生まれない。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 20 若手研究者がもっと積極的にベンチャーを起業できるシステム作りが必要。現状、国立大学に籍を置きながらの起業は無理なので、誰かCEOなりの社内取締役を用意する必要があるがこの難易度が高い。もう少しフレキシブルに、(少なくとも○大・○大くらいは)いつでもベンチャーを起こすことができる素地や機会に触れやすい環境が必要。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 21 所属する部局においては、上層部が学問分野や講座(研究室)の歴史と蓄積の継承を訴えており、社会や産業の変化に対応しきれていないことがあるように感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 22 本パートのことは、全ての大学が推し並べてすべきこととは思いません。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 23 アメリカなどでみられる、失敗しても回復できるようなセーフティネットの制定が、雰囲気の醸成には必要であると考えます。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 24 ベンチャー育成や地域創生については、取り組みを開始したところであり、今後を待ちたい。研究人材の多様性やポストにも関連するが、例えば、民間、国立研究所から大学の教員に公募に応募しても、教育経験がないことを理由に採用がなされないことが多い。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 25 寄附講座や共同研究講座の設置数から産学連携活動が活発に見えても、実際にアカデミアのシーズがどれだけ一般社会に還元されているのか、わかりにくい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 26 「科学技術イノベーション人材の育成」について、現在の研究環境は、良い成果(インパクトファクターの高い論文)をたくさん出し、外部資金をたくさんとって、任期制でないポジションを得ることが目標になってしまっている。早く高いインパクトファクターの雑誌に載るようなテーマは何か、という非常に近視眼的な観点で研究を進めざるえない状況です。自分自身に余裕がないため、周囲を見渡しても人材育成など行っていないに等しいです。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 27 所属部署では、複数の民間企業との連携を積極的に行い、それらの連携を通じて研究者が自らの研究開発に反映させるような配慮がなされています。若手研究者にとって、(複数の)企業との共同研究と自身の研究を同時に進めていくことに遣り甲斐を感じつつ、それぞれの研究にかける時間をどのように配分するかが難しいです。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 28 産学連携に関しては十分であると言える。地域創生は全く。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 29 私の部局は理学なので産学連携は限定的である。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 30 私の専門分野の特性上、特許は取れないようになっています。故に、一般企業ではなかなか研究できない基礎的なものを大学で研究するのが使命であると思いますので、答えにくい質問が続いています。ただ、大学院生のキャリアパスの観点からはもう少し努力が必要であると思っています。具体的にはどのようなものでも研究の肥やしになり、それがキャリアパスにつながるの、面白くなって色々なものに挑戦する姿勢を持ってほしいのですが、学生の考え方が凝り固まってしまうという問題があるように思います。どうすればよいかは私自身、よく考えることです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 31 ここに関しても、国から大学への資金配分が十分ではないため、大学が高額の間接経費を要求したり、使いにくい形で予算を受理するため、研究者は積極的に民間に資金調達しない(業務が増えるだけで、研究はできない)。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 32 私の所属する理学の考え方や、工学の考え方はギャップがあるように思いますが、我が国は理学に対する考え方が欧米と比べ浅いように思います。産学連携、知財管理はとても大切であると同時に、基礎研究と知の基盤構築、すなわち管理すべき知財を生み出すことも意識していく必要があるように思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 33 数学分野の研究は基礎的なものがほとんどであり、民間企業との連携はあまり必要でないため、部局の取り組みはあまり認識していない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 34 公的な研究資金をもう少しつけてもよい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 35 所属している部局が文理融合を掲げていることから、自然科学系の状況が分かりません。したがって、401から406は「分からない」を選んでいきます。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 36 地域創生については特に取り組んでいないと思うが、○大の数学(○○○○○○○○○○研究所)では産学連携はかなり積極的に行っているように見える。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 37 部局としての育成意識は、研究者養成を基準としているように見え、特に年配の教授は近年の学力低下を嘆いて教員の中のスケープゴートを責めるばかりでカリキュラムの変更や、育成人材の目的などの意識を持つのは難しそうである。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 38 企業クロスアポイントでは、先方の人件費を一部負担する必要があるが、単純に相手の給料が高すぎて話にならないことがある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 現在は、個々の研究者がそれぞれ取り組んでいる。〇〇大学理工学部では、研究活性化のための優先順位の高い施策として、来年度にも上記項目を達成するための研究支援センターを立ち上げる計画で準備を進めている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 40 研究機関の産学連携部門は規模、予算および人材の質の時点で、まだまだ発展の必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 41 問4-07,08は、研究所のビジョンが地域ではなくて世界を向いているので、地域にも貢献はしていますが答えにくい質問です。問4-01~04は、強く意識してはいますが活用まではなかなか進んでいないかもしれません。問4-01で強調しておきたいことは、産学連携については事務部門のサポートが不可欠で、所属研究所の事務体制はとても良くしてくれています。例えば、国際的な共同研究契約では、英語の契約書を作るところから、法務も含めて、ものすごい負荷がかかりますが、大学の事務部門にも研究所の事務部門にも手厚く支援を受けています。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 42 自分の研究室の周辺で、ベンチャーや民間との人材流動、地域創成に関するトピックを聞く機会は非常にまれである(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 43 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)の育成について:理工系ですら学生によってITリテラシーに格差があるのが現状。組織的に育成する仕組みが必要ではないか。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 44 企業との共同研究を通じたインターンシップ等あれば、博士課程人材の就業先確保にもつながると思うが、現在のところまだそのような取り組みは少ないように思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 45 〇〇〇大学の工学部で組織的な産学連携の取り組みを行い、成功を収めていると聞いている。この取り組みを促進する制度があるとうれしい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 46 アントレプレナー教育の授業に関わっているが、このような取り組みに理解ある教員は年々増加していると思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 47 産官学が連携した研究や民間企業との共同研究にも携わっているが、学側の一部の研究者が産・官側から研究資金をもらうだけで、その後ちゃんと考えて研究を行っていないため、まじめに研究に取り組む研究者がそのフォローに追われてしまい、活動を通して新しい着想を得たり自らの研究活動に反映したりするところまで至っていない状況が多いと感じる。地域創生に関しては、すぐに成果が出るとは限らないので、長い目ででの評価が必要と思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 48 そもそも、民間企業から大学へ人を派遣するような状態がほぼない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 49 産学連携が重要視されているのは理解しているが、(すぐには)利益の出ない知的好奇心のみで行う学問研究という大学機関ならではの特色(=新しい発見を生み出すため土壌,自由な発想ができるゆとり)が少なくなっているような気がする。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 50 部局内にイノベーションスペース(企業向けレンタルラボ)があるが、空室のままである。産学連携を推進するための、コーディネーターやマネージャー的存在がいらない。結果、トップダウンのマネジメントを期待して、部局長に裁量権を委ねるが、ビジョンも感じられず、負担感だけが伝わり、気の毒になる。このような組織はたくさんあると思われる。クロスアポイントを活用した、民間企業との間の人材流動や交流は、停滞している人事の活性化に繋がり、教育・研究への効果も高いと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 51 私自身クロスアポイントメント制度を利用して活動しており、幅広い人材交流が可能となること、また2つの施設間での研究者同士の交流が増加し、様々なメリットを感じている。一方で、クロスアポイントメントにより勤務割合が減少することから、学内運営等に関わるものが少なくなり(例えば学内の選挙権,被選挙権がなくなるなど)、個々の研究を進める分には良いが、組織全体の改革などに貢献しにくい場合がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 52 クロスアポイント制度などの連携がやりやすい状況を築いてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 53 同じ基礎医学研究でも、動物個体や細胞を使ったような研究をしているものと産業界とのつながりは薄いですが、ヒトを対象に実験を行っている基礎研究者には門戸が開かれていると思う。これは、10数年前とは違うように(改善)見受けられる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 54 産学協同サポート体制は充実していると考える(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 55 最近〇〇大学では、銀行等との協力によりスタートアップ設立を支援する取り組みが積極的に行われており、その点は大変素晴らしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 56 企業と対等な関係で共同研究を進める良いモデルが、私の周囲ではありません。本学には知財課がありますが、特許取得のサポートがメインの業務で、企業との共同研究の仲介や紹介のサポートはありません。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 57 特許や産学連携が重要なことは理解できるのですが、このポイントでの評価を狙い、怪しい研究でやたらに特許を取ろうとする研究者もあり、研究の質の向上を妨げる側面がある印象。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 58 産学官連携への取り組みは、人材育成やシステムの構築などまだまだ発展の余地が大きいと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 59 大学内に研究推進機構医療系本部が設立されており、さまざまなシーズの開発や発展に取り組まれています。私自身はこの制度を十分に活用できていませんが、部局としては積極的に行っていると考えます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 60 チャレンジしたり、社会貢献をすることを研究者個人が是としていたり、組織全体としては是としていても、管理職層が是としていない場合に、職場風土としてチャレンジすることができない環境を作り出していると思います。仕組みや評価だけでなく、管理者のマインドが一番の粘土層だと感じます(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 61 特許や企業に関して、一括問い合わせが可能で、色々教えてくれる窓口を増やすべきである。またコラボレーションする企業が大学に構想案を提出し、大学側でそれを踏まえて協力者を選ぶシステムも検討が必要である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 62 産官学連携が可能なプロジェクトや地域創生に貢献できる人材は多くはありませんが、そのための十分な支援があれば可能となる事例は存在します。支援を必要とする場合に、届けられるような工夫が必要であると考えます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 63 所属機関では、任期制や人事評価制度の改定により、どちらかという挑戦的な研究課題より、短い年数で確実に成果が出る研究課題を選ばざるを得ない状況になりつつあると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 64 現所属機関の機関長は米国に長年住まれた方で、挑戦を是とする態度を取られていると思います。ただ、それが失敗を恐れる日本文化を覆すほど周囲には浸透していないという印象です。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 65 「挑戦を是とする意識を持った人材」の育成には、失敗を許容し、幾年にも渡って研究成果のない状況に耐える研究環境が必要であるが、現状では1～数年で研究成果を出すことを要求されるので、研究室の人材に対しても、週単位で結果を出すことを要求せざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 66 所属が理学部であるため、基礎研究がメインになります。工学部や農学部と比べれば企業との連携がそれほど進まないのは仕方ないことだと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 67 4-07に関しては積極的だと思う。しかし私の所属している部署は小規模なので、その取り組みに重きを置くと、本業の研究・教育がおろそかになる。どことも同じような貢献をして成果を求めず、全体の底上げをしていけるよう文科省には先導してほしい。でないともゴムが伸びきって切れてしまう。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 68 すでに多くの事例がでていますが、日本の企業は研究開発の成果における研究者の個人の貢献に対してあまり評価してくれないという状況が続いています。産学連携の活動では、大学側における知的財産マネジメントに関する健全な制度への検討は非常に重要であると思います。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 69 地域創生という単語自体に、そもそもとってつけた感があり、意味がわからない。地域貢献は、教育機関であるならば一定の貢献が常にあると考える。一方、研究機関であるならば、予算提供元に準じた、地域限定でない社会還元があるべきであり、地域創生、とはそもそも大学一般に求められることか、疑問である。地域活性化であれば、それは大学経営や国政の問題であろう。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 70 自分がいる分野は理学でありながら、防災等の面で地域に貢献する部分は大きいと思う。しかし、理学と言う点から研究を経済発展のために用いる仕組みには至っていないように思う。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 71 「挑戦を是とする意識を持った人材」を大学の教育で育成することが可能なのか、甚だ疑問である。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 72 地域創生に資する人材の育成に積極的ではあるものの、得てして地域における小課題にとらわれてしまい、大局を理解する取り組みが不十分であるように思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 73 産学連携研究では、実用化研究に重きが置かれるが、開発技術の実用化(実装)後のフォローも大切であると感じます。産業界から所望の技術が大学との産学連携研究で開発された場合、その後の技術を大学として残し、研究(予算措置も含め)を続けられることが必要と感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 74 地方の大学として地元企業との連携には努めています。地方には様々な理由で優秀な研究者に来ていただくことに苦労しています。そのため共同研究などで地元企業をがっかりさせるような成果になることもしばしば見かけます。これでは地元企業がわざわざ遠い旧帝へ大切な研究費を出資されることを責められません。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 75 大学の研究者に求められる役割がおおすぎる。産学官連携や地域貢献が業績評価として評価されにくいこともあり、時間が確保しにくい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 76 「価値創出・知財に関して、大学として二分な姿勢・取組がある一方、教育上の必要性から、個々の大学教員は異なる分野の個人事業主を集めた集合体に過ぎず、その集合体が組織として特定テーマで企業と連携することは難しいと考えます。私が所属する〇〇学部は、この点で全国的に稀有な存在で、「繊維」の大義名分を前提に人集めをしているため、組織的な連携が取りやすい土壌があります。しかしながら、全国的な視点で捉えるのであれば、大学ごとではなく、(学会下部組織としての)研究会や大型プロジェクトの単位で知財を管理した方が、ビジネス機会は生まれやすくなると感じます。独法化により難しいかも知れませんが、国公立大学で個々に知財を管理することは、非効率的かも知れません。人材育成に関して、1年次の教養を4年間にわたって平均的に分散して学習する形式に改組すべきと考えます。本学の場合、1年次は研究活動をするキャンパスではなく、車で1時間離れた別キャンパスで実施します。いわゆるキャンパスライフが充実する一方、学科教員や先輩とふれあう時間が少なく、インベーションの気風を感じにくい環境で、先鋭化しクリエイティビティを育むどころか、逆に平均化しモチベーションを失いかねないと感じています。これは本学に限ったことではなく、1年次の教養を文理合同で実施するほとんどの総合大学に見られる光景でしょう。オンライン講義も活用すれば、旧教養部を地理的に固定する必要はなく、共通教育と専門教育を混ぜ合わせた総合教育を実施できます。このようにして、早い段階から理工学の息吹を感じ、地域連携にも参画しやすい環境に学生を置き、飛び級や研究室への早期配属を可能にする制度を設計して、ポテンシャルの高い学生を育てていくことを提案します。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 77 所属する部局・部署では、民間企業との連携や地域社会への貢献については、比較的实施している方だと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 78 研究室によるとと思いますが、研究成果を活用してもらうことに積極的な上司の元で、研究生活を送っているので、個人的には満足です。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 79 イノベーション授業も地域創生の業務も大学としては十二分に行っていると思う(人も時間も割いている)。ただ、先人のいないところを切り開くのは皆腰が引けており、日本の地域ベンチャー企業があまり目立たないのもカリスマ的な成功者が足りないところは大きいと思う。世襲制を大事にした百年企業体制も一概に悪いものではないので、そういう企業を地域創生でうまく世界的規模に成長させることが重要だとは思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 80 民間企業との共同研究をサポートする部署がある。また、地域共創のために外部資金を獲得できるよう支援する仕組みがある。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 81 民間企業との共同研究がうまくいく例は、ある程度権限のある担当者がその分野の大学の教員とうまくはまったときにしか起こりえないと思っています。産学連携のコーディネーターを導入したからといって、連携が進んでいくレールができたと思うのは、違うと思います。402の質問について、当方のみを回答者とすれば、評価は6です。また、大学は研究者を育てたり、起業家精神を育成する活動はされていないように思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 82 所属大学において、産学連携の推進活動は積極的に行われている。所属部局において、今後、産学連携の促進が期待できる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 83 各研究者も社会連携機構等のバックアップ組織も意欲的に産学官連携を進めていると感じる。これにより地域への貢献も高いと感じる。しかし知財から運営資金を汲み取る仕組みは、大学ではなかなか実現できないと感じる。産学官連携・地域貢献が研究費・運営資金増加につながる仕組みが作れると良いのだが。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 84 基礎研究と応用研究という区分は必要ないと思います。よくノーベル賞を取った学者が基礎研究という言葉を口にしますが、大学の研究はすべてが基礎研究であり、その位置が違うだけです。いわゆる基礎研究は現象などから開始される現象解明型の研究であり、応用研究というのは(産業的)目的をもって行われる解明研究という理解が正しいと思います。産業利用できるかどうかを評価基準にすると、そこに人が集まってしまう。悩ましいところですが、投資するための基準を変えれば人が集まる場所が変わります。国家戦略として人材の層を厚くするためにうまく若手を誘導して頂きたいと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 85 企業の中には、大学との共同研究をアウトソーシングの一環として捉えている企業もあります。大学との共同研究費の相場は、研究のための人材や設備を自前で準備する場合と比べると非常に安上がりです。また、大学を「下請け」のように扱う場合も少なくありません。国民の税金で賄われている大学の設備を一企業の利益のために使用しており、国立大学は、企業によって搾取されていると見ることもできます。企業のいう「研究」は極めて近視眼的です。我が国でイノベーションが生じないのは、このような企業の姿勢が原因と考えます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 地域創生には、人材育成、リカレント教育、アウトリーチといった研究以外の側面も含めて有機的に考える必要があり、地道にかつ長期的な視点を持って取り組んでいく必要もある。部局に対して、長期的視点を評価するような仕組みがなく、どうしても目先の成果を追いかけてしまうことになっていると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 87 企業との連携は必ずしも活発では無いが(地方の場合は企業との距離が遠く、連携の機会も減る様に感じる)、若手の活動の自由度は大幅確保されて来ていると考える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 88 本パートでは、産学官連携と地域振興における所属部局の取り組みについての質問が中心でした。他の組織をよく知っているわけではありませんが、回答者の所属する部局は学外組織との連携が不慣れな印象があります。これは、東日本大震災によって部局の所在地が東北から関東に移ったことも影響しています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 89 大学は資源のない中で産学官連携及び地域連携について健闘していると思う。企業の研究投資に対する優遇制度を拡充し長期にわたり研究機関が資金を調達できる制度を整備すべき。基礎研究から実装には、さらに資源が必要であるが、企業もすぐ利益が出ることしかやたがらない。産学官連携コンソーシアム方式の研究費はマネージメント部分で大学の負担が大きく(一人体制の研究室では不可能)研究時間が減少するため全く応募意欲がわかない。社会実装、起業については大学の業務をこなしながらは不可能で、管理運営、入試、教務などの業務がなく、起業と関連研究に専念できるポストが必要。さらに起業についてはリスク管理も必要で現実的には知的財産の売却かライセンス契約しかないと考える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 90 地域創生に資する人材や研究への取り組みに関する問いがあるが、具体的にどのような人物像や研究目的がそれに該当するのか、明確なビジョンを大学が示せていないように思う。研究者個人に任されている一面があり、その内容に対してどう評価しているのか、知りたいと思うことがある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 91 人員の縮小とそれに伴う組織再編で、弥縫策的な対応が増え、体系だった人材育成は年々困難になっている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 92 民間企業との連携についてサポートはないため、提携先を探すマッチングも研究者の作業量や経済的な負担が重い。臨床系の分野であり、直接的に専門家となる学生を育成しているため、ひろい意味での地域創生に資する人材の育成となっていると考える。ただしそれは技術と資格を持った専門家であり、研究者ではない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 93 研究からビジネスを繋ぐ意識は、直ぐには育たないと思います。それを意識するための基礎教育、さらには、その環境、支援体制が必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 94 あまり周知が行き届いていないと思う(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 95 問4-03:私の知る限りでは、組織としてベンチャー企業を起こすことに対する支援体制は整えつつある(その点では、もう少し大きいポイントでもよいかもしれない)が、まだ1件も実現していないようである。知財マネジメント:国内弁理士事務所と提携して、特許出願に関するサポート体制は整っているほうではないかと思う。しかし、出願費用や権利維持の費用は十分とは言えない。また企業への橋渡しに関しては、マッチングを志向した発表会への参加枠を設けるなどはされている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 96 地方大学における研究者の育成は取り組みとしては行っていますが、実りが実感しづらいと感じます。地方大学臨床医学系研究分野では、臨床業務との兼ね合いもあり、人手の不足が大きな問題であり、若手の研究時間の確保に大きな問題があります。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 97 産学連携に関しては、社会的求めのあるところと思う、私の所属する大学としては勧めているところと感じる。しかしながら、アカデミアにとってもっと大切なのは、民の発想に乗ることではなく、その評価を中立的立場から正しく判断することであると強く感じる。言ってみれば「王様は裸である」という事実を明確に断言できる括弧たる知的基盤を確保することがアカデミアの使命と考える。その点において、昨今のコロナに対するアカデミアの弱腰には国家的危険性さえ感じる(科学的根拠と正しい統計的基盤に基づく判断材料の提供力が欠如している気がする、あるいは政治的な忖度があるのかもしれないが)(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 98 産官学連携と叫ばれるが正直うまく機能していないように思う。せっかくシーズはあっても企業が見つからないなど、そのあたりをもう少しうまく繋げられるようにできればもっと良いように思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 99 歯学部という特性からか、起業や地域創生についての取り組みは少ない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 100 自分の部署では不十分ですが、大学での支援はあります。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 101 応用分野において、若手研究者中心の産官学連携機能も強化して頂きたい。教授の先生が主体となることが多く、若手は決まったことを行うに過ぎず、独創的にアイデアを交換しながらの参加が難しい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 102 大学として産官学連携を積極的に行うようになっているが、私自身はそこへの参加を行ったことがなく、正直なところどのように連携して、行われているのかよくわからない部分があります。また、自身の研究分野からも、産官学連携に結びつきにくい部分もある。地域創生という部分では、行政と連携した活動を学生と共に行っているが、地域貢献への効果という部分ではあまり評価が出来ていない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 103 情報の開示や周知が不足しているように思う。研究者個人同士の繋がりでのみ情報がやり取りされているのではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 104 地域創生に資する人材を育成するために、学生への生活費の助成などを行っているのは評価できる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 105 起業したり、先端の研究開発を行なうような人材ばかりではない。人材の大多数は、企業で歯車のように働く(たとえそれが創造的な仕事であっても)人材である。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 106 この件に関しては企業側の意識改革の方が必要であろうと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 107 ・地域に理工系の企業がほとんどないため、地域との連携が難しい。・知的財産に関して、特許申請等の費用をカバーするようなシステムがうまく機能していない。なお、知的財産を特許で縛ることなく、広く使って欲しいという研究者も少なからずいる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 108 本パートの質問については、産学連携や地域創生の程度をそれほど高める必要はないと考えていますが、その前提のもとで回答しています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 109 かつて非常に基礎的な技術について特許を持っていた。この技術は非常に適用範囲が広く、企業などが私の特許侵害になるのではないかとサービスを多数行っていた。この点、大学の知財部門に相談したら、教員の持っている特許を侵害しているからといって、それにたいして防衛は行わないと言われた。結局特許を持っている意味が無く手放した。基本的に、大学にとって特許というのは『大学の持つ知的財産』ではなく『共同研究先の企業の儲けからおぼれをもらうもの』という意識しかないのではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 110 博士人材の増強、および地方大学の発展のために、企業研究者の地元大学への社会人博士入学を推進すると良いと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 111 研究や教育にかかる時間確保ができれば、挑戦する教員は少なくないと思いますが、現状(改組の連続や教員の補充がない)では、質を落とさず業務を続けるための努力に時間が割かれ、産学連携に手が出ない研究者も多いと感じています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 112 現在の所属先ではほとんど大学院博士課程進学者がいらないため、研究開発人材の育成が十分だとは言えない。修士課程進学者についても十分とは言えない。民間企業との連携も進めたいが、マッチングが合わなかったり自分のアピールがうまくいかないせいでなかなか進んでいない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 113 知的財産を活用した企業等とのマッチングに関するマネージメントの積極性に欠ける部分がある。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 114 大学は、豊富な研究機材と人材(学生を含む)・研究データを民間企業に提供し、民間企業から大学には資金的援助やテーマの提供ができ、お互いにメリットがある。このような取り組みは大学全体としてよりも、個人の研究者一企業間で行われている。一方で、大学はこれから少子化が深刻化し、私立大学などでは学費から今のままの研究設備を維持することが難しく、このままの研究力を維持するには企業などからの支援が必要になると考える。大学と企業とが手を組み、効率的な技術開発につながるような仕組みづくりを期待する。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 115 研究シーズ導出を法的・事務的に進める場合の情報量が少なく担当事務部署が十分な知識を有していない。研究者個人の力が十分なら現在の環境でも研究シーズの企業導出は可能。一方で、産業科学立国を目指すのであれば、研究者個人の力が不十分な場合に十分な支援・ナビゲートを行っていく必要があると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 116 私学である本学は、新たな技術移転について積極的であり、産業応用を見越したサポートは評価できる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 117 産学官連携や科学技術イノベーション人材の育成に関して、具体的な取り組み例を教えて欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 118 このパートに関することは、大学自体にもっと補助金(常勤の雇用にはしか使えない人件費含む)を出さないと達成できないのではないか?(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 119 医学研究科なので、医師を養成すること、医療関係の啓発活動を行うことで、地域への貢献はしていると思う。だが、医師以外の人材育成については意識は低いし資金もない。企業との連携は、知財管理・法務など企業が強いので、かなり大学側がそれぞれの研究者を保護してくれないとうまく行かない。以前、嫌な目にあつたので、積極的にはやりたくない気持ちもある。特許申請について、所属大学は資金面のサポートはしてくれないので、それぞれの研究者任せになり、限界がある。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 120 一部の研究者は社会や産業の変化に応じた人材育成を意識しているが、組織全体としては不十分であると感じます。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 121 本学(地方私立大学)では、公的競争研究費とは別に学内競争資金の制度があり、地域連携・社会貢献などに取組んでいる。しかしながら、学内に知的財産マネジメントを行う部署は存在せず、研究者自らが管理する必要があり、産学連携などに繋がる取り組みが十分行っていない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 122 産学官の連携の意識は徐々に浸透しているが、現実となると件数などが増えているとは思わない。地域創生も同様であり、意識した活動が開始しているが、目に見える大きな効果が出てきているとは言えない状況である。但し、多くの研究者の意識は変わってきているので、徐々に芽が出てくることを期待したい。そのためには、地域創生や人材育成を行っている研究者をサポートする体制の充実が必要と考える。起業については、研究成果の個人への権利化なども含めて制度の充実が必要と考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 123 日本中で、産学連携の取り組みが極めて貧弱。その理由は決定的な人材不足で、産学連携がちゃんとわかっていて、かつ実務をきちんとこなせる人材がほとんどいないので、いくら旗を振っても全然進まない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 124 毎年の個人評価では、主著論文を基準とするだけでなく、5~10年に2年程度は(あるいは5~10名のうち1~2名は)、10年後に重要となる挑戦的な研究に取り組むことが是とされる評価軸が必要である。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 125 独法であるのに、様々な規則による制約や、これまでの実施例がほとんどないこともあり、ベンチャー企業との設立やクロスアポイントメントの実施は極めて難しいと思われる。一独法のみで対応できることではないので、国の実質的、積極的なサポートが必要だと考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 126 原子力は地域の理解が重要であるにもかかわらず、地域との連携が不十分であるため、今後、社会との合意形成に関する社会的研究も必要(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 127 特許に関しては専門分野が違うと話が全く通じず、書類作成に時間がかかる。全分野をカバーできるだけの人数を揃えるのは難しい。民間企業はすぐに使えるものにしか共同研究資金を出さないなので、一緒に開発していくというのが難しい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 128 ・知財や起業については、それぞれの専門家が常に研究者とディスカッション、コンサルティングできる状況を作るべきであり、より研究の早い段階で知財化、起業化の戦略を練るべき。現況では、研究開発が行われた後にそれらを考えるという後手後手の対応となっている。・国立研究開発法人では、民間企業との交流や兼業(クロスアポイントメント)への制限が厳しい。このことがイノベーションの創出や起業家輩出を阻んでいる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 129 406に関しては、本当に不足していると思う。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 130 産学官連携、地域創生の取り組みについては、個人に依存する傾向が強く、組織として長期的に発展させようとする意識や、関連する若手人材の育成の取り組みが不足し、担当者の異動や退職と同時に途絶えてしまう懸念がある。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 131 ベンチャー等ができる体制づくりは行われつつある。民間でできない(利益が上がらない)がそれでも国民へのサービスとして行わなければならないことを研究するのが公的研究所の役割でもあるので、産学官連携の拙速な推進には若干の矛盾を感じる部分もある。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 132 地域への科学技術の貢献という観点では、十分にできているとは言えない。これは実施している研究内容と地域の企業との関連が弱いために生じていると考える。一方、地域の科学技術への理解や先端科学への告知に関しては積極的に実施しており、地域社会の科学技術素養の向上には役立っていると感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 133 所属機関は理学・基礎研究の機関であるので、一律に産学連携等の活動を求めるべきではないと思う。産学連携や地域創成は、実学的な分野における方向の一つであって、理学的な基礎研究分野と産学連携は特段に重視するべきではない(排除する必要は無いが)と考えている。応用のために時間を割くのではなく、純粋に興味に向けて考える時間を確保すべきであると思う。研究者にも多様性が必要である。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 134 問4-4 民間企業と大学・国研の間でのクロスアポイントメントは現実的には難しいと思われる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 135 公的研究機関に所属して、企業との研究連携センターを設置したりベンチャー起業の援助をしたりという体制はある程度整備されています。人材育成に関しては、前の項でも述べましたが、若手研究者の新規採用の競争激化により、研究開発人材を育成するのではなく、既に他所で十分に育成されて早期にできあがった人しか採用できていないのではないかと、思うことはあります。長い目で人材育成するという観点では、やはり任期無しのポストを確保していくのがよいのではないかと思います。アメリカなど、民間アカデミア問わず任期にさらされる環境では、自分の技術の優位性を確保する戦略として、意図的に後輩に技術継承はしない、という世知辛い話をよく聞きます。(そのせいなのか、日本のように創業〇十年という組織が少なく、瞬間最大風速が大きいベンチャー企業でも多くはすぐつぶれ、起業家は何度も会社を設立しては畳むを繰り返すことが多い)考え方の違いもありますし、必ずしも科学先進国であるアメリカの制度をまねる必要はないのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 136 研究成果を活用するベンチャー企業を研究者が設立することが望ましいとされていることは理解できるが、研究不正だと認識されて問題になって研究者生命を失うことが怖くて踏み出せない。自分の立ち上げた企業の営利活動にどこまで公的研究費を使ってもいいのか、私的な資金をどこまで公的な研究プロジェクトに投入しても良いのか、自社の営利活動のためにどこまで公的な研究リソースを使って良いのかなどの線引きが難しく、一研究者の手には負えない活動だと感じている。パートナーとなりうる信頼できる経営者を見つけても、複雑な経理をこなす事務職員の継続雇用資金の獲得も難しく、株主の期待に応えられる売上や成長速度を実現する自信もないので、難しい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 137 産学連携と一口にいても、アカデミアと産業界の文化、意識の違いはかなり大きいと思われる。自身や周りの状況を見て思うことなのですが、正直なところアカデミアの評価は論文の数やインパクトファクターが主かと思いますが、産業界の方はそのエビデンスの再現性、実現性(実際に想定される具体的なモデル)、経済的効果などを判定されます。アカデミアのシーズを産業界に橋渡しするには、その意識の差を埋める方策が必須だと思います。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 138 自身が所属する場所は大学ではなく研究所なので、研究開発と産学関連に関しては、意識的に取り組む姿勢がある。また担当する部署も存在するので、研究者は特許などの出願に際し、様々なサポートを受けることができる。しかしながら、昨年度に特許関連の部署が所属機関から切り離され、完全子会社の様になり、運営がスムーズに行われていないと強く感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 139 研究成果の社会実装や地域創生は、未だ大きな課題ではあるが、10年前・5年前に比べると、着実に前進しており、今後さらなる進展が期待される(実際に企業との間で研究協力の可能性を探る機会が増加している)。一方で、人材交流の道が狭いことは否めない。今後、組織体制の柔軟化等により道が広がれば、産学連携の加速が期待される。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 140 私の所属機関に関しては、民間資金の獲得が強く求められていることもあり、民間との共同研究も非常に盛んです。共同研究を通じて、現実社会の研究課題の解決に貢献できるという良さは大いに感じますが、一方で、すべての研究機関(公的機関・大学等)で民間連携をする必要があるとは思いません。基礎研究に注力する機関もあれば、民間連携に注力する機関もある、という多様性と分業が必要ではないかと感じます。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 141 研究の成果で特許を取り世に活かす(収益を上げる)のは理想ではあるが、実際ほとんどの企業は権利の支払いに消極的で、既存特許の合間を縫って他社に支払う必要のない独自技術を練り上げるため、工学系研究機関における知財マネジメント自体が無理のある話だと感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 142 所属先の研究機関は、元々産学官の連携が強い分野のため、産業界の規制へつながる法制化を意識した研究内容が多く、社会との連携の意識はとも強く、それは文部科学省系の国立研究開発法人などと比べてとても直接的に世の中に役立っているように見える。しかしながら、機動力がなく・内向き(海外の同様の国の組織の事例に目がいてない)・近眼的な視点・過去からの前例(慣性)で行っている部分も多く、それが他の省庁系の国立研究開発法人の研究所や大学と異なる問題点であるとも言える。長期的な視野や時代の変化に合わせた波及効果をもっと気にするべきであるし、特に新しい閣議決定事項ワードである地方創生などには気を使う必要はあるように思う。他の国立研究開発法人と比べて1、2年で事務組織の人間は異動してしまう点が特に地方創生が行われていない部分でデメリットとしてでているようにみえ、弊所が地域住民からの応援や理解が進まないのは、組織としての弱点のように見える。また、産学官連携はその趣旨は素晴らしいが、実際にそれで米国のような社会のイノベーションを創出しようとしても、日本ではとても大きな困難があり、役人のロジックと学術界の慣習と企業の都合をうまくマネジメントできる人々を「層」と呼べる単位で養成しなければ、米国のようなイノベーション創出にはつながらないだろう。私も今そのような困難に直面して困っている。まず、科学的助言のできるような博士・修士の学位を持った人材を役員クラスや部長クラスに役人であろうと増やしていくこと、研究所やその本省が意見を取り込まないといけなくなる審議会などに対して、改善策を提言してうまく採用してもらえるようなタイプの、幅広い視野と考証力を持つ大学教授などを文部科学省が何かしらの形で養成していくことが、これからの日本社会や産学官連携を変えていくとも思える。特に大学の教授(特に東京にある最高学府)は周りが手がつけられないほど「わがまま」(間違っていたことをしても周りが指摘できないような権力を使って色々と言ってくる)を要求する方が多く、国立研究開発法人との共同研究に対して省庁のミッションへの配慮や事情な【続く】
- 142 どを全部無視して自分の仲間の研究だけが早くうまくいけば良いという感覚を持つ方が、学者としての権力を持つかたの中で確実にいらっしゃいます。大学は学問の自由と自治があるとはいえ、色々な方面への波及効果を意識し、文科省の主導で、オンライン研修やセミナーなどがたちで他の立場の人を理解しながらでない産学官連携は難しいという考え方が、最高学府の大学教授層へ浸透してくれることを望みます。工学ではそのような先生は少ないかと思いますが、理学などの分野ではよくある話でもあります。社会実装や社会貢献という言葉がうまく使って、そのような分野の教授の先生方に広い視野を持っていただけるような何かしらのアクションを文科省や政府には行っていただくと、国立研究開発法人の研究者としては嬉しいです。例えば、大きな金額のつく科研費・研究費の審査には、産学官連携を行うという内容を書いているグループには、産学官のお互いの立場の違いを十分配慮して研究を行うかという、審査項目や宣誓をするような形をとってもらいたい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 143 問4-07、-08に関して、地域創生に資する研究を主眼とする研究者は少ないものの、多くの研究者が「何か地域振興に役立つようなことをしたい」と考えているはず。研究機関よりは地方自治体に旗振り役になってもらって、産学官連携を振興すればいいかかと思えます。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)

- 144 民間企業との交流はほとんどない。所属部局では業務範囲の制限が厳しく、挑戦をするための環境整備や取組は行われていない。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 145 弊機構ではいまだにお役所的な人事が敢行されている。研究業務に則した人員配置ではなく、人事部や経営陣の実績作りのためのパフォーマンスと化しているのが現状である。不必要な全国転勤や配置換えに加え、準備期間や猶予期間を一切示さない、時代錯誤な人事手法が続いている。そのため、業務の引継ぎや安定した研究環境の確保に多大な支障をきたしており、またワークライフバランスを蔑ろにするなど、職員の意思を軽視した人事が横行している。このような状況であるため、実際、優秀な職員ほど早々に離職する傾向にあり、今後ますます人材の流出は顕著になるとと思われる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 146 クロスアポイントメント制度は研究所側にメリットがないとのことで制度が位置付けられるまでにかかり時間がかかったと聞いています。民間企業との交流だけでなく若手研究者は本省への出向を命じられることもあります。国のためになる研究をするという目的のため、地域に根ざした研究や挑戦的な研究についてはあまり好意的に受け取られることはなく、最初から成果やその反映先を見据えた研究をすることが求められています。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 147 研究時間がない状態では産学連携は難しいが、大型施設といった広く科学分野を網羅している部署では、企業が疑問としている部分を解決する知識を持っていることがしばしばある。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 148 知財マネジメントは、「担当者」によって対応が異なるのが問題。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 149 所属機関では、ベンチャー企業の立ち上げが可能で実際行っている人間もいるがサポート体制が弱く、二足のわらじに苦勞をしている傾向がみられる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 150 個人的には企業との共同研究をおこなっていますが、私の所属する部局では、特に産学連携に関して積極的な取り組みはありません。部局での取り組みというよりも、競争的資金を受け優れた成果を挙げた研究者の成果を発表する機会があり、企業とのマッチングを進める企画があれば、と思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 151 産学官連携、地域連携は十分すぎるほど行われている。これはそうしないと予算が配分されないからであり、ある意味、ゆがみも生じ始めている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 152 この質問も、個人に依存すること、また、かなり地域に依存するものだと思う。個人については、繰り返しになるが、出来る人と出来ない人がある。民間企業との連携に組織として積極的か否か、一見聞こえがよいが、〇〇企業との包括的連携の場合、一流大学は一流企業と包括契約を結ぶでしょう。これは大問題です。企業ではなく、業種とすべき。例えば、社会インフラ、安心安全は社会の構築には「鉄鋼材料は欠かせない」また、ゼロカーボン社会にむけた「水素製鉄」なども重要になろう。その時ある特定の企業との契約ではなく、その業界全体を巻き込んだコンソーシアムを構築し、それを大学が取りまとめ主導する立場になるべき。同業他社が入るのはダメ、とか言ってる企業は時代遅れ。ある企業とだけとやるのであれば、大企業に学生を人質に金を無心しているにすぎない。人間の品格に関わる問題。この分野の学問が必要だからこの分野の複数の企業と一緒に研究、開発、ひいては人材育成をする、という形にもっていく必要がある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 153 民間企業との共同だけでなく、大学の教員がベンチャーを立ち上げられるようにしてもらいたい。現状可能ではあるが、手続きが煩雑すぎる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 154 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については、民間投資、キャピタル投資含め、財源の多様化と大規模化が必要に思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 155 回答者の分野ではどうしても保守的になる傾向にある。他分野の専門家との交流、共同研究が必要だと思うが、研究者は自身の目の前の研究に忙しいので、想像力豊かなイノベーション人材の育成をどのように進めるかは課題だと考えている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 156 研究に力を入れたくても出来ない環境です。企業と連携しながら、クロスアポイント制度を活用して、研究時間を増やしたいです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 157 透明性が高い人事が行われない中で、挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組等を行ったとしても説得力がない。これは日本の多くの大学が直面している問題であると感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 158 大学側が、本当にイノベーション人材を求めているように感じられない。そのようなテニュアポジションの公募は皆無であり、任期付きの人材を使い捨てて回しているところが多いと思われる。アントレプレナーシップの教育も同様である。任期があったとしても、もし年俵が高ければ優秀な人材が大学に来る可能性があるが、実態としては、正規教員よりも待遇が悪いのが普通である。このような待遇では、若くなく人材はこないだろう。まったく使えない早期退職組みのシニアが来るのオチだろう。産学連携や起業支援など、基本的に全てのことを教員や研究者に「やらせる」ものが多い。口だけでなく、一緒に汗をかくのが本当の支援というものであり、そのような伴走支援できる人材の確保が重要である。そうでなければ、研究者や教員の研究時間がますます減り、研究も実用化も中途半端になるのは自明である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 159 所属する部局の人数が少なすぎて適切に評価できていないと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 160 私が所属する部局では、情報やAI関連の研究分野においては産学官連携で取組まれている研究者が多い一方、より下位の物理レイヤーとなるデバイス関連においてはそのような例は非常に少ない。多くの民間企業はデバイス開発をはじめとした基礎研究・応用研究を実施しない傾向にあり、今後もますます分野間での産学官連携の取り組みの差は広がるものと思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 161 積極的に知財を活かして、本気で利益を得ようと考えている知財部が、どれくらいあるのか、関心がある。トップ大学以外は、ほとんど目利きする人材も不足で、太刀打ちできていないのではないかと推察している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 162 大学の研究成果を、産業に結び付ける取り組みを積極的に行う必要がある。大学は地域における役割の重要性を十分に認識し、地域創生に関する役割を果たす必要がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 163 民間企業との研究や社会へのもちろん応用も大事ではあるが、すべての研究者がそうなる必要はない。民間企業は短期的な利益につながる研究を優先するし、場合によっては金銭的利益のために科学的厳密さや科学倫理を逸脱するようなことをする場合もある。大学で行う基礎的アカデミックな研究もきちんと認め、継続していかなければ日本の科学は長期的に見て崩壊してしまう。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 164 大学主導の知財創出が進み単願特許に対する補助等が進められTLOと知財公告が広げられています。企業への積極的なアプローチや技術説明、製造販売までの戦略等は研究者のやる気次第となっている印象です。医療機器開発においては、AMEDによる拠点サポートが充実しておりますが、工業製品においては適用業種・業界が広いために所属機関ごとではなく、政府・内閣府主導で製品開発・販売のサポートが導入されても良いのではないかと考えております。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 165 理学研究科であるせいか、ベンチャーへの就職や起業に興味をもつ学生は相変わらず少ない。むしろ直近3~5年の急激な変化として、学生の思考は「給料的な待遇」や「労働時間のホワイトさ」を重要視する傾向へと強まっており、SNSでは「博士進学したら人生が変わる」かのような吹きが大量に溢れている。この日本の状況は、日本以外の先進国社会が博士人材をより求めている状況とは真逆のものであり、異常である。日本の「国としての勢い」が衰えていることを若者が実感しており、賢い学生ほど自己防衛的な思考に陥っている。若くても安定した家庭環境を築きながら研究に打ち込めるよう長期的な視点での施策が必要である。目下で始まったJST次世代やJST創発のサポートが時限的なものではないことをはっきり示してほしい。また、産学連携に関して、日本企業が提示してくる共同研究の額は、同じ技術に対して中韓の企業が提示してくる額の半分以下である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 166 自分も大学のシーズを元に起業を行っているが、十分に支援を頂けたとは言えない。また、大学発ベンチャーの呼称を授与するプロセスが非常に不透明であるため、決定に強い不満がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 167 産学連携のメリットは研究者には無いのでは無いと思う。企業の締め切りに追われ、会議に追われ、自らの研究を進めることができない、と思う。(ただし、回答者は、個人で5件くらいの共同研究しか進めたことがないため、他者はことなるのかもしれない。ただし、研究者側にいい話は聞かない)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 168 何もわかっていない人間が、スタートアップだとかイノベーションを語っていて、変な仕事負担が増えている。産学連携人材がレベルが低く、大学が民間の使えない人間を受け入れるハローワーク化していると錯覚するほどである。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 169 しばらく出ても戻ってこれる仕組みが欲しい。クロスアポイントメントも事例を作ることが目的化して、進んでいない。文科省系の研究機関でないと学生を受け入れにくく、教育ができないため、教育ができれば研究機関を出なければいけないと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 170 ・組織の外部資金獲得強化の方針により(それ自体は良い面もあるが)、民間との共同研究にあたり相手方から従来以上の資金提供を求める方針が出され、結果的にむしろ民間との共同研究が難しくなっている。特に、シーズ研究的な共同研究を実施する場合には、手続き・資金提供ともに簡素化・柔軟化が必要と思われる。・組織が統合により巨大化し中央集権化した結果、意思決定に関わる役員等の人数とプロセスが増大し、結果的にリスクを伴う事業展開等を進めるのが難しくなっている。それが研究者の意識にも影響し、チャレンジする意欲の低下につながっていると感じられ、まして組織内での起業家精神などは皆無に等しい。また、大学など外部への人材流出の要因となっているようにも思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 171 ベンチャー創出には兼業規制や利益相反に対する大学の理解の低さ(自ら立ち上げたベンチャーには基本的に発注できないなど、適切な利益相反管理の方法が大学として不明なために、すべて規制される)が大きな足かせとなっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 172 クロスアポイントを積極的に推奨すべき。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、)
- 173 間3と関連するが、挑戦を打ち出すことが難しい状況で、挑戦を是とする意識を持った人材を育成することはできない。まずは、若手後期から中堅世代が安心して挑戦的なマインドをもった研究プロジェクトを打ち出すことのできる環境を整備することが重要と考える。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 174 産学連携については大学レベルでの取り組みがメールなどでアナウンスされるが、参加への敷居が高く、まだ身近なものとは言えない。以前のような企業からの人材流動は私たちの分野ではほとんど見られなくなった。知財に関しては、担当部署はあるものの、活動は積極的とは言えない(米国ではプレスリリースなど出すと向こうからアプローチしてきた)。学官連携は私の知る限りほぼ皆無である。米国NIHのように、研究者と担当官僚が各分野の研究の方向性について直接議論できる場が求められる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 175 所属が自然科学系で産業との結びつきが低いのは理解できるが、数少ない知財(シーズ)を企業に売り込む橋渡し役が機能するとよいと思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 176 知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスの判断等について：知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスの判断や、かかる経費の支出については、研究者個人の判断と支出で行うことになっているが、これらを判断できるスキルをもつ研究者はほとんど存在しないことが問題である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 177 民間企業との共同研究や人材交流はクロードにされていることが多いため、分かりかねます。私の所属部署が数学を武器とした基礎研究を行っており、イノベティブなものも多くあります。ただし、社会や産業の変化に対応することは大切ですが、一方で短期的な見方で研究する対象を変えてしまうことも良くありません。その変化が一過性のものと判断すれば、あえて自身がこれまでやってきた研究の方向性を信じることも研究者として大事な能力です。「挑戦を是とする意識を持った人材を育成するための取組」について、すでにこのような精神を多くの人が持っていると感じます。ただし、テニユアポジションを得たあとも、自分が雇用する人のポジションを繋ぐために研究費を連続的に獲得しなければならず、どうしても評価されないかも知れない新しいことに挑戦しづらい構造があると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 178 40代以下の研究者は官民分け隔てなく交流できるように感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)

- わたしの研究分野で生まれる知見は、民間企業の短期的利潤獲得に結びつきにくい傾向があるいっぽう、地域文化の育成という意味で地域創生に資する余地がじゅうぶんにあると思っています。しかし、部局・部署がそれを仲介しようとする、全世界の地域や文化を対象とする現在の研究体制が崩れてしまいかねず、悩ましいところです。ただし日本国内の地域振興に関して言えば、研究分野全体の動向を政府機関が見渡しなから、日本の自治体に研究者を紹介するような努力があってもよいと思います。JICAの活動に関して同様に思いません。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 179 企業や地域との連携活動は、特定の分野に偏りがちな傾向があるので、研究機関もっている多様な知的資源を、広く人々に環流させるための組織作りが進む必要があると考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 180 「国際」を重視している学部であるので、地域連携等とはよくわからないのが実情である。そもそも、全国全ての大学や学部に対し、一律に「国際」とか「地域」とか「イノベーション」とかいう同一のポリシーを打ち出してくるのがおかしいと感じる。研究を含め、真に多様性を重視するのであれば、個々の大学や学部の特徴をより活かすべきではないだろうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 181 所属機関は、日常業務や教育、学生ケアで大幅に時間を取られ、研究や高度人材育成にまで既に時間を割ける状況ではありません。日本の大学の多くは、研究推進には結びつかない「改革」とは名ばかりの管理統制、研究時間を削減するだけの書類仕事、委員会業務等と、「選択と集中」という名の、格差拡大によって、研究機関としてはほとんど機能していないと言って良いと思います。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 182 私の所属する部局・部署では挑戦を是とする意識をもつ若手研究者はいるが、それを実現するための環境は残念ながら整っていない。例えば、実際に研究成果を起業につなげるにしても、周りに経験者が乏しく、どのように準備し、資金を集めるのかなどの情報を集める過程で、リスクへの懸念の方が大きくなり結局は断念してしまう場合が多い。起業家精神を持つ人材が、単なる「アイデア」の段階から気軽に企業との接点を持つような制度や、比較的低リスクのなか起業に挑戦できるような制度があるとよいのではないかと。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 183 上層部に横断的な視野を持った人材が欠けているように思います。学部内部で各専攻が独立して存在し、またどの専攻でも、これができるようになっても就職に役に立つことなどないという姿勢で教育が行われている雰囲気か漂っています。地域との連携もかなり限定的なように感じます。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 184 産学連携の推奨と並行して、基礎研究の重要性を認識し、偏りのない評価を与えてほしい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 185 人文・社会科学分野だと問4-03のような価値の創出が実現しにくいかもしれません。民間企業との連携が推進されるのは概ねよいことだとは思いますが、その一方で、契約に時間がかかりすぎたり、提供される研究資金に対して細かいルールが多すぎて、結局は引き受けるだけ時間の空費で終わることもあります。それでも連携は必要でしょうか。何のためにこれを推進するのでしょうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 186 圧倒的多数が大学以外の実務経験がなく、応用に関する意識が低い。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 187 文系では、企業との共同研究や直接的な人材交流を行うハードルが高いが、教育活動を通じて地域社会への貢献を積極的に進めているように思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 188 文学部などの部局では、研究者が市町村史の編纂をはじめとして、行政と連携・協力する研究がおこなわれてきましたが、それらについて(学外・学内ともに)評価されることが乏しいと感じています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 189 そもそも大学に起業家精神を持つ人材育成は合わないのでは？全ての高等(?)教育を大学に求められても、と思うことがある。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 190 ・私の所属は外国語学部系なので、「知識に基づいた価値創出」の質問に該当するようなことは学部としてはほとんど行っていません。教員の専門分野によっては行っているかもしれませんが。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 191 専門分野からして産官学連携に適切でない領域があり、その推進のみが望ましいという前提での設問設定は問題である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 192 コロナ禍での対応を見る限り、所属大学は、研究よりも教育を重視しているように思う。地域創成や産官学連携といった課題を問題とする以前の研究環境にある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 193 民間企業との間の研究者の転出・転入や受入が、回答者の分野で望ましいと考えられるかどうかかわからない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 194 地方創生については、本学部はやりすぎるぐらいである。地方創生は大学の教員が研究として取り組むべきことなのか疑問に思っている。地方創生分野で、価値ある研究は見たことがない。学生と教員、地方自治体と一緒に仲間意識を持ってプロジェクトを行っているだけであり、そのことは大きな問題だと考えている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 195 回答者の所属する〇〇〇〇〇〇〇〇大学は、全国共同利用研究所と一体で教育研究活動を行っているため、情報や統計数理を除く分野では、産学連携などを主要なミッションとして捉えていないという特殊性があります。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- 196 優秀な人材が大学とベンチャー企業を行き来できるような、価値観を生み出すようなactivityがあると良い。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 197 民間企業との連携・協働は全ての大学教員がすべきことではないという前提にたてば、文理平均で半分程度が「十分」なレベルであろう。特許の取得件数はそれなりにあるが、そこから生み出される知財収入の規模が小さい。社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成はすべきではない。変化に応じていると、教育プログラムを作って、卒業生が出る頃には、時代遅れになっているからだ。変化を先取りした人材育成ないし自ら変化を創り出す人材育成を目指すべきだ。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 198 地域との関わりが個人単位であったものに加えて、大学組織として活動を始めた。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 199

- 200 地域との関わりが個人単位であったものに加えて、大学組織として活動を始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 201 407・408・410に関してはEDGE-NEXT,SCOREなどの支援を受け、企業や地方公共団体とも協力し、起業家育成に取り組んでおり、一部は学内教育として内在化してきている。オープンイノベーション戦略研究機構(文部科学省「オープンイノベーション機構の整備事業」の一環で整備・運営)の機能を全学的に拡大するために、民間企業との契約を仲介する人材は必要だが、それ以上に産業界の研究契約費が欧米と比較して非常に低いことが問題である。また、世界と伍する研究力獲得に向け、長期の継続努力を覚悟の上で、産官学連携、知財創出、社会ニーズを理解した高度人材の育成、ベンチャー創出・成功を好循環させる〇〇〇オープンイノベーションエコシステムを標榜し、推進している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 202 若手のベンチャー起業が増えて来た点は、将来に希望を持たせる。地域創生に関する産学連携や人材育成は広く展開されて来ている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 203 本年から地域創生を意識した研究に積極的に取り組んでいます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 204 産官学に加えて金融も含めた活動を進めており、重要だと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 205 本学は「地域課題に応える社会貢献、産学連携の推進」をミッションの1つとしており、地域の団体や民間企業との連携により、多くの知的財産を生みだしている。また、知的財産の活用を通じて、外部資金を獲得するとともに、研究開発人材の育成を行う努力を続けている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 206 産学連携を推進するためには、URAやコーディネーターが重要であり、これらの人材の育成や雇用システムの構築が重要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 207 総合大学であるため、地域創成やその方向の人材育成については、大学全体というより工学系のある範囲の分野を念頭に回答した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 208 研究センターやスタートアップへの投資を行う概念の拡大が重要である(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 209 産学連携は、お互いのバックグラウンドが違うため、信頼関係を築くことや共通言語を探すことに時間を要する。組織や資金だけでなく、組織のギャップを埋める仕組みが必要と思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 210 ベンチャーの成功確率を知った上で挑戦できるためには、社会の理解が不可欠である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 211 本学は医療系の大学であり、卒業生は住民の健康をサポートし、地域創成のために活躍している。しかし、それが産業のためではないため、上記の問いには少し答えにくい。ただ、私個人としては、検査法や機能性食品をはじめとする医療・健康産業にはそれなりの市場規模があり、医科大学も積極的に産学共同研究を進めるべきと考えている。必ずしも独自のアイデアで始まった研究ではなくとも、治験をはじめとする臨床研究として産業に貢献する部分、あるいは新たな市場を考えるための基礎データ(疫学データ)を企業に提供することは我々にとって重要な産学共同研究のテーマで、将来性はあると考えている。多くの医療資材が輸入品で済まされている現状を考え、今後、さらに積極的に産学共同研究を活性化していきたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 212 ・地方大学(特に地方公立大学)の大きなミッションの一つは地域貢献である。例えば、地元企業の技術力向上に資するため企業のニーズにこたえて現場技術者の知識、技術力の向上に資する活動は重要である。形式的ではなく実効の上がるハンズオンセミナーなどで地元企業(中小企業)の期待に応えていかなければならない。・本学では、約10年間、地域連携学部卒業研究/修士特別研究を実施しており、地元企業から提案のある技術課題や開発テーマを卒業研究/修士特別研究として採用して(もちろん実施にふさわしいテーマ)共同研究を進めている。成果として多くのベーカーリーショップで採用され、その威力を発揮している「〇〇〇〇〇〇〇〇〇」の開発に繋げたテーマなどいくつかの事例がある。個別な記述となったが、相互の信頼関係の下で様々に工夫して日常的に連携を継続していくことが、学生の実学教育と地元企業の活性化にとって重要である。・大学の知財戦略は、多くの教員が研究推進重視で知財意識が希薄であることから、その意識改革と現実対応として極めて重要である。・上記のように学生も含めた共同研究は、企業活動に対する学生のモチベーションの向上にも成果をあげている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 213 アントレプレナー教育、スタートアップ支援については整備を2020年から始めたところであり、ギャップファンドなどは設定できていない。研究成果の知財化と知財の導出については、かなり進んでいるものの、大学によるPCT出願費用負担などは最小限度に止めており、企業への知財導出が間に合わずに、知財放棄に至る事例も多い。JSTによるPCT出願支援が大学知財を守るためには重要である。たとえ1ヶ国でも移行をサポートが認定され、知財評価してもらえれば、より多くの国への移行を大学がサポートするきっかけになりうる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 214 本学では、教職員はもとより、学部学生、大学院生に至るまで、産学連携、知財、開発・社会実装など、その仕組みを教授している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 215 私学場合、産官学連携にかかる予算、サポートする人材の確保に困難があり、国からのさらなる支援が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 216 本学は医学部だけの単科大学であるため、医療関連領域以外での地域創生に資する研究等では貢献が難しい面があります。特許など知的財産に関する案件については産学連携知的財産管理室を設置し、サポートする体制を整えています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 217 私立大学関係の法律、大学会計の考え方が、時代のニーズに合っていない一方で、法人の事務方の発想がさらに輪をかけて古く、ネットワークの軽い産学連携、起業を難しくしている。大学の在り方・マネジメントの在り方が「変わる必要がある」ことをもっと明確なメッセージとして出す必要があるように思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 218 クロスアポイントによる流動化・多様化の促進の際に、産学連携での雇用契約・人件費・税制等の煩雑さが軽減されると良い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 219 本学は基礎研究のための大学院大学であり、地方創生や産業界との連携は主たるミッションではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)

- 220 地域企業・地方公共団体と大学とが連携して地域創生に向けた取り組みが積極的に進められている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 221 私の所属する大学では地域社会への発信の場,あるいは,地域の生涯教育の場としての機関という意識は高いと思います。人材輩出に関しては少なくとも学部生や修士ではある程度うまく機能しているように見えますが,博士課程への進学率が低いこと,企業が博士の学位を持つ者の採用にそれほど積極的ではないことが問題であります。実学分野では企業家精神を持つ者の育成に関してもきちんと取り組んでいるように思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 222 問4-03:所属機関にベンチャー企業の設立経験が無いため,「分からない」と回答しています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 223 産学官連携は重要で,もっと伸びしろがあると思います。特に産からの資金を,学に供給して新たな価値を生み出す仕組みがもっと発展してほしいです。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 224 医療系大学の場合は「地域創生」ではなく「地域貢献」になると思います。そういう意味では地域に貢献できる医療人を教育しています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 225 今後,創出される価値基準に基づく実施例,理想の展開等について予め例示いただければ質問の意図がより明確になると感じました。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 226 本学の所在地が地方のため,資金力のある大企業が少なく,人材がいるにもかかわらず,地域の企業や県・市町村からの共同研究や委託研究等に関する資金が乏しい。コロナ禍の影響で,県や市町村からの研究資金が削られたり,ゼロベースでの研究などの現状がある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 227 人材育成を実施するコーチング人材の確保と育成が一方で重要。コーチングバンクのようなイキスを作り,組織的な育成を地域ごとの展開していくような発想も必要と思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 228 研究成果の社会実装については,仕組みは整備されているものの,もっと成果が表れてもよいと思います。そのためには,組織的にマネジメントする体制の構築(URA人材の確保を含む)を大学内,複数の大学からなるコミュニティ,あるいは自治体を含む地域で,進める必要があるように思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 229 知財マネジメントについては,知財担当URA採用や特許庁知財デザイナー配置等で取組みを開始し始めている。地域創成については,地域創成科学科があり教育と研究において,地域への貢献度は高い大学である。科学技術イノベーション人材育成については,本年度,JS T次世代挑戦的プロジェクトを獲得し取組みを行っている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 230 地域創生は,全国どの地域にも該当する概念だとは思いますが,実際には,都内の大学にとっては,地域創生に関する支援策は縁遠いものが多い。オンライン化も進む中,大学の拠点が当該地域にない場合にも当該地域の創生に貢献できるのであれば該当するといったように,施策も柔軟に使えるようにすべき。また,研究にチャレンジする意識の醸成と起業家志向の意識の醸成は同じではなく,分野によっては長期的な社会課題解決に役立つ可能性のある分野もあり,大学側が足下の課題解決に特化しすぎることは問題ではないか。社会や産業の変化に応じ,共同研究の内容や研究開発費のメリハリが出ることでおのずと影響を受けているため,国においては長期的・短期的の両方の観点からの施策を進めていただきたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 231 企業との人材交流やコンソーシアム構築,地域創生のための共同研究,アントレプレナーシップ教育など,様々な取組を進めているが,更に加速させる必要があると感じている。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 232 法人の下の機関が多様であり,(平均的に考えて回答はしたが)産官学連携活動と成果を一概に評価することは困難である(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 233 地域を問わず,全国レベルでの研究のレベルアップが必要である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 234 パーマネントの職に就くのが遅くなるため,時間を要する研究テーマへの取り組みが少ない。地域創生に関しては,大きな経済的な利益に結び付かない場合が多いため,研究費の配分も少なく,経済的な利益が出やすい研究へ流れている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 235 わからない の回答は,当研究所の立場に照らしてなじまないとご理解ください。他ページも同様です。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 236 大学共同利用機関として,現在は,企業へも共同利用機関として若手人材の育成・実験場所の提供など,新たな仕組みを作ることにチャレンジしている。日本企業の研究者のレベルアップに貢献する共同利用機関の仕組みづくりを試みている。日本企業の研究者も世界のフロントとして関わっている研究所でもっと研鑽を積まないと,とても世界に勝てる気がしない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 237 これまで,所属機関は大学等の研究者をステークホルダーとして研究の支援を行ってきたため,学術的価値を優先した取り組みを行ってきた。そのため,企業のニーズには必ずしも十分に対応できていない。現在産学連携推進の組織的整備をいそいでいるが,研究・技術内容の企業への周知を充実させる必要がある。企業における研究人材の育成を支援することが長期的な産学連携の促進には必要と考える。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 238 大学共同利用機関は研究成果を公開し,広く,研究者コミュニティに使ってもらうことを目的の一つとしているため,営利目的のため,開発内容をすぐには公開できない企業との協力は難しい場合もある。また,研究成果を新しい価値創出や産業化するための道筋は作られていないし,一機関としては難しい。そのような成果やシーズを価値創出に結びつけられるように拾い上げていける道筋を大きな観点から作っていくことが必要である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 239 研究成果の応用を外部機関等を行う場合,研究所の本来任務から,どうしてもずれていく。これこそが期待されていることと認識するが,一方,当該研究機関の運営費交付金をこのためのリソース(応用研究を行う要員のポストの確保とそのための開発予算等)確保に割当てることが難しくなる。研究機関の規定された任務からずれるため,運営費交付金の使用の名目が立たないためである。あるいは任務上可能であっても,運営費交付金の極端な厳しさから,現実的に予算のやりくりを政策的に行う自由度が,実質ゼロとなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 240 民間企業との共同研究は増加傾向にあるものの、製品化へのハードルはまだ高いと感じる。民間企業もリスクを取らなくなってきており、社会実装に向けた公的資金の充実を図る必要がある。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 241 研究テーマの偏りから、いわゆる民間に移転できるイノベーションの創出がやや厳しい面はある。一方で、芽がある研究や意志ある研究者をサポートする体制は一通り存在している。実施にあたってオーダーメイドで支援している。ただ、経験とカンに頼る場面も多く、セオリーが国レベルで共有されているとは言えない。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 242 質問が念頭においているものと異なるかもしれませんが、地域創生の地域を発展途上国の地域と読み返させて頂きました。所のミッションから産との連携はどちらかと言えば不得手な機関である。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 243 特にこれらの項目について、十分・不十分という評価軸は不適切である。機関の特色から、これらの取り組みをやるべきとは考えていないので、行っている・いない、にすべき。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 244 産学連携拡充のためにはまず何よりも産業界の意識を変えねばならない。日本や世界の産業界やイノベーションの創出のために利益を還元し将来に投資するという意識を持たねば、大学のシーズを生かすことは難しいだろう。そのためには、企業が積極的に大学と人事交流をして資金をつぎ込み、基礎研究を推進することが肝要である。また、人文社会系の研究者を積極的に社外取締役に雇用することも必要だと思う。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 245 今後、産業界との連携を強化する必要があるが、多くの研究者は産業界との接点が少ないので、どのように行えば良いか知らない。URAのような橋渡しをする人が今後重要になってくると思われ、博士の学位を取った方などのキャリアパスとしても考えていく必要がある。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 246 本研究所では、消滅危機言語の記録保存、継承保存、など地域に根ざした研究活動や、コーパスをはじめとした言語資源の企業との共同研究などを積極的におこなっている一方、研究活動による特許などの知的財産は弱いのが、研究分野の性質上、やむをえないと感じている。(国研等マネジメント層、助教、研究員クラス、男性)
- 247 大学発ベンチャーは義務的にやらされているような感じを受ける。起業家精神からベンチャーを興した方を、しっかりバックアップできる仕組みが必要。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 248 育成については前述した通りポストが少なく一人にかかる負荷が多すぎると考えます(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 249 内燃機関研究組合AICE、変速機研究組合TRAMIは機能していると思う。〇〇大学は燃料電池開発の一環で地域企業との連携で成果を製品化する取り組みをしていて参考になると思った(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 250 弊社でも大学との共同研究の成果を大学との共同出願した経験があり、知財マネジメントについては大学も取組みを強化していることを実感しています。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 251 日本の大学や公的研究機関の産業界との共創は、諸外国に比べて遅れている。産業界から研究への拠出割合が少なく、これが産業化のボトルネックとなっている。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 252 民間との連携の意識は高まっているが、知財の取り扱いに関する柔軟性などが不十分である。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 253 当社においても産学連携を強化しておりますが、知的財産の権利化については大学側の知財保護については熱心であるものの、企業とサービス事業として連携をする姿勢はまだ足りていないと感じています。一方、人材育成機関としては非常に優秀な人材を育成しており、優秀な人材が最終的に大学や公的研究機関に在籍を続けることができない現状もあると思います。特に任期制の准教授雇用が優秀な人材に雇用継続不安を多大に与え、負の意味での人材流動を促していると感じています。(大企業の代表等、学長等クラス、女性)
- 254 先生方個々の意識はかなり高いと思います。物理的・制度的な環境も整ってきていると感じます。それが機能している産業とあまりうまく使えていない産業があるように見え、それぞれの業界の性質によっているような気がします。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 255 過去と比べて、各大学で産学連携を進めるための組織が充実し、連携をしやすくなったと感じています。大学には社会人ドクター制度での人材育成をお願いすることはあります。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 256 大学・研究機関と民間企業の間には、開発成果をどう活かすのか？という観点で、意識に大きな違いを感じます。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 257 大学の成果を企業が活用する仕組みはありますが、それがより活用されるような工夫がさらにあると望ましいです。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 258 部分的に捉えれば出来ている項目もあろうかと思えます。全般的に見ればより充実させることができるのではと感じております。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 259 日本の大学や公的研究機関は受け身であり、民間企業や地域、社会に対して積極的に活動しているとは感じません。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 260 民間企業との連携はうまくいっていると感じる(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 261 イノベーションや起業を目指す研究を大学の重要な役割の一つとするのであれば、大学の研究資金が国的資金だけでなく、研究成果の対価から得る比重を増すことで、自ずと実用化を目指した研究テーマや取り組みのスピードが求められてくるのではないかと思います。(大企業の代表等、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 262 企業家精神を持つ人材は年々増えていると思います。成功する起業家が出てくるにつれ、社会全体が起業家を認め、資金を提供する人、企業も増えてくると思います。国は実に様々な資金援助の仕組みを作っていると思いますが、少し細かく分れすぎているのではないのでしょうか？実行力のある官僚機構は実施項目を忠実にこなしているように見えますが、あまりの多くのテーマに力が分散されていると思います。もう少しテーマの集中、資金の集中をおこなわないと、効果の小さい多くのプログラムが乱立して、結果として何も大きな変化改革が進まないことを懸念しています。(大企業の代表等,その他,男性)
- 263 博士後期課程に進学する学生数の減少が懸念される。博士課程での研究資金の確保,博士を取得することに対するインセンティブに課題がある。(大企業の代表等,その他,男性)
- 264 産学連携には組織対組織の関係性が必要であり,過去大学側の整備が遅れ 組織(企業)対 個人(研究室)が多くて 連携が進まなかったと言われた。その後,多くの大学が 産学連携組織を作ったが,なかなかマッチングが進まない。企業側も含めての経験値,意欲不足?(大企業の代表等,その他,男性)
- 265 ベンチャーの育成・環境の整備は日本の科学技術発展に大変重要な要因であると考えています。(大企業の代表等,その他,男性)
- 266 大学が知財の囲い込みをしようとする,契約に時間を要するなどが足かせになって共同研究などの取り組みが進みにくいと感じる。(大企業の代表等,その他,女性)
- 267 民間企業から見ると大学での研究成果を事業化するまでに多くの追加研究費や設備投資が必要であるのに対し,特許使用のロイヤリティも高く事業化できないことも多い。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 268 国の政策で形式的に産学交流は行うが,殆どの教員は興味を持っていない。また,大学の組織そのものが産学交流を阻害するように出来ている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 269 自由な研究を行える若手研究者の育成のためには,最低の資金が必要だが,その資金を提供している研究機関は少ない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 270 TLOなどの窓口は過去に比べて格段に使いやすくなった。また,大学発の企業の創成も増えたようだが,そのために規則の整備も進み,大学が大学発企業を監視,管理,制約するなど,大学の行き過ぎた支配が大学発企業の足を引っ張りまくっている。大学に置ける,ビジネスマンとしての人材教育は成されていないに等しく,研究室に丸投げ状態で,一般企業に就職した時,同年代の学部卒に負ける。企業ではリーダーシップ研修など,非常に優れた人材教育を組織的にやっている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 271 産学官の連携は,基盤研究においては学側に助教の参加が必須であるが,助教の時間的,マンパワー的な限界があり,基盤研究では連携で成果が上がりにくいのが現状。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 272 大学や公的研究機関が,土俵を一緒にやる,という状況にはならず,違う土俵で,橋渡しをする,という状況のため,まだまだ距離があり,成功事例もうまくやり方も少ないと感じている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 273 技術・研究者と役割と,起業スキルの役割が一致するのが望ましいが,起業スキルは例えば○○○○大学院などの人材と研究者の交流会などで解消できるのではないかと考える。スタートアップ経営を知る人材は逆に技術的なネタを持っていない可能性が高く,そのマッチングを促進すれば,大学発技術の移転,有効活用が進むと考える。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 274 個人的に知る限り,それぞれの大学でこのパートのような視点で良く頑張っているとは思いますが,ただ,なんとも空回りしている例もあるようで,残念です。ところで,挑戦を是とすることは起業家精神でしょうか? この辺の意識がなんとも,今の国の考え違いのように思います。本気で挑戦する人を国の研究機関でサポートするという気がないと,いい研究成果は生まれません。近年,IT企業で成功者を生んでいるのは,時流や運とバックにスポンサーがいたり,といった環境によるものも大きく,本人の創造力や挑戦心だけの問題とは思えません。20年前の国研の勢いを取り戻すことは今やできませんが,少なくとも起業を是とするのはよろしくありません。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 275 大学発ベンチャー企業は,大手企業の下請けをさせられている感がある。資金の出し手である以上,このような対応をされるのかもしれないが,両社にとって発展性はない。このような企業は多くの場合,専門知識を持たない研究者が共同研究を無理強いされているように感じられる。ベンチャー企業は発明が優れていても,その企業家で生き延びることは至難である。財政獲得のための泥臭い製品の販売に耐えられるタフな精神を経営者は求められる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 276 大学と地方自治体との連携がかなり不足している(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 277 この10年において各大学が科学技術イノベーション人材の育成に向けて積極的に取り組んでいるように感じられるが,米中アジア諸外国に比較すると不十分に感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 278 弊社に入社する大学卒の学生を見ていると,非常にまじめで素直はあるが,イノベーションという言葉には,程遠い。大学から,何か,革新的な研究が出来た際には,大企業だけではなく,その分野に関係あると思われる,中小企業にも声をかけて頂けるとありがたい。また,本当の意味の,インターンシップを,産学で取り組めたら良いと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 279 今後も更に活用していきたい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 280 知財マネジメントや地域貢献については,この数年で体制が整い,また大学側のノウハウも蓄積してきているようにみられる。ただ,研究者の側がこのようなことを重視しない場合にはせつかくの体制もうまく機能しない。これは,研究者の側の意識改革も必要ではあるが,研究者があまりにも多忙でそのようなことに時間を割けない(あるいは時間を割くと内部的に評価が下がる)ことが原因であろう。イノベーション人材やクロスアポイント制度も含めて,研究者側の意識改革を促すと共に,他の問題との共通で,研究者側にこういったことにリソース(資金,時間,人材など)を割けるような余裕を与えることも必要である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 281 大学の責務には社会の変化に応じた教育の他,社会の遠い未来を見据えた教育もある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授,部局長等クラス,男性)

- 282 産学官連携もちゃんとサポートできていない。サポートできる人材もない。使える人材が少なすぎる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 283 我々が携わっている研究分野(例えば技術雑誌など)で,公的研究機関が積極的に価値創出している活動はあまり見受けられない。か,マニアックすぎて良くわからない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 284 企業との連携において知財のマネジメントは重要であると考えているが,一般的なルール化が必要と感じる。地方創成は各地域の努力も必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 285 産学連携,地域創成活動は,比較的活発に行われていると思いますが,人材育成の観点での仕組みがもう少し充実してくると良いと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 286 大学と企業の連携については,企業が大学と連携していることを宣伝に用いている感じがします。また,大学から生まれた技術や発見,知恵などは,一般企業にとって本当に価値のあるモノなのだろうかという疑問があります。なかなか,文章では書くのは難しいのですが,大学の研究者がそれほどまでに素晴らしい技術や発見をして,世の中に貢献できているのかというそうではないように思われます。起業家精神と言っても研究者は起業家ではなく,起業家の社会人講師や教授は,実務経験のみで,理論を学んでなく,研究者気どりに成り上がるのもおかしいと思います。双方ができる研究者が必要だと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 287 大学との共同研究等で生み出された知財は,出願等に使える資金が限られているので,十分に保護されているわけではないと察します。また,共同研究するパートナーの姿勢(考え方)でその辺も大きく変わる為,世界グローバルの視点から対応する必要があります。保護されない状態で論文として世界に発信されると,折角の研究で生まれた成果が持ち逃げされてしまうことは明らかです。また,その成果を利用した社会貢献活動に寄与する起業家を養成し,世界に打って出るべきでしょう。スタートアップの経営は難しいものなので,社会貢献インパクト指数でも編み出して,選別しながらサポートすべきでしょう。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 288 結局のところは人それぞれであると考え。優秀な方は自走で研究成果を上げている一方,ポスドクで止まっている人材も多く,もう少し社会貢献できる教育システム全般を見直すべきではないかと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 289 当社は産学官連携によって設立された企業で,大学の研究成果の商品化を目指していましたが,それは今のところ実現できず,現在は〇〇大学医学部放射線科医局と共同で遠隔画像診断センターの運用を行い,地域医療の支援に携わらせていただいています。地方でも地域活性化に向けて人材育成や知財形成に取り組んでおられるもの,県単位という感じで格差を生んでいると感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 290 社会は大学に何を求めるのか?段階的に以下の機能が求められていると思います。①自立した社会人の育成?②自発的に活動できる研究者の育成?③独創的な研究成果の創出?→①は大学,②は大学院,③は研究センターがそれぞれ担うのが自然ですが,教員がすべての機能段階を垂直的に担っているのが実情で,何れの段階においても不十分な成果しか得られていないように感じます。教員スタッフの数が致命的に少ないことが根底にあると思います。研究資金の問題は二の次です。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 291 状況は,ここ10年で大きく変わってきている。ただ,DXやSDGsなどの流行り言葉にひきずられたテーマ設定だけでなく,基礎をじっくりやることに対する支援を忘れてはいけない。また,研究者に多様な視点と相手によって対応を変えて説明する技量も養わせるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 292 医薬品関係では,実際に,最終製品の上梓までのプロセスについて良く知らない大学関係者が殆ど。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 293 人材交流は多方面で進みつつあるが,文理融合型のイノベーションを推進する人材育成を強化していただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 294 起業家精神をもつ人材,産学連携については,意識が高まっていると感じており,国からの支援や,誘導も積極的に行われていると感じる。一方民間企業については,その性質上実利に目が向いており,哲学的なテーマ(未来のXXを考える,変革する等)については,理解を得ることが難しい(可能性があるのはトップダウンで動くときであることが多い)。民間企業や優秀な人材を得るには,給与を大幅に見直す必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 295 大学では産学連携室や本部などを中心に民間企業との連携活動を支援する活動が長く行われてきているが,その実態が主に支援であり,リードするレベルにはなっていないところが多い。大学の有する知と民間の有する社会課題や事業ニーズから事業や共同活動をプロデュースできる人材が大変不足しているし,そのような有能な人材を雇用するような人事,給与体制も大変不十分であると感じる。日本におけるアントレプレナーシップ教育は欧米諸国に比べると大きく遅れていると感じる。工学系学部や大学院ではその位置づけすらない大学が多い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 296 民間との共同研究やコンサルタント制度は非常に希薄です。これがなければ,大学でのイノベーションは存在しないのです。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 297 産学連携や地域創生,それに資する人材育成に対する認識は広まってきたが,もっと工夫をしないと大きな成果にはつながらないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 298 個人的に申し上げるならば,私の所属する大学は地域に根差した大学なので,地域貢献,地域への人材供給は不可欠である。そしてそれなりの成果もあげている。ただ,そのような努力が正当に評価されていないようにも感じる。大学と企業の連携については以前よりも状況が改善されているように思われる。日本の教育は「平均的な秀才」を育てるような形になっているので,リスクをとって独創的なことに挑戦する若手が少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 299 各取り組みについては,各地域の危機意識を土台にして,積極的に取り組まれており,その活動に対しての政府側の支援も工夫されており充実してきている。人材の交流や育成については不十分であり,縄張り意識や囲い込みの意識も強く,育ってきた人材のさらなる発展を促すキャリアパスの形成が不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 300 企業からの大学への委託研究費の問題がある。平均的に日本の大学には2-300万円の委託研究費であるが、米国大学へは1千万円を超える例が多々ある。この問題には双方の課題があり、大学は委託研究に対してまじめにつきあってこなかった問題があり、企業は卒業生の確保のための経費と思っているくらいがある。大学の研究室で委託研究に専属した研究者を割り当てて、しっかりした報告書が書ける程度の委託研究費(1千万円以上)にすべきで、双方に努力が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 301 ・産学官連携：地方の大学と地元企業とが地域創生に資する研究開発を促進していくための更なる方策、例えば、このような場合の研究費の増額等の方策の検討を重ねていただき、国が更なる後押し策を構築いただきたく思う。一方で、基礎研究を社会実装していくためには、一定の期間が必要であるので、すぐには社会実装できない基礎研究に対しても十分な配慮が必要であると考え、大学発スタートアップを促進するために、学生の海外のスタートアップへのインターンシップ留学制度の充実を検討していただくことも含め、グローバルな人材育成に力を入れていく必要があると考える。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 302 教育の現場では地域に密着した活動も行われているが、最終的に当該地域に止まるためには、大学を超えた取り組みが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 303 アメリカ、シンガポール等海外の事例に比べて特に日本が弱体なのはこの分野である。産学連携や地域コミュニティとの関係がどうしても限定的である(個人の責任というよりも歴史的背景によるところが大きい)。人材育成については、まだスタート地点にも立っていない感がある。内向きに閉じた鎖国的考え方/行動をまずは組織を作る人間が変える必要がある。日本の大学で教育を受ければ受けるほどイノベティブなセンスが失われるとの講演を聞いたことがある。早急な問題解決が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 304 企業との連携は増えているが、十分かと問われると欧米と比較して少ないのではないかと感じている。起業家精神を持つ人材育成の取り組みについては、大学からというよりは初・中等教育から必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 305 地域創生や、社会や産業の変化に応じた研究開発人材などは、大学の使命外の認識がまだ根強いことが課題(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 306 以前に比べて産学連携への圧力が高まっていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 307 日本の大学では昔はあった研究室での技術員職員の制度が定員削減で殆ど崩れたため、大学院生を技術員として研究室の業績を上げることが理系では多くなってしまい、現在でもまだその意識が残っている。従って、学生は与えられたテーマをやるだけになってしまい、挑戦を是とする意識を持った人材は中々育たない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 308 地域創生などは、地方大学における研究開発が重要性を持つものと判断するが、特定の研究者のみに研究費が配分されているような傾向を感じる。また、科学技術イノベーション人材育成では、大学レベルではなく高校、さらには中学校段階からの生徒の意識改革などに、大学が貢献するようなことが有意義ではないかと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 309 ベンチャーをはじめとする民間企業との交流には依然として偏見がある。とくに民間を大学よりも下と見る傾向が強い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 310 大学や研究機関はアウトサイダーを育てる機関ではない。アウトサイダーによるイノベーションは大学を飛び出て実施するもの。そのため目標として掲げることがおかしい。人材流動は極めて重要だが、上記トップダウン制度のもとますます非流動化している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 311 民間企業との間の人材流動や交流については、好事例を広く共有してほしい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 312 大学自体に、地域貢献ないし地域との連携に対する意識が乏しい場合が多い。地域私立大学のような大学では地域貢献等に尽力している場合もあるが、そういう大学は研究業績を挙げられる教員はいないことが多い。旧帝大のような研究上のキャンパシティの大きい大学が国際競争のみならず多様な人材を生み出すようにすることが必要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 313 「つなぐ」人材が圧倒的に欠けているように感じています。大学の先生は、あくまでも「ツール」です。ツールを組み合わせる価値を作る人が「つなぐ」人材で、このような方々がおられてこそ、ツールが活きます。URAなどの制度もありますが、残念ながら下働きっぽい位置づけになってしまっている/そもそもURAが必要とするスキルを持っている方が少ないことが問題です。研究者ではなく、「つなぐ人材」に今まで以上に資源配分することが、やるべきことと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 314 大学評価の際に、TOP10%論文比率などばかりでなく、地域創生に資する人材育成などを評価項目に加えて重視する必要があるのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 315 再度、アカデミアと民間企業の役割を見直すべき。安易な産学協同に走りすぎか？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 316 若手研究者と言えども、複数のテーマを手掛けるべきである。金のかからない(しかし重要な)研究テーマもいつも考えておき、外部資金が稼げない時でも困らないように自ら工夫すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 317 総じて不十分です。地方大学の研究の中に、事業化可能性が高いものは数多く眠っています。一方で、それを事業として売上が立ち利益が上がるころを持って行くまで、ビジネス側の人材や企業の関与が不可欠です。大学側でその人材を抱え事業開発をしようとするれば、そのための予算確保が必要ですが、今の大学にその経済的余裕はなく、更に大学の既存事業(教育、研究、医療)に照らし、範疇外であるため国の予算措置は望めない状況にあります。ここは国として事業開発・社会実装を大学の取り組むべき事業とした予算措置をしない限りは、間接経費の中でやりくりしている、現状の域を越えることはできません。一方で、本来企業が将来の事業開発のネタを探索・抽出できる場が大学であるはずですが、その観点で基礎研究予算を確保している企業もごく限られています。企業側も研究予算を削減し続け、中央研究所は大半が閉鎖されて久しい状況です。両者に対して、しっかりと橋渡しをし、またその上での事業開発を行うための方向づけと予算づけ(金も大切ですが、人ほもっと大切)が必要と理解しています。この手の議論をできるのも、後10年、それを越えると、国の財源までが縮小均衡に陥りかねないと思っております。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 318 産学の人材の交流は比較的あるように思われるが、ある一定期間大学の人間が企業にとどまってまた大学に戻る、あるいはその逆のケースのような仕組みはあまり整っていない。企業の実情を知った人間あるいは大学の実情を知った人間がそれぞれ大学あるいは企業で活躍できるような仕組みをもっと作る必要があるのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 319 困難の点は、最優先順の違いにあるかと考える。「産」においては、経済的収支の黒字化が最優先であろう。結果、アイデアは公開するよりも経済的収支に寄与させることが優先されるだろう。「学」においては、現状では「(学術的)業績」が最優先であろう。結果、アイデアは公開することに重きが置かれよう。これらは幸い相反しないときもあるが、相反する場面は少なくない。ある一人の人材で見れば、こうした価値軸の相克の中で生き延びられる人しか残れない、この数は多くはあるまい。こうした価値軸の相克を乗り越えるための知恵が、制度上必要と思うことは少なくない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 320 価値創出に関しては、分野に大きく依存するが、コンピュータ・サイエンスの分野では、欧米や中国に比べ、著しく不足している。見かけ上の連携は活性化してきているようにも見えるが、民間でのイノベーションに繋がるケースは少ない。概して、形の上ではこれらに関して種々の整備が行われてきたが、トップダウンに整備されたものであり、ボトムアップ的に育ってきたわけではないところに問題がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 321 本パートが適切かどうかかわからないが、アメリカの公立大学は、貧困層や、家族で初めての大学生といった層をサポートする経済援助などがたくさんあり、社会の格差は正へ努力するミッションを持っている。日本の国立・公立大学ではこうした試みが乏しいと感じる。地域創生には特に大事ではないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 322 全て主語がわからない。国か地方行政か大学か？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 323 支援部門が、経常的な経費で運営されず競争的資金で運営されることから、支援システムの連続性や柔軟性を維持するのに難しさがある。ある程度の支援部門への投資が必要である。また企業的意思決定が他の先進国のベンチャー企業に比べ遅く、産学連携の機動性がやや悪いと思われる。また金融部門からのこのような分野の投資が少なく、より多様な資金をバランスよく大学等の公的研究機関が集めやすくするシステム整備が必要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 324 ムーンショット目標など、挑戦を是とする研究プロジェクトを増やした方が若者にやる気をだしてもらえるように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 325 挑戦する意識をもてるような教育がようやくここ10年くらい(WPIや卓越大学院)で進み始めており、それは評価できる。しかしWPIなどの新規事業は時限付きの予算措置であり、大学改革が追いついていないため、既存の部局から新設部局への承継教職員の枠の移行は不十分であり、下手をすれば立ち消えになりかねない。スクラップビルドではなく、ビルド&スクラップの発想で大学に基盤的経費を思い切って先渡しで予算措置し、その後回収するといった極端な戦略も必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 326 若手研究者問題と同根の問題が多々あると考えます(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 327 特に、批判的論文作成力および英語力と、統計解析の分野では日本は知らないうちに遅れてしまったのではないかと中国などを見てみると、研究をする以前から、metaanalysisの論文が非常に多く出てきていた。これらは全般的な統計解析の力がなければできない論文であり、国家的にこれに取り組んでいたことがうかがえる。対して我が国は、実務として科学統計を専門的に取り扱い、研究者のサポートができるような機関があるのだろうか？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 328 企業の価値創出意欲不足が甚だしく相手にならない。大学は資金不足で意欲があってもものが動かない。子供の時から教育から失敗だけをあげつらうマスコミの姿勢まで、冒険が評価されず、失敗だけを教える減点主義が跋扈しているので、若手学生の冒険心が摩滅してしまっている。今後何か良くなるという展望は全く持てない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 329 問4については、むしろ問題として、企業側の姿勢も指摘することが必要であるように思われる。日本企業の多くが大学の研究力の一部の研究室を除いては高く評価していない。それ故に、大学と企業を両方渡り歩く人が上澄みの人材にはなっていないように思われる。逆に、大学側は、やはりベンチャーを生み出す姿勢が十分ではなく、企業と大学の間にまだ大きな溝があるように見える。一部、データ・サイエンスやAIなどの領域を除くと大きな差がある分野が多数残されている。なお、地方創生については、全く問題が異なる。基本的には、地方国立大学の工学部はさらに地場産業と密着する必要があり、そのような教育プログラムを用意する必要があるように思う。地方国立大学の工学部の教育と、研究力と、公設試、県庁の経済政策などがうまく連動して、本気で地方創生を考えないと、世界で勝負できる地方出身企業が出てこない。現在のインターネットの時代は、地方からグローバル市場に打って出る企業を育成しなくてはならない時代である。旧帝国大学等(もちろん〇〇大などはここに含まれるが、それ以外にも〇〇〇〇のような優良大学院大学も含む)のように世界の研究の先端で勝負している大学と、地方国立大学は役割が全く異なるので、それぞれに違うタイプのイノベーション人材を育成しなくてはならないが、その区分がうまくできていないように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 330 将来のイノベーションのためには、短期の成果を求めずに、広い分野の研究を進める必要があると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 331 ・「地域創生に資する研究」というふうに、目先の利益に役に立つ研究を追い求めること自体の妥当性が問われる。・「挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)」とあるが、起業家精神を持つことが挑戦の例として1つだけあがっていることに違和感がある。挑戦は学問の世界にもある。他方で、大学等で育成する取り組みを十分に行っても、その後のポスト獲得状況が不透明で不安なままでは、どんな取り組みも十分な成果を上げることは困難であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 332 地域創生については大学・公的研究機関のうち、それを担うべき機関を選定し、役割分担すべき。最先端と地域創生を同じ機関に依存するのは不効率。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 333 産学連携は加速しているが、その結果基礎研究が弱体化している。起業は、未だにリスクが大きく、勇気ある起業精神も持つ人しか起業できない。また起業後の支援環境も不十分である。民間企業との間の人材流動や交流は以前より若干活発化しつつあるが、いまだ不十分である。大学の研究教育において、地域創生を意識したものはほとんどない。大学では、社会のニーズに応じた人材育成すべく努力しているが、また結果に結びついていない。大学で取得しているプロジェクトや共同研究などの外部資金は、出口指向のものが多くなっており、挑戦的な研究教育が困難になっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 334 一部の大学を除き産学連携を支援する専門組織があまり機能していないように思われる。資金調達、知財管理、技術評価など多元的能力に通じた産学連携のハブとなる専門人材が必要である。ただし、このような多元的能力に秀でた人材やそれら人材を管理する組織能力は、大学に留まらず政府・民間部門ともに十分でないであろう。抜本的な改善は難しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 335 地域創生を効果的に進めるために、自治体が運営する公設試、国の〇〇〇〇〇〇センター【公的研究機関名】、各地の大学(国公立、私立を含めて)が一体となって取り組む仕組みが望まれるのではなかろうか。現状は、『縦割り』によって、その潜在能力を十分に発揮できていないように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 336 日本で成功する起業は分野が限られていて、どの分野においても育成するという目的はそぐわない。地方大学の地域交流は積極的であると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 337 医学・医療面の現状として、ゲノム研究、遺伝子治療研究等の開発時代から実装時代になってきているが、外資系企業が精力的であり、日本企業の実力が弱いことを実感する。海外の開発した検査システムや医薬品を日本が高額で購入消費している現状である。大学や民間企業の中のシーズを見出し、将来性の評価を行い、予算を付ける体制を強化する必要がある。一方、経済界のファンドを医学医療、科学の進歩に注入するようなシステムがあるとよいと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 338 官民や学際的な連携による人材育成は、理念として始まったところではないかと思うが、企業よりも大学のほうが若手を推薦することにハードルが高いような印象をもっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 339 本質間に関していいますと、今の日本の大学の向いてる先が大企業である限り、溝は埋まらないと思われま。われわれのような最先端技術を使ったビジネス領域では、研究に関わっている人材はビジネス上で活躍してもらうには企業内の人材としては活躍範囲が狭いです。資本主義における研究開発は所有されてしまうため、国や大学などが率先してあまねく利用できるような環境が理想的ですが難しいですね。大企業以外は、多額のコストが必要である研究開発費に資金を回すことが難しいため、活躍できる人材としての採用が実際に難しいためです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 340 地方は疲弊している印象が強いです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 341 大学や公的機関で起業家精神を持つ人材を育成できているかとは別に、大学や公的機関ではできないような研究や技術開発を行うためにベンチャーを立ち上げる若者は増えてきていると感じる。彼らが活躍の場として海外ではなく日本の市場を選べるような環境の整備が必要だと思う。(起業家を育成するのではなく、受け止めるための社会環境の整備)(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 342 アメリカであっても起業家精神を持つ人材等を大学などで育成するという意識はMBAなど以外ではほとんどない。競争力のある研究結果を出すこと、その結果の啓蒙活動などは理解できるが、起業家精神を持つ人材等の育成は大学の本来目指すべき方向ではないと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 343 文科省やファンディング・エイジェンシーを含めて、産業界との協働推進については、一定程度進んできたように思うが、その具体的な取り組みの成果、それが人材育成につながっているかなどはみえづらく、その検証にはもう少し時間がかかるように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 344 地域創生の重要性は高いと考えるが、若手研究者は特に任期付きで長くその土地に滞在するということが不明瞭であり、地域と積極的に関わりにくい土壤があると考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 345 知識に基づいた価値創出として、何を指標にするかにより、各研究分野の評価は異なると思われる。理工学においても、情報科学、医薬など短期的な成果、目に見える成果を価値とできる研究分野もあれば、物理、天文、数学など長期的な人材育成、設備の構築の結果として世界的な成果をあげられる研究分野もある。また、短期的な成果があがりやすい通信・情報分野においても、光デバイスなどの基礎研究設備、スパコンのような世界最先端のシステム構築にはある程度の人材育成と時間が必要となる。したがって、研究の評価においては、多面的な指標を用意するとともに、その多面的かつ多様性のある価値を理解できる研究マネジメント人材をも育成する必要がある。従来と比較して、世界に流れる知見、情報が急速に変化するなか、社会的価値、経済的価値と研究分野における成果を繋ぐためにも、柔軟な思考をもつ人材の育成は急務と感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 346 すべての項目について取り組みがなされていると考えられるが、現状で、どの取り組みが特に効果を発しているのか、あるいはすべてに地道に取り組むことが重要なのか、現状では自分には判断が難しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 347 社会全体がいろいろな意味で不安定な状況下では、よほど恵まれた環境にないと、挑戦的な意識を持って研究に取り組むことは難しいのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 348 産学連携については、しかるべきところは順調に進めているように見受けられるが、NISTEPの統計等から見る限り「大学の研究資源を企業が生かしてきてない」例が多いように思われる。例えば、大学の特許の多くが海外企業に使われる状況になっているなど、企業の側に大きな課題があるのではないかと。また、人材育成という観点からは、大学の状況は相当に改善しつつある。もっとも、「大学が起業家精神を持つ人材」を作ることをよしとする理由はあまりよくわからないので、問いの意味がわからないが。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

問4-02(403)に関連して、新たな価値の提案や創造はアカデミアの研究者だけでは困難、もつといえば、多様なステークホルダーで対話するなどしてそれを生み出せる仕組みがもっとあって良いと思う。問4-03(404)に関連して、リカレントにしても、職業訓練的なノリで技術習得に大学に来て学び直しに来るというのでは発想が貧困すぎる。新たな価値を見出すための「哲学」や「ものの見方」も合わせて学びにくるつもりで来てほしいものです。大学がそのような体制がうまく構築できていない面もあるので、そこは反省が必要、高卒ルーキーがたどるのと同じカリキュラムで社会人を教育するのは無理があるし、非効率的な面があるはず。加えて、大学の教職員だけでなく、学生の多様化が進むことも大変重要。社会人経由の学生を中心に子持ちの学生がキャンパスにあふれかえるぐらいになっても良い。個人的な経験で恐縮ですが、まともな社会人が学生や研究員でくると、研究室運営の面でも助かるし、学生の相談相手になったり、いろいろな面で研究室が明るくなった気がしている。教員は学生を支配している軍曹ではなく、多様な人材のファシリテーターにならなければいけないと思います。今こそ、教養が教員にとって大切だと強く思う今日このごろです。問4-05(408)に関連して、地域創生について、積極性はあるのだと思うが、産官学民の各セクターが、それぞれが何をすることで持続的に直接的な価値創造につながるか、が深掘りできていない印象。十分な役割分担を行い、ロードマップのようなものを描くための議論の場が必要。問3-07(310)の自由記述に示したとおり、地域イノベーションを起こす何らかの場の整備が必要で、それを大学や公的研究機関の内部に創るのでは十分なものにはならない。地域と共同、あるいは、地域主導で何らかのプラットフォームにし、そこに色々な大学や企業が入ってきたり、様々な地域の方が相談に来る大学の張り出し組織などを持続的に運営できるようになると理想的である。大学がうまくネットワーク化して、この点を支えることは可能とも思う。URAの全国組織のようなものがあると思うが【続く】

349 ,そういう役割を果たしても良いのではないかと。問4-04(407)に関連して、地域創生に資する人材の育成については、特にアカデミアの若手研究者側は、業績評価の観点で取り組みづらい側面がある。ボランティアとしてだけの貢献では不幸だし、成果が出た場合に適切な評価をしてもらう必要がある。でない、内発的動機づけでやる人も増えないだろう。(現状、取り組みはあっても、大学などの組織がやらなきゃいけない状況だから頑張ってやる、という意味での積極性で、持続性や将来展望を持って戦略的に行なわれているかは甚だ不明である。そんな状態だから、地域に信頼してもらいにくいのかも。)また、若手人材は流動化が進んでいると思うが、様々な地域に行き回ること、別の地域での経験などが活かせるような仕組みや制度づくりも重要と考える。若い人材が様々な地域を出入りしうるこの状況自体は、国としてはある種のチャンスなのではないかとも思う。その意味で、若い人がポジションの魅力を感じる程度に地方大学を強くすることは重要、ということでもあると思う。問4-07(410)は設問自体に意識の偏向を感じる。研究者はあまねく挑戦的であるべきと考えるが、その部分を十分に発揮できるための支援を国がしていないだけではないのか。起業家が増えないとすれば、それは社会の仕組みの問題であって、学術コミュニティだけの問題ではない。大企業がバタバタ潰れたり、あるいは、終身雇用制がより明確に崩壊していけば、勝手に起業家が増えると思います。つまり、旧態依然とした大企業を変に守るのをやめればよいだけなのでは？政府は、経団連ばかりを見すぎているように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

350 まだまだ模索している段階のように思える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

351 アントレプレナーシップやエンチズンシップ教育は、研究者に限らず、すべての人材に求められるものかと思います。研究者だけに越境型人材となることを求めるのではなく、あらゆるセクターのなかで、セクター間の連携を促せる人材を発掘していけるシステム構築が実現できれば、と考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

352 ○問4-01民間企業と組織的な連携、問4-02ベンチャー企業の設立や事業展開は、いずれも、大学・公的研究機関や学部により取組の程度が大きく異なり、平均しての回答は困難なため、「3」と回答した。○日本の大学や公的研究機関と民間企業との間の人材流動は不十分である。特に、大学や公的研究機関から民間企業への転職はほぼ見られず、民間企業から大学や公的研究機関への転職も定年間の産学連携部門への転職が一定みられるものの、他は、無いわけではないが、少数の個別事例に限られていると考える。大学や公的研究機関と民間企業との間の双方向の人材流動、一人の人のキャリアパスにおいて大学や公的研究機関と民間企業との間を一度だけでなく何度も行き来できる人材流動を促進することが必要である。○地域創生に資する人材の育成に取り組んでいる大学・公的研究機関は少ないと考える。もっと増やしていくことが必要。○日本の大学や公的研究機関において、社会や産業の変化を研究者に十分に伝えているようには思えないが、競争的資金を多く獲得しないと研究の遂行が困難な分野では、競争的資金への応募に際して必然的に社会や産業の変化を踏まえる必要があることから、一般的には「3」と回答した。○日本の大学や公的研究機関における挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための教育は不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

353 問4-07は民間においても課題であり、社会全体の再設計が必要(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

354 現場の問題を解決するための研究ができる環境がなくなって来つつあるのではないかと。環境には、時間的余裕と予算が含まれる。研究技術の高度化に伴い、一人で現場の問題から細胞レベルや遺伝子レベルまでの研究を扱うことは難しくなってきたので、研究チーム又は研究グループによる共同研究の推進がより一層重要になってきたと思う。それを支援する環境を作ることが必要。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

355 日本は、ピラミッド型の組織構造であり、徐々に脱落していく仕組みが出来上がっている。これを台形構造にして、失敗を許容していく、人材育成に変えなければ、挑戦は生まれにくい。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

356 産学連携について一部の国立大学に偏っている状況がみられることを心配しています。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

357 イノベーション人材の育成については、思い切った若手登用が必要ではないでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

358 民間との連携、地方創生のために大学があるわけではなく、将来においてそれらを担う人材を育成することが大学に求められることであろう。当初からそれを目指す大学があることは問題ないが、あたかもすべての大学に一般的にそのような使命があるかのような風潮は是正されるべきである。イノベーション人材育成は、問3自由記述に記載したように、日本の大学が昭和30年代のような体制であり続け、広い視野、広い基礎能力をもつ人材を育てていないことに根本的な原因がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

359 地域創生に資する人材の育成、研究やイノベーションの創出に取り組まれているが、東京一極集中はあまり改善されていない。より、積極的な取り組みが必要ではないかと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

360 地方創生では、多くの大学の研究者が地域に入り、地域とともに新たな産業を生み出している事例やモデルが多くある。私も地域活性化学会に所属し、多くの地域資源を生かした産業創出に関わってきた。この分野では、研究者のはたしている役割は大きく成果を出していると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

361 地域創生や民間との交流に資する人材育成は、それを進めようとする研究者の「業績」を「評価」する指標がない限り、進まない。研究の「質の評価」の「視点」が変わらない限り、本パートに関連する内容は、進まないだろうと思う。URAやコーディネータのような職種は、ここに関連する内容を進めるためにあるのかもしれないが、URAやコーディネータだけで進められるような内容では、ない。また、それらの職種における「業績評価」も、いまだに確立していないように思える。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

362 大学と企業で共同で研究をすることや、大学等のベンチャー企業設立などは増えてきている印象がある。大学のもっている雛形が企業からみるとかなり独特なことが多いようにも思うが、大学の中に一人でもビジネスの勘所がある人がいると、上手に大学側を調整してうまくいくことが多く、そういった人が増えてきているようにも思うので、大学・公的研究機関と民間企業で、双方を補いあいながら相乗効果があるような開発等は引き続き進めて欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
