

## パート 6

### 社会との関係深化と推進機能の強化の状況

(裏白紙)

Q601. 研究者の社会リテラシー（研究と社会との関わりについての認識）を向上する取組が十分に行われていると思いませんか。

		2019年度調査						各年の指數										指數の変化					
		6点尺度回答者数(人)			1	2	3	4	5	6	回答者合計(人)	指數	第14分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19
回答者グループ	大学・公的研究所機関グループ	71	102	337	563	421	186	48	1,657	4.5	3.2	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.04	0.00	-0.02	-0.06
	大学等	57	86	265	469	361	169	45	1,395	4.6	3.3	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.01	-0.01	-0.02	-0.03
	公的研究機関	14	16	72	94	60	17	3	262	4.0	2.8	4.1	5.5	4.2	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-0.19	0.01	-0.05	-0.23
	イノベーション機能グループ	84	44	173	181	76	14	1	489	3.4	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.03	0.01	-0.04	0.00
大企業	38	4	48	52	28	1	0	133	3.6	2.6	3.7	4.8	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.6	-0.05	-0.05	0.13	-0.13
中小企業・大学発ベンチャー	28	16	29	47	8	0	1	101	3.0	2.2	3.6	4.5	3.1	3.1	3.0	3.0	3.1	3.1	-0.12	0.16	-0.09	-0.05	
中小企業	17	7	15	26	5	0	0	53	3.1	2.4	3.6	4.6	3.1	3.0	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.11	0.19	-0.11	-0.03	
大学発ベンチャー	11	9	14	21	3	0	1	48	2.9	2.0	3.5	4.5	3.0	2.9	3.0	2.9	3.0	2.9	-0.13	0.12	-0.08	-0.10	
種渡し等	18	24	96	82	40	13	0	255	3.4	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.09	-0.03	-0.12	-0.05	
性別	男性	136	128	459	665	448	181	44	1,925	4.2	3.0	4.3	5.7	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	0.00	0.01	-0.03	-0.02
	女性	19	18	51	79	49	19	5	221	4.1	2.9	4.2	5.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.15	-0.07	0.06	-0.16
職位	社長・役員、学長等クラス	41	24	102	122	49	13	1	311	3.5	2.5	3.7	4.8	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.08	0.00	0.03	-0.11
	部課長、教授クラス	60	56	225	322	196	79	14	892	4.1	2.9	4.2	5.6	4.1	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.00	0.05	-0.04	-0.00
	主任研究員、准教授クラス	31	43	127	205	181	74	23	653	4.6	3.3	4.5	6.0	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.01	-0.10	0.01	-0.10
	研究員、助教クラス	13	20	43	79	59	34	10	245	4.6	3.5	4.7	6.3	4.7	4.6	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.13	0.16	-0.12	-0.08
	その他	10	3	13	16	12	0	1	45	3.8	2.6	3.7	4.7	3.0	3.4	3.4	3.8	3.8	3.8	-0.43	-0.03	0.43	-0.82
雇用形態	正規あり	46	43	171	232	126	54	9	635	4.0	2.8	4.1	5.5	4.2	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.02	-0.10	-0.08	-0.16
	正規なし	109	103	339	512	371	146	40	1,511	4.3	3.0	4.3	5.8	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.04	0.05	0.00	-0.01
業務内容別	学長・機関長等	1	4	31	45	33	9	0	122	4.2	3.0	4.2	5.5	4.1	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.05	0.06	0.07	-0.08
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	現場研究者	65	88	278	474	347	156	44	1,387	4.5	3.3	4.5	6.0	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.05	0.00	-0.02	-0.08
大学	大規模PJの研究責任者	5	10	28	44	41	21	4	148	4.6	3.4	4.8	6.2	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.08	-0.01	-0.10	-0.04
・公的研究機関	国立大学等	38	52	175	326	260	126	36	975	4.7	3.4	4.6	6.1	4.6	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.03	-0.02	0.05	-0.07
	公立大学	5	8	20	25	14	10	3	80	4.2	2.8	4.3	5.9	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.10	0.07	-0.07	-0.10
	私立大学	14	26	70	118	87	33	6	340	4.3	3.3	4.5	5.9	4.6	4.5	4.5	4.3	4.3	4.3	-0.13	0.02	-0.18	-0.29
	第1グループ	8	10	42	65	74	37	9	237	5.0	3.3	4.8	6.3	4.7	4.8	4.8	5.0	5.0	5.0	-0.13	0.01	0.13	-0.27
	第2グループ	16	17	53	106	93	36	11	316	4.7	3.5	4.7	6.1	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.00	-0.03	0.01	-0.02
	第3グループ	12	27	73	125	76	32	12	345	4.3	3.1	4.3	5.7	4.4	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.13	0.10	-0.05	-0.09
	第4グループ	19	29	90	160	106	56	10	451	4.4	3.4	4.5	6.0	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.01	-0.05	-0.09	-0.13
大学部局分野	理学	7	11	36	62	54	29	5	197	4.7	3.5	4.6	6.1	4.7	4.5	4.6	4.7	4.7	4.7	-0.12	0.10	0.06	-0.04
	工学	21	21	66	131	106	60	22	406	4.9	3.5	4.9	6.4	5.0	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	-0.01	-0.04	-0.03	-0.09
	農学	6	14	29	61	46	19	4	173	4.5	3.4	4.5	5.9	4.5	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.06	0.06	-0.04	-0.03
	保健	20	27	88	136	85	26	7	369	4.1	3.0	4.2	5.5	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.02	-0.02	-0.05	-0.09
	産学官連携活動 あり(過去3年間)	59	33	141	146	65	14	1	400	3.4	2.5	3.7	4.9	3.4	3.4	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.02	0.07	-0.05	-0.04
	なし	25	11	32	35	11	0	0	89	3.0	2.3	3.3	4.4	3.2	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.08	-0.26	0.05	-0.14
	大学・公的機関等の 知財活用(企業等)	32	13	63	67	27	2	0	172	3.3	2.4	3.6	4.7	3.2	3.2	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.09	0.05	0.03	-0.17
	なし・分からぬ、 その他	49	16	56	60	19	5	1	157	3.3	2.4	3.5	4.7	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.07	0.01	-0.07	-0.13
全回答者(属性無回答を含む)		155	146	510	744	497	200	49	2,146	4.2	3.0	4.3	5.7	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.02	0.00	-0.02	-0.03

注1:回答者数は、分からぬを除いた数を示している。  
注2:指數は、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。指數の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q601.(意見の変更理由)研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に行われていると思いますか。

	2018	2019	差	
1	2	5	3	オープンキャンパス,出張授業,公開シンポジウムなど.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	2	1	研究スタイルのみならず,研究成果の評価尺度が異なる人たちの間での連携は,やはり難しい.(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	以前よりは進んできている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	人文社会,理工,医薬保健の学域を超えた第4の学域を作ろうとする計画が進んでいる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	5	6	1	学部を超えた勉強会などが積極的に行われていると感じる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	3	4	1	持続可能な開発目標(SDGs)により,認識が高まっている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	大学内の研修など取り組みはあるが,意識の変化につながっているかどうかわからない.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1	部局改組に伴い,取り組みが始まっている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	最近私の大学で教員向けのこういった研修が頻繁に行われるようになりました.勉強させてもらいに行ってます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	情報公開が進んできている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	新聞記事等から判断.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	最近は社会技術の重要性が認識され始めているが,Society5.0を考える上でもまだまだ取り組みは不十分だ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	研究不正,不正支出など認識高まったのでは.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	以前と比較すると取組は進んでいると思います.ただ,研究者によって認識の格差はまだ大きいように思います.(民間企業等,その他,男性)
15	3	3	0	社会に対しての発信力が弱い(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	依然として不十分であると思います.(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	3	0	人文系と理系の連携は以前から容易なものとは思われていないが,社会リテラシーの認識が進んできたので,個人個人の意欲次第ではないか.(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	社会科学的な視点の欠如を感じる研究が散見されるので,やはりそのような素養を人材育成の中で早いうちから行う必要があると思っている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0	・分野によっては行われていると感じるが,不十分な分野も多い・個人的に,現在,大学院副専攻の「〇〇(カリキュラム名)〇〇プログラム」の運営に関わり,その中で理系大学院生の社会リテラシーの向上を図ってはいるが,質的にも量的にも不十分だと自覚している.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	そのような連携は行われていないように感じる.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	1	1	0	自分の研究成果を評価する専門外人材の不足(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	1	0	分かりやすさの重要性ばかりが強調され,一方で,基礎的で地道な研究に対する嫌悪感が広がっている懸念がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	研究者は,研究以外の面への目配りが足らないかもしない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	人文学・社会科学系の教員の意識が,専門に偏っており,連携に向かっていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
25	5	4	-1	大学の研究成果を社会に還元する仕組みが不十分.(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1	取組は増加しているものの,自分の専門領域での自身への関心しかない研究者は,取組自体に参加しないか,しても極めて義務的であり,充分な意識向上が得られない一定層の存在を改善する必要がある.(大学,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	ごもっともな質問ですが,現実には理系の研究者は自分の狭い領域の研究で手一杯で,慮る時間はないと思います.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	ねばならない事項であるが,まだ現実的な取り組みが遅れているように思う.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1	この点については,状況はあまり良くなっていないと感じる.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	6	5	-1	試みているが,パターン化てしまい,更なる発展がない状況.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	1	-1	古典的な人文・社会学者の弊害が大きすぎる.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	自然科学と社会科学は本質的に異なる学問分野であり,連携によるメリットよりもデメリットの方が大きい.人文社会科学の教員はあまりにも旧態然としており,収容所での再教育が必要である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	タコつぼ型の研究が多い印象で,社会的なインパクトやグローバルな発展性のある学際的な研究体制の構築は不十分である.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	研究業務の一環で行うべきものなのかどうか,前提として議論の余地がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	言われているほど社会リテラシー向上は進んでいないように感じます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	4	2	-2	工学や理学系の研究者は社会的インパクトには感知せず,自分の研究に専念すれば良い,という考え方未だに強いを感じる.(大学,部長・教授等クラス,女性)
37	4	2	-2	具体的に何をするべきかわからない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	5	3	-2	研究者と社会を繋ぐFDをもっと行うべきである.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

39	3	1	-2	定職について、結婚をして、子供を育てて、社会の一部になっていくという当たり前の経験を、若手経験者にさせなければ、十分な取り組みと言えない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	2	-2	そのような取り組みはあまりなされていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
41	6	4	-2	社会リテラシーを向上する取り組みが、必要かつ重要なものであるとの認識はあり、取り組みを活性化しようとする姿勢も感じられます。が、今ひとつ成果(結果)に結び付いていないように感じます。このように感じるきっかけとなったのは、外国への留学経験を得たことです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q602. 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いませんか。

		2019年度調査						各年の指数						指数の変化						
		6点尺度回答者数(人)			1	2	3	4	5	6	回答者合計(人)	指数	第14分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020
回答者グループ	大学・公的研究所機関グループ	157	188	484	502	260	103	34	1,571	3,6	2,4	3,8	5,1	3,7	3,7	3,6	—	-0,07	0,00	
	大学等	131	145	393	424	233	95	31	1,321	3,7	2,5	3,9	5,2	3,8	3,8	3,7	—	-0,06	0,01	
	公的研究機関	26	43	91	78	27	8	3	250	3,0	2,1	3,3	4,6	3,3	3,1	3,1	—	-0,13	-0,04	
	イノベーション機能グループ	94	64	200	157	45	12	1	479	2,9	2,1	3,1	4,4	2,9	3,0	2,9	—	0,03	-0,02	
大企業	38	9	49	56	17	2	0	133	3,3	2,4	3,4	4,5	3,1	3,3	3,2	3,3	—	0,14	-0,09	
中小企業・大学発ベンチャー	32	15	43	34	5	0	0	97	2,6	2,1	3,1	4,2	2,9	2,7	2,8	2,6	—	-0,22	0,11	
中小企業	20	9	24	15	2	0	0	50	2,4	2,2	3,1	4,2	3,1	2,6	2,8	2,4	—	-0,45	0,20	
大学発ベンチャー	12	6	19	19	3	0	0	47	2,8	2,1	3,1	4,3	2,8	2,8	2,8	2,8	—	-0,04	0,05	
種渡し等	24	40	108	67	23	10	1	249	2,9	2,0	3,0	4,3	2,8	2,9	2,9	2,9	—	0,08	-0,03	
性別	男性	218	228	606	602	274	101	32	1,843	3,5	2,3	3,6	4,9	3,5	3,5	3,5	3,5	—	-0,04	0,00
	女性	33	24	78	57	31	14	3	207	3,4	2,4	3,5	4,9	3,5	3,5	3,4	3,4	—	-0,03	-0,07
職位	社長・役員、学長等クラス	40	44	124	103	33	8	0	312	3,0	2,1	3,2	4,4	3,1	3,1	3,0	3,0	—	-0,01	-0,13
	部課長、教授クラス	90	104	285	290	123	49	11	862	3,4	2,3	3,6	4,8	3,5	3,4	3,5	3,4	—	-0,04	0,03
	主任研究員、准教授クラス	78	69	186	190	102	42	17	606	3,7	2,5	3,9	5,2	3,8	3,8	3,8	3,7	—	-0,01	-0,03
	研究員、助教クラス	31	30	69	65	40	16	7	227	3,7	2,4	3,9	5,4	3,8	3,7	3,9	3,7	—	-0,09	0,19
	その他	12	5	20	11	7	0	0	43	2,9	2,1	2,9	3,9	2,6	2,5	2,6	2,9	—	-0,05	0,05
雇用形態	正社員あり	71	79	222	194	82	30	3	610	3,2	2,3	3,6	4,8	3,4	3,5	3,4	3,2	—	0,05	-0,09
	任期なし	180	173	462	465	223	85	32	1,440	3,6	2,4	3,7	4,9	3,6	3,5	3,6	3,6	—	-0,08	0,04
	学長・機関長等	2	13	39	44	22	3	0	121	3,4	2,3	3,6	4,8	3,4	3,3	3,4	3,4	—	-0,13	0,05
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	現場研究者	144	157	401	416	210	92	32	1,308	3,7	2,4	3,8	5,1	3,8	3,7	3,7	3,7	—	-0,05	0,00
	大規模PJの研究責任者	11	18	44	42	28	8	2	142	3,6	2,4	3,9	5,1	3,8	3,6	3,6	3,6	—	-0,21	0,04
	国公立大学等	88	99	272	300	167	63	24	925	3,8	2,5	3,9	5,2	3,8	3,8	3,8	3,8	—	-0,03	0,01
	公立大学	10	9	27	22	7	8	2	75	3,6	2,5	3,8	5,0	3,5	3,6	3,8	3,6	—	0,10	0,15
	私立大学	33	37	94	102	59	24	5	321	3,7	2,5	3,9	5,3	3,9	3,7	3,8	3,7	—	-0,19	-0,12
	第1グループ	28	13	62	69	44	20	9	217	4,2	2,7	4,1	5,5	4,0	4,0	4,0	4,2	—	-0,01	0,07
	第2グループ	33	30	89	92	58	22	8	299	3,8	2,6	4,0	5,3	4,0	4,0	3,9	3,8	—	-0,11	-0,02
	第3グループ	30	46	107	107	44	18	5	327	3,4	2,3	3,7	4,8	3,5	3,3	3,5	3,4	—	-0,17	0,14
	第4グループ	37	51	120	141	80	33	8	433	3,8	2,5	4,0	5,3	3,9	3,9	3,8	3,8	—	-0,05	-0,05
	大学部局分野	34	19	46	58	32	11	4	170	3,8	2,6	3,9	5,3	3,8	3,8	3,9	3,8	—	-0,03	0,06
	工学	35	40	97	123	72	38	19	389	4,1	2,7	4,2	5,8	4,2	4,1	4,2	4,1	—	-0,03	0,02
	農学	12	19	55	49	28	14	2	167	3,6	2,5	3,8	4,9	3,8	3,6	3,6	3,6	—	-0,13	-0,02
	保健	39	44	120	112	50	21	3	350	3,4	2,3	3,6	4,8	3,5	3,4	3,4	3,4	—	-0,07	0,01
	産学官連携活動あり(過去3年間)	62	52	159	133	40	12	1	397	3,0	2,2	3,2	4,4	2,9	3,0	3,0	3,0	—	0,07	0,01
	なし	32	12	41	24	5	0	0	82	2,5	2,0	2,9	4,0	2,7	2,6	2,5	2,5	—	-0,16	-0,19
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	32	20	70	65	15	2	0	172	2,9	2,1	3,1	4,3	2,9	2,9	2,9	2,9	—	0,15	-0,13
	なし・分からぬ、	55	23	62	47	15	4	0	151	2,9	2,2	3,2	4,4	3,1	2,9	2,9	2,9	—	-0,21	0,15
	全回答者(属性無回答を含む)	251	252	684	659	305	115	35	2,050	3,5	2,3	3,6	4,9	3,5	3,5	3,5	3,5	—	-0,04	0,00

注1:回答者数は、分からぬ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。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。

Q602. (意見の変更理由)科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。

2018	2019	差	
1	2	4	2 倫理に関してはうるさいくらいになっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 研究倫理に関する講演会が年1回以上開催されるようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 APRINなどの活動もあり環境は良い方向に向かってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1 大学全体での取り組みは進んでいる印象を受ける(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1 公的資金申請の中の記述欄が大きくなっています、よいことだと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 理系の目から見れば文系の方々には理系の成果にもっと理解と興味を持っていただきたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 以前よりは進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 AIの進展とともにELSIの重要性は一応認識されるようになってきてはいるが、まだ組織的に連携が進んでいる状況ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 以前と比べると両者のコラボが増えているように思います。個人的にも自然学者や医学者とコラボする機会が増えています。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	3	4	1 修士, 博士課程への人文系単位の導入(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1 部局や研究地区で整備されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 部局改組に伴い、取り組みが始まっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 様々な大型研究プロジェクトにより人文・社会科学の連携が強化されてきた印象である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1 研究管理団体などで種々の取組みがなされていると認識している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 アカデミアでの社会実装に向けての前向きな取り組みが一定程度顕在化してきたと感じられるので、評価を上方修正した。(民間企業等,その他,男性)
16	2	2	0 なかなか、そのようなプラットフォームが無い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	1	0 文・社会科学分野の教員・研究者は役に立っているとは言い難い(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0 なかなか・難しい課題を感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0 まだまだ不十分。(大学,その他,男性)
20	1	1	0 不必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0 余り皆さん興味ないので、地域行政が頑張らないと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	3	-1 文理融合の研究が不十分。(大学,社長・学長等クラス,男性) ・ある程度連携が実施されている・これまで人文社会科学系にもきちんと予算とポストを配分してきたことは、人文社会科学の振興に資するものではあったが、反面、アメリカのように人文・社会科学系の研究者の中から、理工医学系の研究と連携しよう(予算の一部をもらおう)という動機は生まれなかつたという面はある。アメリカで連携が進んだのは、人文社会科学が兵糧攻めにあつたためだと見えなくもないのが皮肉。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1 建設的な議論ができるところはまれで、それぞれに学者村社会の構造があり、何んなりすることが多いです。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	1	-1 自然科学に較べ、人文・社会科学が退潮している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1 研究者と社会を繋ぐFDをもっと行うべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1 多忙化して、むしろ減っている。表面的な融合などは進められているが、内部的には硬直化しているという肌感覚。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 情報共有を広い階層で進める努力が必要です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1 文理間の連携はほぼ皆無な状況(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1 何故必要なのか、の理解がそもそも十分でないのではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1 連携したりしようしたりはしているが、実際に動いているもの、実を結んでいるものは少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
31	3	2	-1 新聞記事等から判断。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1 まわりに、実例が見受けられません(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	1	-1 現代技術の危機的発展に対する意識の乏しさが心配(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	1	-1 大学の先生方はあまりにも知識がない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	3	1	-2 もっと増やすべきだが、人文・社会科学分野が金にならないからと縮小傾向にあるのは国の未来をになう人材育成の面で大変危険(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

Q603. 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	分からぬ、1 2 3 4 5 6	6点尺度回答者数(人)	2019年度調査										各年の指數						指數の変化			
			回答者合計(人)	第14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	17→最新年	18→最新年	19→最新年			
大学・公的研究所機関グループ	183	176	520	501	248	74	26	1,545	3.5	2.4	3.7	4.9	3.7	3.5	3.5	3.5	-0.13	0.01	-0.06	-0.18	1	
大学等	158	141	432	414	220	64	23	1,294	3.5	2.4	3.7	5.0	3.7	3.6	3.5	3.5	-0.11	-0.01	-0.04	-0.17	2	
公的研究機関	25	35	88	87	28	10	3	251	3.2	3.5	4.7	3.5	3.2	3.3	3.2	3.2	-0.21	0.10	-0.15	-0.26	3	
イノベーション機能グループ	71	77	202	163	48	11	1	502	2.9	2.1	3.0	4.4	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.01	-0.01	-0.03	-0.06	4	
大企業	27	9	63	48	19	5	0	144	3.3	2.3	3.3	4.6	3.2	3.2	3.2	3.3	-0.08	-0.01	0.06	-0.12	5	
中小企業・大学発ベンチャー	22	24	43	32	5	3	0	107	2.5	1.9	2.8	4.1	2.7	2.6	2.5	2.5	-0.10	-0.02	-0.07	-0.19	6	
中小企業	13	13	24	15	4	1	0	57	2.5	1.9	2.8	4.0	2.7	2.5	2.5	2.5	-0.24	0.05	-0.07	-0.25	7	
大学発ベンチャー	9	11	19	17	1	2	0	50	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	-0.02	-0.08	-0.07	-0.13	8	
種渡し等	22	44	96	83	24	3	1	251	2.8	2.0	3.0	4.4	2.9	2.9	2.8	2.8	-0.03	-0.01	-0.05	-0.09	9	
性別	男性	221	227	647	601	263	77	25	1,840	3.3	2.3	3.5	4.8	3.5	3.4	3.3	3.3	-0.08	0.00	-0.05	-0.13	10
女性	33	26	75	63	33	8	2	207	3.3	2.2	3.3	4.8	3.5	3.2	3.3	3.3	-0.29	0.08	0.01	-0.20	11	
職位	社長・役員、学長等クラス	36	45	116	115	32	8	0	316	3.0	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.03	-0.04	0.00	-0.08	12
部課長、教授クラス	82	108	317	279	126	35	5	870	3.3	2.3	3.5	4.8	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.08	-0.01	-0.09	-0.18	13	
主任研究員、准教授クラス	92	62	196	195	93	30	16	592	3.6	2.4	3.7	4.9	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.11	-0.01	0.02	-0.10	14	
研究員、助教クラス	37	31	76	58	38	12	6	221	3.5	2.3	3.7	5.3	3.7	3.5	3.6	3.5	-0.20	0.17	-0.15	-0.18	15	
その他	7	7	17	17	7	0	0	48	3.0	2.1	3.0	4.2	2.4	2.9	2.7	3.0	-0.48	-0.14	0.26	-0.59	16	
雇用形態	正社員あり	72	85	214	195	88	23	4	609	3.2	2.2	3.4	4.8	3.4	3.3	3.3	3.2	-0.09	-0.05	-0.07	-0.21	17
任期なし	正社員なし	182	168	508	469	208	62	23	1,438	3.4	2.3	3.5	4.8	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.10	0.03	-0.04	-0.11	18
業務内容別	学長・機関長等	4	11	38	44	21	5	0	119	3.5	2.5	3.6	4.7	3.5	3.3	3.4	3.5	-0.13	0.08	0.09	-0.03	19
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
現場研究者	165	148	439	417	195	63	25	1,287	3.5	2.4	3.6	4.9	3.7	3.5	3.5	3.5	-0.13	0.00	-0.06	-0.19	21	
大学	大規模PJの研究責任者	14	17	43	40	32	6	1	139	3.6	2.6	3.9	5.1	3.9	3.7	3.7	3.6	-0.13	0.02	-0.18	-0.30	22
・公的研究機関	国立大学等	111	98	287	288	163	48	18	902	3.6	2.4	3.7	5.0	3.8	3.7	3.6	3.6	-0.10	-0.06	0.01	-0.15	23
・公的研究機関	公立大学	11	8	32	20	9	5	0	74	3.2	2.2	3.3	4.8	3.2	3.2	3.3	3.2	-0.01	0.13	-0.13	-0.02	24
・公的研究機関	私立大学	36	35	113	106	48	11	5	318	3.4	2.4	3.6	4.9	3.6	3.4	3.5	3.4	-0.21	0.09	-0.13	-0.24	25
・公的研究機関	第1グループ	32	18	63	71	45	10	6	213	3.8	2.5	3.9	5.2	3.9	3.9	3.8	3.8	-0.08	-0.10	0.09	-0.10	26
・公的研究機関	第2グループ	42	29	92	53	16	8	290	3.7	2.5	3.8	5.2	3.9	3.8	3.7	3.7	-0.12	-0.06	-0.03	-0.21	27	
・公的研究機関	第3グループ	38	43	108	109	42	14	3	319	3.3	2.3	3.5	4.7	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.18	0.06	-0.04	-0.17	28
・公的研究機関	第4グループ	41	44	156	132	73	20	4	429	3.4	2.4	3.6	4.9	3.6	3.5	3.4	3.4	-0.09	0.06	-0.09	-0.12	29
・公的研究機関	理学	39	17	59	48	31	6	4	165	3.5	2.4	3.7	5.0	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.13	0.11	-0.04	-0.07	30
・公的研究機関	工学	40	42	114	117	75	24	12	384	3.8	2.5	3.9	5.5	3.9	3.9	3.8	3.8	-0.03	-0.04	-0.03	-0.10	31
・公的研究機関	農学	16	21	61	51	20	8	2	163	3.3	2.3	3.3	4.7	3.5	3.3	3.3	3.3	-0.18	-0.04	0.00	-0.22	32
・公的研究機関	保健	45	37	126	122	44	13	2	344	3.3	2.3	3.5	4.7	3.5	3.3	3.3	3.3	-0.20	0.01	-0.05	-0.23	33
・公的研究機関	産学官連携活動あり(過去3年間)	47	57	168	133	43	10	1	412	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.02	0.03	-0.07	-0.01	34
・公的研究機関	なし	24	20	34	30	5	1	0	90	2.5	1.9	2.7	3.6	2.5	2.3	2.5	2.5	-0.17	-0.22	0.19	-0.20	35
・公的研究機関	あり(過去3年間)	20	20	80	58	22	4	0	184	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	3.0	3.3	3.3	-0.15	-0.10	0.01	-0.06	36
・公的研究機関	なし・分からぬ、	44	30	64	55	8	5	0	162	2.7	2.0	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.30	0.15	-0.07	-0.22	37
・公的研究機関	全回答者(属性無回答を含む)	254	253	722	664	296	85	27	2,047	3.3	2.3	3.5	4.8	3.5	3.4	3.3	3.3	-0.10	0.00	-0.05	-0.14	38

注1:回答者数は、分からぬを除いた数を示している。  
注2:指數は、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。指數の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q603. (意見の変更理由)科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。

	2018	2019	差	
1	1	3	2	学外からの様々な専門家を集めた双方向の議論が始まっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	4	6	2	学外に開かれた会合やイベントが多く開催されている(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	取り組み自体は増えつつある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	5	6	1	どちらかというと過剰(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	活発化している印象を受ける。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1	最近は広報に力を入れているため改善傾向にある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	本年度,私の部署／研究については,積極的な活動に努めた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	複数研究機関が連携するダイバーシティへの取り組みが行われている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	公的資金の公募テーマが将来展望を踏まえたものになってきているように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	ややすみつつある(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	ステークホルダーとの意見交換は始めている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	URAの活躍により,以前よりもメディアやそれを通した国民とのやり取りが増えた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	サイエンスカフェや市民向けの講座等が少しずつ増えていると思う。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	著しく劣っているわけでは無い事が分ってきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	取り組みは増えているが,実効はこれからと思う(民間企業等,その他,男性)
16	2	2	0	大学コンソーシアムへの理解が,学内学外共に低い状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0	産業界との対話や協働は増えているが,コミュニティへは弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	この取り組みは日本学術会議が行うのが良いのだが,シンポジウム開催には厳しい規約を設けており,社会的責任を果たしているのか疑問である。学術会議改革が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	市民参加型会議に対する認識や技能(参加に必要な議論の進め方など)が育成されていない中では,なかなか議論が前に進まないことも多いと感じている。ファシリテートする人材の育成が必要と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	・市民参加型のシンポジウム等の取り組みはあるが非常に多いわけではない。熟議系の取り組みは近年少しずつ広がっているが,まだ市民の側に「科学は分からない」「自分たちとは関わりがない」という意識が強く,遠慮(とその裏返しの不信感)の壁を破るために苦労する。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0	本当に必要なのか?(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
22	1	1	0	双方向,市民参画型会議を見たことがない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	2	0	マスコミがレベルの高い記事を書けない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	時間の無駄である。そのようなことに時間を費やすなら,余計な雑用を減らして,研究に取り組む時間を確保してほしい。そのようなことをする以前に,研究時間が全くないのですよ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	6	6	0	やりすぎ(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	2	0	新聞,SNS,本,雑誌以外に方法はないでしょうか。TVやラジオでこういう場を作れないでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	研究成果とそれから得られる実学的成果の結びつきが十分ではない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0	取り組みがないわけではないが,中身は薄いのでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	どうしても国の方針に従って官主導・予算先行になりがち。(民間企業等,その他,男性)
30	2	2	0	有効に機能している例を聞いたことがない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1	取り組みを提案しても行政側の動きが遅い印象を受ける。(大学,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1	政府が官邸・経産省主導体制になり対話・協働の取り組みが減っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	東電福島第一原発の事故は大きくなつかっていて,現実に起きている問題と切り離してこの種の議論をするには時間がかかると思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	充分に行われていないのは確かであるが,各研究の無意味な意義について,市民の理解を得るのは難しいとも思える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	1	-1	取り組みが行われているかの情報があまり入ってこない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	3	2	-1	アウトリーチから社会実装の時代になってきているのに,大学変革が追いついていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	意見を述べる機会が見受けられない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1	色々なシンポジウムやパネルディスカッションなど,対話が可能な会が開催されているが,結果,結論が蓄積されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

39	3	2	-1	取組が及ぼすいい面があるのか,理解が広く共有されているか? そこからである.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1	会議は積極的に行われているが,うみ出すものは少なく,自己目的化している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	そのような機会や場は増えているように見うけられるが,一方でかなり偏っており,本質の議論や対話になつていいのではないかと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
42	2	1	-1	円卓会議が開かれたと聴かない.聞いて欲しい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	形式的イベントが増えていると認識(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	草の根的(ラジオ,地方創成)では,起りつつあるが,どうしても,ローカル色が濃く,規模感がない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	会議は行われているように思えるが,全体像,ロードマップに対する取り組みが見えない.(民間企業等,その他,男性)

Q604. 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いませんか。

回答者グループ	分からぬ、1	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指數	第14分点	中央値	第3四分点	各年の指數						指數の変化				
		2	3	4	5	6	回答者合計(人)						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
大学・公的研究所機関グループ	1	6	40	53	18	5	0	122	3.6	2.5	3.7	4.7	3.8	3.6	3.5	3.6	—	-0.16	-0.10	0.09	—	-0.17	
大学等	1	5	29	46	17	5	0	102	3.8	2.7	3.8	4.8	3.9	3.8	3.7	3.8	—	-0.12	-0.14	0.10	—	-0.16	
公的研究所機関	0	1	11	7	1	0	0	20	2.8	2.2	3.6	3.1	2.6	2.6	2.8	—	-0.42	-0.04	0.21	—	-0.25		
イノベーション機能グループ	27	78	213	162	75	16	2	546	3.1	2.2	3.4	4.7	3.4	3.2	3.2	3.1	—	-0.19	0.02	-0.13	—	-0.31	
大企業	6	15	69	46	29	5	1	165	3.3	2.4	3.4	5.1	3.6	3.5	3.5	3.3	—	-0.12	-0.02	-0.14	—	-0.27	
中小企業・大学発ベンチャー	10	24	51	26	11	6	1	119	2.8	1.8	3.1	4.6	3.2	2.9	3.0	2.8	—	-0.27	0.11	-0.22	—	-0.38	
中小企業	6	11	28	14	7	4	0	64	2.9	1.9	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	2.9	—	-0.13	-0.13	-0.28	—	-0.54	
大学発ベンチャー	4	13	23	12	4	2	1	55	2.6	1.7	3.0	4.4	2.9	2.5	2.8	2.6	—	-0.39	0.29	-0.17	—	-0.27	
種渡し等	11	39	93	90	35	5	0	262	3.0	2.2	3.5	4.6	3.3	3.1	3.1	3.0	—	-0.21	-0.01	-0.08	—	-0.29	
性別	男性	25	77	236	207	88	18	2	628	3.2	2.3	3.4	4.7	3.4	3.3	3.3	3.2	—	-0.20	0.01	-0.09	—	-0.28
女性	3	7	17	8	5	3	0	40	3.0	2.0	3.1	4.7	3.2	3.3	3.1	3.0	—	0.06	-0.16	-0.12	—	-0.22	
職位	社長・役員、学長等クラス	9	39	126	106	37	10	1	319	3.1	2.2	3.4	4.6	3.4	3.2	3.2	3.1	—	-0.18	0.00	-0.09	—	-0.27
部課長、教授クラス	8	37	92	75	39	7	0	250	3.1	2.2	3.5	4.9	3.6	3.3	3.3	3.1	—	-0.27	-0.05	-0.19	—	-0.50	
主任研究員、准教授クラス	2	3	17	14	9	1	1	45	3.6	2.2	3.4	4.9	3.2	3.4	3.4	3.6	—	0.22	-0.07	0.23	—	0.38	
研究員、助教クラス	2	0	5	3	2	0	0	10	3.4	2.8	4.0	5.2	4.3	3.1	4.0	3.4	—	-1.17	0.89	-0.60	—	-0.89	
その他	7	5	13	17	6	3	0	44	3.5	2.3	3.2	4.8	3.2	3.1	3.3	3.5	—	-0.11	0.25	0.19	—	0.33	
雇用形態	正社員あり	8	30	113	113	39	9	0	304	3.2	2.4	3.6	4.9	3.6	3.3	3.5	3.2	—	-0.25	0.16	-0.24	—	-0.33
任期なし	20	54	140	102	54	12	2	364	3.1	2.1	3.3	4.6	3.3	3.2	3.1	3.1	—	-0.14	-0.12	0.02	—	-0.24	
業務内容別	学長・機関長等	1	6	40	53	18	5	0	122	3.6	2.5	3.7	4.7	3.8	3.6	3.5	3.6	—	-0.16	-0.10	0.09	—	-0.17
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学・公的研究機関Gを対象	大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
公的研究機関G	公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
産学官連携活動	あり(過去3年間)	20	59	171	128	64	15	2	439	3.1	2.2	3.4	4.8	3.4	3.2	3.3	3.1	—	-0.20	0.06	-0.13	—	-0.27
なし	7	19	42	34	11	1	0	107	2.7	1.9	3.1	4.5	3.1	3.0	2.8	2.7	—	-0.13	-0.21	-0.06	—	-0.40	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	7	24	74	57	33	9	0	197	3.3	2.2	3.3	4.8	3.3	3.2	3.3	3.1	—	-0.08	-0.01	0.03	—	-0.06
なし・分からぬ、	14	31	89	48	18	4	2	192	2.8	2.0	3.2	4.7	3.3	2.9	2.8	2.6	—	-0.34	0.12	-0.31	—	-0.53	
全回答者(属性無回答を含む)	28	84	253	215	93	21	2	668	3.2	2.2	3.4	4.7	3.4	3.3	3.3	3.2	—	-0.18	0.00	-0.09	—	-0.28	

注1:回答者数は、分からぬを除いた数を示している。

注2:指數とは、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。指數の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q604. (意見の変更理由)我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。

	2018	2019	差	
1	1	4	3	ノーベル賞受賞者の増加.過去の栄光かもしませんが.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	近年の社会的な期待の増大に伴い,大学側の姿勢も変わってきたように思う.(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	ある程度進んでいると思うが,原発事故に見られるような自然災害発生と対策への警告を無視するなどの体質が根強く残っている.社会の課題である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	企業の状況がわからない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	むしろ,ローカルなニーズのみに対応することは,あり得ないのではないかと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	真似,移入ビジネスが多い.○○○○的ビジネス開発が理想では.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	まだまだ不十分であるが,ポジティブな動きが出てきていると言える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	民間を中心にスタートアップ支援など種々の取組みが活発化している印象.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	最近活発化の傾向を感じるため.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	ニーズはよく感じていると思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
11	2	2	0	学会でのロードマップ作成が活用されていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0	食料関連では十分ではない.食料自給率が40%以下のわが国はもっと国際的な視野を広げて研究開発を行うべきである.(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	1	0	グローバルなニーズを把握する手段が限定されていると感じられる.現地に出かけるための支援が必要と考えている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	3	0	・SDGsへの貢献は各大学で推進されているが十分とは言えない・「将来のニーズ」はどこかで早く具現化する(グローバルに一斉に具現化することはない).残念ながら日本の社会構造は文化的・民族的に均質性が高く,この具現化する機会をとらえることは難しい.積極的に海外の大学・研究機関との協力を進めていく必要があるだろう(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	3	0	熊本地震後,地域産業創出に努めている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	1	0	特に原子力の分野ではグローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出の視点が欠けている.原子力だけ別枠にすると再び,福島事故のような事故を起こす可能性があり,内閣府は原子力にも主導的な役割を果たすべきである.(公的研究機関,その他,女性)
17	1	1	0	高齢化に対応するユニバーサルデザインやジェロントロジーは非常に少ない(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
18	3	2	-1	グローバルなニーズやビジネスの視点が希薄と思われます.(大学,社長・学長等クラス,男性)
19	4	3	-1	○○○○をはじめとして産業構造が変わってきた.トップ企業に進出する国内企業の増加がみられないため(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	4	3	-1	「想定外」が増えてきた(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1	まだまだ国際化は不十分.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	3	-1	後退しているように思う.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	エネルギーに関しては,海外に比べて遅れているように感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	3	2	-1	拡大していく,充分ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	グローバルなニーズの先取りという視点は,少し減退している感じがある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	世界をけん引できるような研究が,少なくなっているように感じる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	長期的には特に自然災害への対応が不足していくように思われます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1	本当に,グローバルの感覚があるのか?エネルギー一つを例にとっても,何時まで日本は,石炭火力に頼るのか?正直,未来が見えない.(民間企業等,その他,男性)
29	5	3	-2	世界的な社会情勢が急速な変化をしている中で,その社会状況に対するグローバルニーズが変化している,エネルギー,資源,食料,自然災害というようなカテゴリーではない分野があると考える.(大学,その他,男性)

Q605. 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行われていると思いませんか。

回答者グループ	分からぬ	2019年度調査						各年の指數										指數の変化					
		1	2	3	4	5	6	回答者合計(人)	指數	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	
大学・公的研究機関グループ	5	7	37	49	21	4	0	118	3.6	2.7	3.9	4.8	3.7	3.8	3.6	3.6	—	0.05	-0.16	0.01	—	-0.09	
大学等	4	4	28	43	20	4	0	99	3.8	3.0	4.0	4.9	4.0	4.0	3.8	3.8	—	0.02	-0.19	0.05	—	-0.12	
公的研究機関	1	3	9	6	1	0	0	19	2.5	1.9	2.7	3.9	2.4	2.7	2.5	2.5	—	0.29	-0.24	0.03	—	0.08	
イノベーション機能グループ	42	69	199	175	70	15	3	531	3.1	2.3	3.4	4.7	3.5	3.3	3.3	3.1	—	-0.18	0.00	-0.14	—	-0.33	
大企業	10	10	67	54	25	3	2	161	3.4	2.4	3.5	4.7	3.6	3.5	3.4	3.4	—	-0.14	-0.08	0.00	—	-0.22	
中小企業・大学発ベンチャー	14	27	42	32	9	4	1	115	2.7	2.1	3.2	4.5	3.2	3.0	3.0	2.7	—	-0.22	0.02	-0.33	—	-0.52	
中小企業	8	14	22	16	7	3	0	62	2.8	2.1	3.3	4.7	3.4	3.3	3.1	2.8	—	-0.11	-0.13	-0.34	—	-0.58	
大学発ベンチャー	6	13	20	16	2	1	1	53	2.5	2.0	3.2	4.3	3.0	2.7	2.9	2.5	—	-0.30	0.14	-0.34	—	-0.50	
種渡し等	18	32	90	89	36	8	0	255	3.2	2.3	3.5	4.7	3.5	3.3	3.3	3.2	—	-0.20	0.04	-0.15	—	-0.31	
性別	男性	42	70	225	207	87	19	3	611	3.2	2.4	3.5	4.7	3.6	3.4	3.4	3.2	—	-0.18	-0.03	-0.11	—	-0.31
女性	5	6	11	17	4	0	0	38	3.0	2.3	3.7	4.6	2.6	3.1	3.2	3.0	—	0.53	0.04	-0.18	—	0.39	
職位	社長・役員、学長等クラス	17	39	115	110	39	7	1	311	3.1	2.3	3.5	4.6	3.4	3.3	3.2	3.1	—	-0.03	-0.11	-0.13	—	-0.27
部課長、教授クラス	11	28	88	81	39	10	1	247	3.3	2.4	3.6	4.9	3.7	3.4	3.5	3.3	—	-0.27	0.11	-0.16	—	-0.32	
主任研究員、准教授クラス	9	2	15	14	6	0	1	38	3.5	2.3	3.3	4.4	3.6	3.5	3.1	3.5	—	-0.13	-0.35	0.34	—	-0.14	
研究員、助教クラス	2	0	4	5	0	1	0	10	3.6	2.6	4.6	4.6	4.6	3.8	4.7	3.6	—	-0.82	0.98	-1.13	—	-0.97	
その他	8	7	14	14	7	1	0	43	3.1	2.2	3.2	4.5	3.4	3.1	3.0	3.1	—	-0.27	-0.10	0.09	—	-0.28	
雇用形態	正規あり	15	30	120	100	41	6	0	297	3.1	2.5	3.7	4.7	3.6	3.3	3.4	3.1	—	-0.26	0.11	-0.28	—	-0.43
正規なし	32	46	116	124	50	13	3	352	3.3	2.3	3.4	4.7	3.5	3.4	3.3	3.3	—	-0.05	-0.13	0.03	—	-0.16	
業務内容別	学長・機関長等	5	7	37	49	21	4	0	118	3.6	2.7	3.9	4.8	3.7	3.8	3.6	3.6	—	0.05	-0.16	0.01	—	-0.09
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
大学種別	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
大学グループ	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
産学官連携活動あり(過去3年間)	29	54	161	139	61	12	3	430	3.2	2.3	3.5	4.7	3.5	3.3	3.3	3.2	—	-0.14	0.02	-0.15	—	-0.27	
なし	13	15	38	36	9	3	0	101	3.0	2.2	3.2	4.4	3.5	3.1	3.0	3.0	—	-0.41	-0.11	-0.06	—	-0.59	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	11	25	68	69	26	4	1	193	3.2	2.4	3.5	4.6	3.3	3.3	3.2	3.2	—	-0.03	-0.03	-0.10	—	-0.16	
なし・分からぬ、	22	28	74	56	19	5	2	184	3.0	2.2	3.2	4.5	3.5	3.1	3.0	3.0	—	-0.36	-0.01	-0.15	—	-0.52	
全回答者(属性無回答を含む)	47	76	236	224	91	19	3	649	3.2	2.4	3.5	4.7	3.5	3.4	3.3	3.2	—	-0.14	-0.02	-0.11	—	-0.28	

注1:回答者数は、分からぬを除いた数を示している。

注2:指數とは、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。指數の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q605. (意見の変更理由)我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となつた取組が十分に行われていると思いますか。

	2018	2019	差	
1	1	3	2	インフラシステム輸出戦略、新輸出大国コンソーシアムといった取組が行われている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
2	2	3	1	近年の社会的な期待の増大に伴い、大学側の姿勢も変わってきたように思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
3	3	4	1	他国に比べれば、官民連携は進んでいると思う(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
4	4	5	1	最近、海外への技術輸出の取組みが積極的になってきたように思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
5	3	4	1	最近活発化の傾向を感じるため。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
6	2	3	1	護送船団方式がバブル崩壊を低調であったように感じますが、現在は、形を変えて復活してきているように感じます。(民間企業等、その他、男性)
7	2	2	0	海外展開は本来、国際貢献として位置づけられるべきだが、日本の製品や技術を海外に売り込もうとの意図が露骨に見え隠れしている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
8	1	1	0	研究から産業化への連携が極めて弱い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
9	3	3	0	農水関係では、地味ではあるが、行われている。もっと広報すべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
10	2	2	0	大型案件では、官民一体型の売り込みもあるようであるが、小さな案件では、難しいことも多く、大きな課題と考えている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
11	3	3	0	・戦略が不十分であると感じる・取り組みに力を入れていることが分かるが、「何が強みなのか」の目利きが必要。DRAMや液晶パネル事業の救済や原発事業の海外売り込みなどは、報道時点で多くの人が首を傾げていた(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
12	3	3	0	JETROくらいしか思い浮かばない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
13	6	6	0	引き続き、この取り組みを続けていただきたいです。海外との信頼関係の醸成には時間がかかります。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
14	3	3	0	官の関与は減少しているが、企業が海外戦略に積極的になっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
15	4	3	-1	十分とはいえない(大学、社長・学長等クラス、男性)
16	3	2	-1	強化すべきと考えている(大学、社長・学長等クラス、男性)
17	4	3	-1	不十分と考える(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
18	2	1	-1	我が国の強みがいったい何か?の討論すら最近は行われていないと思いますし、強みの抽出方法すら明確でないのではないか?と思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
19	2	1	-1	親方日の丸では。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
20	2	1	-1	特にマーケットとして大きな建設分野では民間独自に展開せざるを得ない状況にある。官側の意識は希薄に見える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
21	6	5	-1	取組は行われているが、中国等他国と比べると日本には強みとなる分野も少なく、海外展開のスピードも不十分に感じられるため。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
22	4	2	-2	以前は新幹線や原発など聞いたが、最近はあまり聞かない(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
23	4	1	-3	最近は、国際間の緊張が大きくなり、科学技術分野の官民協力体制が弱まっているように見える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

Q606. インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	分からぬ、1	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第14分点	中央値	第3四分点	各年の指数						指数の変化				
		2	3	4	5	6	6点尺度回答者数(人)						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
大学・公的研究所機関グループ	4	5	41	44	23	6	0	119	3.7	2.6	3.8	4.9	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.11	-0.04	0.08	-	-0.08	
大学等	3	3	31	40	21	5	0	100	3.9	2.8	3.9	5.0	4.0	3.9	3.8	3.9	3.9	-0.06	-0.11	0.09	-	-0.08	
公的研究機関	1	2	10	40	2	1	0	19	2.9	2.1	2.9	4.2	3.0	2.6	2.8	2.9	2.9	-0.37	0.12	0.20	-	-0.05	
イノベーション機能グループ	92	60	186	163	57	13	2	481	3.1	2.3	3.3	4.6	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1	-0.09	-0.07	-	-	-0.23	
大企業	28	8	62	47	21	5	0	143	3.3	2.4	3.4	4.6	3.6	3.5	3.3	3.3	3.3	-0.11	-0.19	0.07	-	-0.22	
中小企業・大学発ベンチャー	33	13	36	33	9	3	2	96	3.1	2.2	3.3	4.6	3.1	3.0	3.2	3.1	3.1	-0.10	0.15	-0.04	-	0.01	
中小企業	22	7	18	16	3	3	1	48	3.2	2.3	3.4	4.7	3.4	3.3	3.4	3.2	3.2	-0.06	0.03	-0.19	-	-0.23	
大学発ベンチャー	11	6	18	17	6	0	1	48	3.1	2.1	3.1	4.5	2.9	2.8	3.0	3.1	3.1	-0.13	0.23	0.11	-	0.20	
種渡し等	31	39	88	83	27	5	0	242	2.9	2.2	3.3	4.5	3.3	3.2	3.1	2.9	2.9	-0.03	-0.14	-0.16	-	-0.32	
性別	男性	89	60	212	196	75	19	2	564	3.2	2.3	3.4	4.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.10	-0.09	-0.03	-	-0.22
女性	7	5	15	11	5	0	0	36	2.9	2.1	3.5	4.7	2.6	3.1	3.1	2.9	2.9	0.51	0.01	-0.20	-	0.32	
職位	社長・役員、学長等クラス	37	28	120	95	38	9	1	291	3.2	2.4	3.4	4.6	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.09	0.00	-0.04	-	-0.13
部課長、教授クラス	33	30	77	84	25	8	1	225	3.2	2.3	3.5	4.7	3.5	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.10	-0.12	-0.14	-	-0.35	
主任研究員、准教授クラス	14	4	10	10	8	1	0	33	3.5	2.2	3.4	4.9	3.2	3.6	3.3	3.5	3.5	-0.45	-0.36	0.23	-	0.32	
研究員、助教クラス	3	0	3	4	2	0	0	9	3.8	2.7	3.9	5.3	5.0	3.3	3.8	3.8	3.8	-1.67	0.47	-0.02	-	-1.22	
その他	9	3	17	14	7	1	0	42	3.3	2.2	3.0	4.2	3.6	3.4	3.0	3.3	3.3	-0.20	-0.42	0.37	-	-0.25	
雇用形態	正社員あり	30	25	109	104	37	7	0	282	3.2	2.5	3.5	4.7	3.5	3.3	3.4	3.2	-0.21	0.04	-0.14	-	-0.32	
任期なし	66	40	118	103	43	12	2	318	3.2	2.2	3.3	4.6	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	0.04	-0.18	0.05	-	-0.09	
業務内容別	学長・機関長等	4	5	41	44	23	6	0	119	3.7	2.6	3.8	4.9	3.8	3.7	3.7	3.7	-0.11	-0.04	0.08	-	-0.08	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-		
大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-		
大学種別	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
大学グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-		
産学官連携活動あり(過去3年間)	68	47	150	132	49	11	2	391	3.1	2.3	3.4	4.6	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1	0.03	-0.10	-0.07	-	-0.14	
なし	24	13	36	31	8	2	0	90	2.9	2.1	3.1	4.3	3.6	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.55	-0.08	-0.03	-	-0.66	
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	30	10	76	61	17	9	1	174	3.3	2.3	3.3	4.5	3.3	3.4	3.2	3.3	3.3	0.07	-0.17	0.13	-	0.04	
なし・分からぬ、	49	27	55	52	21	1	1	157	2.9	2.3	3.5	4.7	3.4	3.1	3.3	2.9	2.9	-0.28	0.17	-0.34	-	-0.45	
全回答者(属性無回答を含む)	96	65	227	207	80	19	2	600	3.2	2.3	3.4	4.6	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	-0.07	-0.08	-0.04	-	-0.19	

注1:回答者数は、分からぬを除いた数を示している。

注2:指標とは、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。指標の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q606. (意見の変更理由)インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。

	2018	2019	差	
1	3	5	2	地震工学・地震学の分野では過去60年間に継続してきた途上国との人的ネットワークが構築されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	モザンビークで活躍している○○○氏は活躍。きちんと物語を作って活動している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	3	4	1	アセアン諸国を中心に教員の意識付けが進んできた印象を受ける(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	近年の社会的な期待の増大に伴い,大学側の姿勢も変わってきたように思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	前回の調査時点よりは広がっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	さくらサイエンスなどの取組で,若い学生が大学に来る仕組みができたことは評価できる。一方,渡航回数による制限(初渡航で無いと採択されないこと)があり,次のステップを支える仕組み(なるべく使いやすい仕組み)の整備が不可欠と思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	国・社会全体として,インクルーシブ・イノベーション実現のための意識が以前よりは少し増加したように思うため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	取組が見えてきたため,昨年より評価を上げた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	アジア系の有能な研究者が増えている気がします。この背景には海外の留学生の受け入れシステムが機能しているのだと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	JICAにおいて様々な活動が行われていることを知ったため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	学会等での取り組みは増えてきていると思う(民間企業等,その他,男性)
12	3	3	0	資金力に物を言わせて海外進出する中国の状況が目立つ今こそ,人材育成により力を入れる姿勢を見せるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	4	0	アジア出身の研究者が増えてきておりその扱い手となっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	3	0	・議論は行われているが実施例が多いとは認識していない・海外からの学生・大学院生の受け入れをもっと積極化する必要がある。卒業後に日本に残って高度人材として活躍してくれてもよし,残らずに母国に戻って人的ネットワークの礎となつてもよし。英米の大学が人的ネットワーク作りに果たしている役割を担うチャンスは今しかない(10年後は中国の大学に移る可能性が高い)(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0	国内人材ですら,年齢,性別,障害などのインクルージョンは進んでいない(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
16	3	2	-1	SATREPS以外の支援形態も考えるべきではないだろうか。(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	3	2	-1	国費留学生を受け入れるための財源が減ってきてている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	必ずしも相手にされていない面も見られる。我が国の大学では積極的に戦略的な動きが欠けている。諸外国に比べて専門人材がいない。(大学,その他,男性)
19	4	3	-1	他国に比べると延びていない,希薄になっているのではないかと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
20	2	1	-1	途上国の研究者を味方につけるという意識が低い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	JICA・JETRO等にて進められていると思いますが,将来の両国関係を見据えて持続的に進められているように見えない。(民間企業等,その他,男性)
22	4	3	-1	やりにぐい環境に世界情勢が動いてきている気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	5	3	-2	SATREPSなどの公的資金の拡充が望まれる(大学,部長・教授等クラス,男性)

Q607. 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いませんか。

回答者グループ	分からぬ	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第14分点	中央値	第3四分点	各年の指数					指数の変化					
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
大学・公的研究所機関グループ	3	14	44	39	21	2	0	120	3.2	2.3	3.6	4.7	3.7	3.4	3.2	3.2	—	-0.27	-0.20	-0.03	—	-0.50	
大学等	3	9	35	35	19	2	0	100	3.4	2.5	3.7	4.7	3.8	3.6	3.4	3.4	—	-0.16	-0.18	-0.02	—	-0.36	
公的研究機関	0	5	9	4	2	0	0	20	2.3	1.2	2.4	3.8	3.5	2.6	2.1	2.3	—	-0.84	-0.51	0.18	—	-1.17	
イノベーション機能グループ	92	74	164	156	73	13	1	481	3.1	2.2	3.4	4.8	3.5	3.4	3.2	3.1	—	-0.05	-0.20	-0.11	—	-0.37	
大企業	29	7	51	52	26	6	0	142	3.6	2.5	3.6	4.8	3.6	3.8	3.5	3.6	—	0.14	-0.27	0.12	—	-0.01	
中小企業・大学発ベンチャー	31	24	28	33	11	1	1	98	2.8	2.1	3.4	4.7	3.3	3.2	3.1	2.8	—	-0.16	-0.08	-0.32	—	-0.55	
中小企業	19	11	18	15	6	1	0	51	2.7	2.1	3.3	4.8	3.1	3.0	3.1	2.7	—	-0.09	0.11	-0.40	—	-0.38	
大学発ベンチャー	12	13	10	18	5	0	1	47	2.8	1.9	3.6	4.5	3.5	3.3	3.0	2.8	—	-0.22	-0.24	-0.23	—	-0.69	
種渡し等	32	43	85	71	36	6	0	241	3.0	2.1	3.2	4.8	3.5	3.3	3.1	3.0	—	-0.15	-0.20	-0.15	—	-0.50	
性別	男性	89	82	194	184	89	14	1	564	3.2	2.2	3.4	4.7	3.5	3.4	3.2	3.2	—	-0.12	-0.19	-0.08	—	-0.38
女性	6	6	14	11	5	1	0	37	3.0	2.2	3.6	5.1	3.5	3.8	3.4	3.0	—	0.28	-0.41	-0.45	—	-0.58	
職位	社長・役員、学長等クラス	48	41	97	94	43	5	0	280	3.1	2.3	3.6	4.7	3.6	3.4	3.3	3.1	—	-0.18	-0.17	-0.17	—	-0.53
部課長、教授クラス	26	37	85	74	27	8	1	232	3.0	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.1	3.0	—	-0.12	-0.14	-0.12	—	-0.38	
主任研究員、准教授クラス	9	2	12	13	10	1	0	38	3.8	2.4	3.8	5.0	3.4	4.0	3.5	3.8	—	0.64	-0.59	0.33	—	0.38	
研究員、助教クラス	2	1	3	5	1	0	0	10	3.2	2.6	4.0	5.1	4.0	4.3	3.6	3.2	—	0.29	-0.65	-0.44	—	-0.80	
その他	10	7	11	9	13	1	0	41	3.5	2.1	3.1	4.8	3.6	3.7	3.2	3.5	—	0.11	-0.47	0.29	—	-0.07	
雇用形態	正規あり	39	38	93	89	46	7	0	273	3.2	2.3	3.5	4.8	3.7	3.5	3.3	3.2	—	-0.15	-0.21	-0.10	—	-0.46
任期なし	56	50	115	106	48	8	1	328	3.1	2.1	3.4	4.7	3.4	3.4	3.2	3.1	—	-0.05	-0.19	-0.09	—	-0.33	
業務内容別	学長・機関長等	3	14	44	39	21	2	0	120	3.2	2.3	3.6	4.7	3.7	3.4	3.2	3.2	—	-0.27	-0.20	-0.03	—	-0.50
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学・公的研究機関	大規模PJの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
大学等	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—		
大学・公的研究機関	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
Gを対象	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
大学部局分野	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	
産学官連携活動	あり(過去3年間)	65	54	131	130	67	11	1	394	3.3	2.3	3.5	4.8	3.6	3.5	3.3	3.3	—	-0.01	-0.22	-0.08	—	-0.30
なし	27	20	33	26	6	2	0	87	2.6	1.9	3.4	4.4	3.2	2.9	2.6	—	-0.24	-0.13	-0.24	—	-0.60		
大学・公的研究機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	35	17	52	65	30	5	0	169	3.5	2.5	3.7	4.8	3.6	3.4	3.5	—	0.02	-0.20	0.01	—	-0.17	
G	46	29	56	50	22	2	1	160	2.9	2.1	3.2	4.6	3.3	3.1	2.9	—	-0.04	-0.11	-0.17	—	-0.31		
全回答者(属性無回答を含む)	95	88	208	195	94	15	1	601	3.1	2.2	3.4	4.7	3.5	3.4	3.2	3.1	—	-0.09	-0.20	-0.10	—	-0.39	

注1:回答者数は、分からぬを除いた数を示している。

注2:指標とは、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。指標の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q607. (意見の変更理由)我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。

	2018	2019	差	
1	2	3	1	以前よりは進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	助言を活かした政策的発言.アカデミアや弁護士・会計士などの外部評価委員会に責任を任せすぎる.委員はプロではない.科学的助言組織は判断する立場の人たちの逃げ道。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	統合イノベーション会議などの審議会で議論が以前よりもされているように思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	2	0	提言は重要だが,基礎研究振興とのバランスを欠いているのではないか?(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	2	0	検討がなされ答申が出されることで,良しとして,実際の施策立案に繋がっていないように思われる.少なくとも効率が悪い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	1	0	日本学術会議の提言は軽視されていないか.政治家はもっと活用すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	1	0	助言する側と助言を受ける側の意思疎通が十分に行われていないと思う.政治家にもう少し内容理解のための工夫が必要と思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	4	0	各種審議会・学会の議事内容や答申がネットワークで閲覧できるようになり,多くの民間企業や大学などでも活用されるようになってきている。(大学,その他,男性)
9	2	2	0	・基礎研究が必要だと歴代のノーベル賞学者がいつも言っているのに,国は継続して社会実装に結びつく研究を重点的にサポートしている・多くの会議体によりアドバイザリ機能が果たされている.メンバーが固定的という問題がある.・各種審議会での議論は真摯に行われているが,「老後資金2000万円」問題によって,審議会の答申は政府のやりたいことをそのまま書くもので,そうではないものは無かったことになるのだ,という認識が国民に広がってしまったことによって,提言の重みが著しく減少してしまった.このダメージを回復するにはかなりの年月がかかる可能性が高い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	2	0	自然災害に限った懸念であるが,科学的助言をする研究者の世代交代が進まず,緩やかに提言の質が落ちていることを懸念する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	1	1	0	気候変動などの対応は省庁を超えた対策が必要であるので,学術会議などはもっとオールジャパン体制での取り組みをする必要がある。(公的研究機関,その他,女性)
12	1	1	0	民間での経験を十分にもつ有識者を集めて議論してほしい.実体験のない委員は理屈だけになる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	取り組みは積極的に行われていると思いますが,国民への説明・フィードバックは十分ではないと思います。(民間企業等,その他,男性)
14	3	3	0	助言者メンバーが固定しており,流動性を持たせるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	3	2	-1	自然災害に対する迅速な対応や体制ができていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
16	3	2	-1	災害に対する無力感を感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1	結局科学技術顧問も制度化されずイエスマンの御用学者の重用が逆に悪目立ちするようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1	助言側と受入側の十分なマッチングが図れていない面が目につく。(大学,その他,男性)
19	3	2	-1	財務省論理で科学技術を語られている限り,政府は科学技術の我が国の国力向上への重要性を理解できないように思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	2	-1	科学的助言が政策に活かされていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	3	-1	不十分と考える(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
22	4	3	-1	機能していると思うが,学会等は更に研究の知見を基に政府に対する提言をどんどん発信すべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1	専門家としてのアカデミア人材からの発言力が弱くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	全体的な分野/領域に対して機能しているとはいえない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
25	4	3	-1	仕組みや体制はあっても,充分に機能しているか不安.体裁だけではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	最近は,政治に付度した助言のようにしか見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	委員に有名なだけで無意味な方々が選択されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	一部に偏ってきていないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	3	1	-2	今の政府は科学者や政権外の意見を聞くではないように見えるので,何を助言しても無駄と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	1	-2	AI,統計学を活用できても,行政の動きが遅いのは,昨今の自然災害でのSNSでの評価の通り。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q608. 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。

回答者グループ	分から ない、 1 2 3 4 5 6	6点尺度回答者数(人)						各年の指數						指數の変化					
		回答者 合計(人)	第14 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				
大学・公的研究所機関グループ	6 11 5 7 1 4 140	45 32 0 27 0 2 60	29 0 0 0 19 2 69	0 0 1.6 2.4 3.3 2.4 3.6	117 98 98 3.6 3.6 2.2 2.7	3.4 5.1 5.2 3.9 3.9 2.4 4.9	2.5 2.5 2.6 1.6 3.2 3.3 4.9	3.7 5.1 3.9 3.7 3.1 2.1 3.6	3.4 3.5 3.7 3.6 3.5 3.3 3.3	3.4 3.5 3.7 3.6 3.5 3.3 3.3	-0.13 -0.15 -0.00 -0.21 -0.22 -0.74 -0.21	-0.14 -0.14 -0.11 -0.11 -0.13 -0.14 -0.14	-0.13 -0.15 -0.00 -0.08 -0.08 -0.74 -0.21	-0.14 -0.14 -0.08 -0.08 -0.08 -0.74 -0.21	-0.42 -0.32 -0.35 -0.48 -0.48 -0.48 -0.48	1 2 3 4 5 6 7			
大学等	5 7 1 4 1 11 140	34 30 2 0 0 2 60	22 0 0 0 19 2 69	0 0 1.6 2.4 3.3 2.4 3.6	10 77 31 149 14 2 550	1 2.1 2.5 5.0 5.1 2.6 3.7	3.2 3.3 3.6 3.9 3.8 3.6 3.5	3.3 3.1 2.1 2.2 2.1 2.7 3.3	3.5 3.7 3.6 3.6 3.5 3.3 3.3	3.5 3.7 3.6 3.6 3.5 3.3 3.3	-0.13 -0.15 -0.00 -0.21 -0.22 -0.74 -0.21	-0.14 -0.14 -0.11 -0.11 -0.13 -0.14 -0.14	-0.14 -0.14 -0.08 -0.08 -0.08 -0.74 -0.21	-0.42 -0.32 -0.35 -0.48 -0.48 -0.48 -0.48	1 2 3 4 5 6 7				
公的研究機関	1 1 1 1 1 1 140	11 2 2 0 0 1 60	1 2 0 0 1 1 69	0 0 1.6 2.4 3.3 2.4 3.6	10 77 31 149 14 2 550	1 2.1 2.5 5.0 5.1 2.6 3.7	3.2 3.3 3.6 3.9 3.8 3.6 3.5	3.3 3.1 2.1 2.2 2.1 2.7 3.3	3.5 3.7 3.6 3.6 3.5 3.3 3.3	3.5 3.7 3.6 3.6 3.5 3.3 3.3	-0.13 -0.15 -0.00 -0.21 -0.22 -0.74 -0.21	-0.14 -0.14 -0.11 -0.11 -0.13 -0.14 -0.14	-0.14 -0.14 -0.08 -0.08 -0.08 -0.74 -0.21	-0.42 -0.32 -0.35 -0.48 -0.48 -0.48 -0.48	1 2 3 4 5 6 7				
イノベーション機能グループ	1 1 1 1 1 1 140	11 2 2 0 0 1 60	1 2 0 0 1 1 69	0 0 1.6 2.4 3.3 2.4 3.6	10 77 31 149 14 2 550	1 2.1 2.5 5.0 5.1 2.6 3.7	3.2 3.3 3.6 3.9 3.8 3.6 3.5	3.3 3.1 2.1 2.2 2.1 2.7 3.3	3.5 3.7 3.6 3.6 3.5 3.3 3.3	3.5 3.7 3.6 3.6 3.5 3.3 3.3	-0.13 -0.15 -0.00 -0.21 -0.22 -0.74 -0.21	-0.14 -0.14 -0.11 -0.11 -0.13 -0.14 -0.14	-0.14 -0.14 -0.08 -0.08 -0.08 -0.74 -0.21	-0.42 -0.32 -0.35 -0.48 -0.48 -0.48 -0.48	1 2 3 4 5 6 7				
大企業	50 17 6 11 15 39	42 26 13 11 15 67	46 28 13 2 15 76	19 9 5 1 4 41	121 82 38 44 230 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6	3.8 3.8 3.1 2.9 3.8 3.2	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59	5 6 7 8 9				
中小企業	32 15	17 11	26 13	9 5 4	82 38 44	1 1 1	1 0 1	1 2.4 1.9	3.3 5.0 4.4	3.3 3.3 2.9	3.1 3.1 2.7	-0.28 0.03 -0.49	-0.09 0.17 -0.02	-0.27 -0.43 -0.15	-0.46 -0.23 -0.65	6 7 8			
大学専門センター	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
橋渡し等	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
性別	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
職位	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
社長・役員、学長等クラス	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
部課長、教授クラス	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
主任研究員、准教授クラス	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
研究員、助教クラス	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
その他	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
雇用形態	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
任期なし	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
学長・機関長等	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
マネジメント実務	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
現場研究者	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.19 -0.14 0	-0.01 -0.01 -0.27 -0.43 -0.02 -0.15 0	-0.01 -0.01 -0.46 -0.23 -0.65 -0.59 0	5 6 7 8 9					
大規模PJの研究責任者	1 1 1 1 1 1 146	1 2 0 1 1 1 71	1 2 0 1 1 1 69	1 1 1 1 1 1 17	121 82 38 44 230 0 0	1 2.1 2.4 1.9 1.9 2.2 0	1.21 2.9 3.1 2.7 3.2 0 0	2.7 3.9 2.1 3.6 3.6 2.2 0	3.9 5.1 4.7 4.4 4.9 4.9 0	3.8 4.1 3.3 3.4 3.8 3.6 0	-0.12 -0.16 -0.09 -0.09 -0.								

Q608. (意見の変更理由)基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。

	2018	2019	差	
1	2	4	2	温暖化対策やデジタル化等横断的な取組の必要性が高まっている中で、総合科学技術・イノベーション会議が省庁横断組織として機能している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
2	1	3	2	イノベーション会議は機能し始めているのではないかと感じる。但し、国家の予算制度が単年度制であるため、科学技術の研究計画とは合わないとの調整が必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
3	2	3	1	近年の社会的な期待の増大に伴い、大学側の姿勢も変わってきたように思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
4	3	4	1	各省庁の司令塔となり、国の大型プロジェクト予算に反映している(大学、第2G、研究員・助教クラス、男性)
5	2	3	1	全体的には行われていると思われるが、旧帝大等の強い研究力を有する大学に多くの研究資金が配分され、地方大学等には十分な研究資金が配分されていない状況が見受けられる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
6	1	2	1	レポートは出てくるが、生かされていない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
7	1	1	0	総合科学技術・イノベーション会議は、奇をてらった動きを奨励する感じが強いと思う。もう少し、地に足のついた議論から、提案をする必要があると思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
8	2	2	0	総合的な計画性が伺えない。最近は、大きな動きをもたらす提言・動きが伺えない。(大学、その他、男性)
9	1	1	0	いつも目先に追われている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
10	2	2	0	メンバーが固定しそう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
11	4	3	-1	議論はされていても、実際の成果に反映されていない(大学、部長・教授等クラス、男性)
12	2	1	-1	CSTIメンバーは産業界に偏りすぎている。現メンバーに今後のわが国の科学研究の舵取りを任せて良いのか、10年20年後に誰が責任を取るのだろうか？(大学、部長・教授等クラス、男性)
13	3	2	-1	・司令塔機能を果たしていると考える(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
14	3	2	-1	科学技術を生業とした常勤議員がいないのは片手落ちだろう。ただし、フェアに科学技術を語る人材を見つけるのは難しいとは思う。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
15	2	1	-1	方向性が間違っていると思う。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
16	2	1	-1	2,3年前までは十分に取り組んでいたと見受けられたが、最近は司令塔もはっきりせず、取り組みが十分とは言えない状況である。技術の目利きを非常勤で活用できるような仕組みが必要なのでは？(公的研究機関、その他、女性)
17	2	1	-1	以前講演依頼をして講演したが、その役割について実感が出来なかった。大企業の出身者など民間委員を構成するより、もつと巷の意見を聴ける組織を作ったらと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
18	3	2	-1	資源確保や資金配分の取組みは最近進んでいないと思う(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
19	4	3	-1	これといった新しい取り組みがみられない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
20	5	4	-1	一つ一つの施策が適切かはよく把握しづらい。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
21	5	4	-1	常勤議員の減少(1人しかいない)など体制が弱くなり、動きが鈍くなっている。体制強化が必要。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
22	5	4	-1	リーダーシップが弱くなってきたように見える(民間企業等、その他、男性)
23	2	1	-1	会議の参加者がイノベーションとほど遠い、強いて言えば談合体質。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
24	4	3	-1	計画と現実のギャップが気になる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
25	3	2	-1	会議の委員が利益代表的活動をしている例を聞く(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
26	4	3	-1	CISTIの存在感がやや薄れている印象を受けるため、下方修正した。(民間企業等、その他、男性)
27	4	2	-2	必要な資源の確保や資金配分ができていないことから、我が国の研究力低下につながっている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
28	3	1	-2	現在の科学技術イノベーション会議が何をやっているのかすらわからなくなっています。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
29	3	1	-2	先日のワークショップを見る限り十分に行っているとは思えない。(民間企業等、その他、男性)

Q609. 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください

1 5G時代に対応する社会変革が遅れている印象をもつ。(大学,社長・学長等クラス,男性)

科学技術=science&technologyすると、これらの推進は、(人文社会科学を含めて)大学等の主目的であり、文化の醸成とも言えるものである。また、イノベーションには、(いわゆる「学術的」でないものも含めて)基礎研究が不可欠であり、これなくしてはイノベーションは興り得ない。そして、これらに推進に最も重要な資源は、資金ではなく人であろう。(大学,社長・学長等クラス,男性)

3 SDGsにおける国際的な(特にアジア・アフリカ圏での)イニシアチブを日本が取れるように、複数の大学のコンソーシアムとしてSDGs推進の国際交流を展開する枠組みがさらに必要と思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

4 イノベーションと声高に叫んでも、やはり研究予算の確保(人的補助)や金銭的なサポートが十分ではない。(大学,社長・学長等クラス,男性)

5 大学間のネットワークの強化が必要。(大学,社長・学長等クラス,男性)

6 世界に通用する研究、基礎的な分野の研究、地域課題を解決するための研究というように、もう少し細分化した科学技術イノベーションを政策を考える必要があると思われます。(大学,部長・教授等クラス,男性)

7 初等中等教育における人材育成の方針から見直し、長期的な展望をもって、大学に適切な人材を送る事がまず先決である。そのうえで、将来の変革を予測して必要とされる人材育成に見合った教育機関やシステムを構築する事が必要。この際に、地域社会との連携は必須である。経済的な発展よりも、国民の幸福と安寧、安心安全な社会の構築を目指す、科学研究の推進が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

8 最近の気候変動の影響等による自然災害は各地に深刻な被害を及ぼす状況となっている。科学技術に対する理解活動は不可欠であるが、とくにハザードマップの住民理解等は最優先の課題と考えている。科学者に社会に向けての説明をさせることで、自らの研究の位置づけもまた明らかとなる。ビジネスの視点ばかりではなく、社会のなかの科学技術、未来のための科学技術の視点から若手研究者に最大限の支援をするべきと考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)

9 一般市民目線での議論が弱いと感じる。SDGsを踏まえた将来社会についての市民との対話は重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)

10 若い人の理系離れが深刻である。工学系の大学で教官をやっているが、学生が最も不得意なのが、数学と理科である。全く自然科学を理解する気がないのである。この問題は大変深刻で、技術立国日本なんて全く考えられない状況と成っている。教育として自然科学は必修とし、全員理系として学ぶくらいの教育改革が必要であると感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)

11 日本の科学技術を海外に展開して、日本の産業を活性化させるには、いくつかのパイプラインを選定してピボントで推進する方策が良いと思う。パイプラインを多くして多様性を持たせることも必要であるが、確実に成功へ導かせる必要があり、資金なども集中投下できる。中国がアフリカなどの新興国や途上国をターゲットにしている様に、迅速に海外展開ができる体制を強化することが求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

12 人文社会学系の知見をどのように科学技術政策にコミットさせるかは重要な課題である。文理融合研究を大学内でインキュベーションさせる仕組みづくりも課題である。(大学,部長・教授等クラス,男性)

13 革新的な、パラダイム破壊型のイノベーションは、計画的に出るものではない。様々なタイプの研究者や大学の先生の自由な時間(研究に集中できる時間)を増やすべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)

14 総合科学技術・イノベーション会議の存在自体が、研究者にとって遠すぎる。内容も存在も意義もわからない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

15 科学技術に対する信頼が揺らいでいる中、研究者として不適切な人材が30歳以降になっても他の道を選べる仕組みも必要であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)

16 総合科学技術・イノベーション会議は形の上では少しずつ進歩し、成果を挙げているように見える。企画は良いが、終了したプログラムの評価を真剣に行い、次の企画へ反映すべきであろう。一度走り出すと、批判的な議論を行いにくいが、議論を尽くすべきであろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)

17 総合科学技術・イノベーション会議の活動内容を含めて一層の知名度向上を願いたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)

18 報道機関関係者の科学技術リテラシー向上が重要ではないかと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

19 一緒にやる場を作らないといけないか(大学,部長・教授等クラス,男性)

20 明確な司令塔を持つのは国際的には日中韓くらいであって、通常はSTI政策ではボトムアップが重要と考えられている。そもそも司令塔機能を重視することがナンセンス。(大学,部長・教授等クラス,男性)

21 教授たちが年を重ねて社会の変化についていけない。教員のファカルティディベロップメントを推進すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)

22 重要ではあるが、それ以外のロードが多すぎて後回しにせざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 23 官主導の時代ではないと思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議,科学技術に係わる各種市民参画型会議が回答者が居住している地域で行われたことがあるだろうか?(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 日本の強みを広く捉えてイノベーションに生かすためには,オープンで双方のコミュニケーションが必要だろう.学会や産業界の権威だけでなく,市井の声を広く集める仕組みが伴わなければ,欧米への追従や補完を目的とした戦略となり,イノベーションが社会に受け入れられないばかりか,産業をも弱体化させると考える.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 科学技術の発展が,どこまで人間の暮らし易さに寄与できるか,もしかすると暮らしへの介入が行き過ぎでは無いのか,といった議論のできる場が必要と思う.「この道は,本当に正しいのか」という議論もできる環境が,不可欠と思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 社会との連携は重要である.国が長期的戦略的観点から研究・開発の方向を設定することが必須である.各種の評価委員会を勤めてきて,文科省が国が長期戦略無しに,世界的研究賞を受賞した材料に巨額の研究費を支援している雰囲気があることを感じる.科学技術イノベーションで社会貢献するとの視点から外れている.ある科学技術が,地球の抱えている,人口,食料,エネルギー,環境,医療,健康などの課題解決に真に繋がるか否かの判断無しに,偏った推進機能を実行しているように感じることが多い.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 大衆が正しい科学的な情報に基づいた適切な判断が必要な化石燃料の枯渇や環境問題などについて,より一層の努力が必要だと思う.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 首都圏と地方など多様性を重視した科学技術イノベーションの取組み強化が我が国の競争力強化に寄与すると考えます.(大学,その他,男性)
- 30 総合科学技術・イノベーション会議は,創設期は大きなインパクトを与えたが,近年研究力の向上への導きにつながる動きがよく見えない.本来の役割を明確にして,研究力の向上につながり,研究者が意欲高く活動する動機にもなることが求められる.(大学,その他,男性)
- 31 •CSTIでさえも,俯瞰性が十分でなかった,かもしれません.それくらいイノベーションは多岐にわたります.戦略的な取り組みをさらに強化すべきだと思います.・アドバイザリの会議体はシニア層のメンバーが多く,十分に業績を有する中堅の研究者等の登用が望ましいのではないかと思う(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 研究者自身による広報活動は増え,メディア側の報道意欲も極めて高い.後は省庁がこれに加わり,市民対話型で政策決定を行う流れができれば,本ページで示されている目的は達成されるだろうと考えられる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 33 本来協力関係の成立するものではないほどに価値感の相違がある2つのグループの所属者に跨がった理解を求めて仕方が無い.マネタイズのために双方に関わる動機が継続する人間を用意すべき.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 34 イノベーションがイノベーションであると理解するためには,相応の知性が必要です.社会の知性を育む取り組みや大学の知性を社会に広める試みは尊いですが,やり方を誤ると大学における知的活動を貶めることになります.学府,省庁,市井の各々における確かなメディア人材の育成が必要と感じます.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 世間一般に置ける科学リテラシーの向上が必要と思う(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 研究者が積極的に役割を果たしてこなかった面がある.今後,人材育成が重要になるであろう.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 これも,市民革命を経ていない,日本人の特徴であろう.マインド自体がない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 研究の意義や重要性,面白さが社会に伝わっていない.また,自然科学の研究者も人文系の学問について知っておくべきこと(倫理,法律,人権,知財など)がいろいろあるが,そういうた研修はいっさいなく,人文系の学問に対する敬意も足りない.メディアも,研究者や研究についてステレオタイプな報道がいまだに多く,研究者のあり方やキャリアパスなども時代とともに変わっていることをもっと報道すべき.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 39 組織レベルの取組みは十分ではないかもしれません,研究者それぞれが社会との関係と出口を考え始めている気がします(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 研究が社会へ貢献する視点を強調するあまり,研究モラルが軽視される傾向が強まっているように思う.研究モラルについての教育(イーラーニングなど)は強化されている一方,外的要因として予算配分や教員評価などにおいて成果重視の傾向が強まっている.そのような状況では,研究費獲得を優先せざるを得ないと考える教員も出てくるだろう.多様な視点からの意見は大切であるが,学問の発展に関しての長期的視野は必要であり,学問が社会に還元するものとはいってい何であるかという根本的な議論はなされていないように思う.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 まったく不十分であると思う.科学技術イノベーションが万能であるという幻想は捨てるべき.社会問題の解決に必要な社会構造と機能を科学技術を担う者がもっと理解すべき.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 科学技術における倫理的な側面がないがしろにされている現状を憂います.生命に係る技術,AIなども,間違った使い方をされれば,社会の根本的な仕組みを搖るがすことになる可能性があり,人間の叡智が試されます.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 連携の基盤は,科学の基本的な素養だと思う.最先端の科学は間違うこともあるが,風雪に耐えた科学技術は堅固なものである.連携には最低限の知識,考え方の共通化がいる(科学者側のコミュニケーション能力も).(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 社会との関係は需要に大きく左右されるので,一朝一夕にわかるものではない.多様性の喪失がどういう結果につながるかは数十年後にわかるかと思います.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

広報・専門人材は大学本部にはいるものの、部局単位には存在せず、個別の研究者の活動が十分に外に出て行くような状況にはない。研究者を社会との関係を進化させるには、こうした人材の大幅な増強が不可欠だと思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

日本が世界にさきがけて科学技術イノベーションを起こすことのできる国であるという錯覚から目覚めるところから出発しなくてはならない。日本の大学の最大の弱点は、大学がボトムアップ組織であるにもかかわらず、現場の多様性が保障されていない点にある。事実その評価軸すらない、残念ではあるが、このような日本の大学の状況では、そもそも世界規模で進む多様な社会課題解決に対応でき得る組織ではない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

極めて有益なものであれば社会との関係深化は自然と行われるが、倫理性が問われる遺伝子治療などに関しては、十分な説明と啓蒙を行うべきと考える(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

48 科学者からの情報発信を増やす。メディアの科学レベルを上げる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

49 ライフサイエンスの実用化に関しては、倫理的な側面や法的問題を解決しなければならないことも多く、その専門家が十分に配置されていないように感じる。文系学部の縮小傾向などの影響かもしだいが、学際的な取り組みが少ないと感じる(名目としては学際的な活動を推進しているように見えるが具体が無い)。また行政と連携した取り組み支援なども必要なではないかと考えている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

50 アウトリーチ活動の時間が欲しいことがある(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

51 科学技術指標2019は、「100万人当たりの博士号取得者数では主要国の中では日本のみ減少傾向」と昨年度と同様の指摘をしており、また、「研究者に占める博士号保持者の割合が低く、米国と比較すると高度研究人材の活用度が低い」としている。若者の科学離れや専門人材の活用不足と取れる数字であり、科学技術が社会との関係を深化させているとは言えない証左である。一方、602に関する各論ではあるが、AIの利活用では、産学官の各セクターで自然科学系と人文社会科学系の連携が必要との一致した認識も出てきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

52 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化について、取り組みは10年以上前からなされてきたが、効果が出ていふるとは言い難い(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

53 人文社会系の強みを活かした自然科学系との分野融合型の機能強化をもっと加速する必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

54 世界や日本で、温暖化や災害の影響が現実のものとして可視化できるようになってきていて、また、現実的に毎年起きていることが生々しすぎる、科学と社会という視点から俯瞰的な論を語ることが困難になってきている。二元論的になってはいけないことはよくわかっているつもりですが。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

55 ステークホルダー協議会が例年開催され、様々な立場の方々から大学に対する意見や期待が寄せられており、参考になることが多い。市民に近い場所にキャンパスを持つことの必要性を感じる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

56 以前に比べると、取組は増えてはいるが、それが結実するまでは時間をするまでには時間をする。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

57 このテーマに専門に取り組む職が増えればよいだろうと思うが、一方で人に任せることがあまり積極的に行われていないためこのよう立場の人は有効活用されていないとも感じる。研究者の提案を待つのではなくかなか推進しないと思うが、現状研究者の提案から始まる場合が多く、そして研究者の負担が大きすぎることが問題なのだろう。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

58 社会との関係深化は、産業界との関係深化だけではない。より市民を巻き込んだ活動が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

59 報道やweb広報機能の拡充、SNSの活用が重要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

60 国民の視点から、科学技術イノベーションの社会的推進に関する合意は成されていると考える。科学技術イノベーションの推進機能の強化については、やはり財政措置が重要である。先端研究を支える人材や設備、若手研究者の確保なくしては、将来の推進どころか科学技術イノベーションの土壌そのものが日本から失われる。日本では法人税の減税が進められ企業内部留保の著しい増加が生じている。企業は社会的プラットフォームを活用しその上に存続し、高等教育を受けた人材の供給を受けて成り立っている。このような観点から、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化に果たす企業の財政的役割は大きいと考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

61 研究に失敗はつきものであること、ねつ造と過誤(追研究で実は間違いであったことが判明すること)は異なることを広報する必要があるかと思います。また、過誤をもって研究者人生をたたれる現状の報道状況は科学の発展によろしくありません。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

62 このような取り組みを行うことができる時間的余裕がなくなっているのが現状である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

63 科学技術の社会実装に際しての法制度は比較的スムーズに進んでいるように感じるが、分野によっては対応に時間がかかっているところもある。日本の制度として適切に整備を進めてほしい一方で、海外の動向など広く状況を調査しながら、国内での研究成果を社会に還元するタイミングを逃さぬよう、連携が整うことを期待している。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)

64 部分的には必要であると考えますが、大学全体にそうした機能を求めるることは、将来への研究基盤と人材の損失につながっていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

65 科学技術イノベーションの国際社会への展開は非常に重要であるが、現在のわが国においては、人口の高齢化や若者の大都市集中によって、特に地方における地域社会の崩壊が大きな問題となっている。これをどのように阻止し、地域社会で暮らす人に喜びと希望が持てる日本社会を確立するかは、科学技術イノベーションの成果にかかっているといつても過言ではない。この点について、国は産学官が一体となった取り組みを推進すべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 66 人文社会科学分野のイノベーションへの貢献をより高めていく必要がある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 民間資金を生かす,投資ファンドの設置が必要だと考えています.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 基礎研究を推進する予算や体制が不十分である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 社会の活力,時間的余裕,知的好奇心の向上など,課題が山積であり,年々悪くなる方向にある.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 ネット時代に対応した発信がまだ模索段階(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 科学技術イノベーションと社会との関係を深めるためには,科学技術に対する社会の関心を高める必要がある.そのためには幼少期から科学技術の重要性を伝える教育が重要であろう.科学技術の知識に長けた質の高い小・中学校教員を養成し,基礎教育を強化することが必要である.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 科学リテラシーと社会リテラシーを兼ね備えた多様な人材の養成が必要である.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 科学技術イノベーションで一番大事なのは,実は大学でも企業でもなく,社会,特に子供を持つ一般家庭の科学技術への関心だと思います.それが50年前の日本に比べると,はるかに低くなってしまったことが,予算よりも少子化よりも日本の科学技術にとってダメージが大きい.なぜならば,子供が興味を持つ機会すらなければ,科学技術の担い手が育たないからだ.そうした意味で,科学技術と社会の関係深化は非常に重要で,TVや新聞,インターネットなどの力は大きい.積極的に大学と連携し,世間の関心を常に科学技術に向けさせる努力が必要であろう.もちろん我々大学側も,サイエンスカフェや出張講義などの努力も可能な限り続けるべきであろう.そうすれば原発事故の風評被害などももう少し低減できるはずである.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 目に見えた活動が感じられない.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究成果や実際に使われている技術について,科学を専門としない人でもわかるように,説明展開できるサイエンスコーディネーターのような方の育成が重要かと思います.メディアで活躍されておられる方もそれなりにお見えになりますが,研究現場での,失敗談や発見,発明の肝になったことは何だったのかも含めて披露できる人が必要だと思います.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 日本人の科学技術に対する理解は明らかに向かっており,その点は非常に良いと思われる.しかしそれ故に,研究者に余り明るい像を描けない現状では,これからの方々はさらに研究者/研究活動から離れる一方である.この不一致が招く今後の日本の衰退をイメージして頂きたい.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 大学教員(個人レベル)がやるべき仕事量が増加しすぎて,「科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化」に関する時間はありません.(30年前の地方国立大学は,全体としてサボりすぎとは思いますが,)従来の大学での教育・研究活動に加え,研究資金の確保が最重要課題になっています.研究資金の確保のために,所謂,学術界のビッグネームに寄り添うのが手っ取り早く,研究成果も出しやすいというのが,大学教員の一般的な常識です.このプロセスで若手人材からの「イノベーション」は生まれますか?(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 いつでも閲覧可能で意見を集約できるWEBサイトが必要と思われる.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 現在一般的にいわれているステークホルダーが短視眼的に感じられる.もちろん,多様なステークホルダー(研究者,国民,メディア等)を意識することは重要であるが,最も重要なステークホルダーは未来社会(将来)ではないか.その観点がほとんどの議論に含まれていない.(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 80 研究と社会の間を取り持つコーディネータ人材の養成が必要.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 81 執行部の強い思いとは裏腹に,「科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化」を進める人材が不足している.科学技術イノベーションを生み出す現場(大学等)と,社会との間を繋ぐ人材である.一時,定年退職後の技術者が就くコーディネーターという職が増えたものの,現場と社会の双方の意識を理解,共有しながら橋渡しができる人材は多くない.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 科学技術を社会にひろめ,研究育成の理解を求める努力が必要です.医学系の大学院にもっと文系の人間を採用すべきと考えます.これまでに複数名の文系出身者を大学院に採用しましたが,卒後に研究の必要性を社会に広める活動をしています.社会の多くは文系ですので,文系の立場で科学研究理解を広めてくれます.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 社会(メディア,市民)の科学技術に対するリテラシーが低いように思います.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 世間一般には偽科学的なものがはびこっている.先日もワクチンを接種しない人の報道を見た.ネットの偽情報も原因だが,メディアが正しい科学情報を伝えるよう専門家を採用して欲しい.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 特にそういう取り組みがなされているという実感はありません.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 86 イノベーションに対する地域社会(企業)との間に温度差があり,大学の立ち位置は難しい.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 政府や内閣府主導の御用委員会の出す提言では日本の科学技術イノベーション社会の維持・形成は無理だと思う.日本は,資源のない国である.科学技術立国は,選択と集中によって精度が向上するのではなく,すそ野を幅広く形成した上に積み上げるのでなければ,将来はない.ノーベル賞受賞研究者がどれほど嘆いても,財務省はまともに聞く耳を持たず,世界的な統計データを自分たちの政策立案に都合の良いように取り上げ解釈するという現状を変えない限り,科学技術イノベーション社会の形成は世界に取り残される傾向が加速するだけだと思う.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 88 科学技術イノベーションのための政策が建てられていないといつていい状況である.欧米や中国のそれらに比して極めて弱い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 科学的助言について,より広範囲に意見を聴取し,特定のバイアスによる偏りを極力減らし,国の将来に最も資する形で取り入れていきたい.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 日本学術会議の提言が社会に十分に知られていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 本学・全学の取り組みとして推進する場合だけでなく,部署・組織毎にもっとコンパクトで具体的な取り組みを複数立ち上げる取り組みの方が,成果の期待も大きく,実現の可能性も大きいと思う.(逆に,大学全体として改革・改善・推進しようとすると,鈍重でわずかな範囲の活動になってしまう気がする)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 92 研究者が出口を意識しないので,工学系と人文・社会科学系の連携は困難だと思われる.意識が違いすぎる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 93 社会との関係深化と推進機能の強化の状況を国民にわかるように報道,アピールしてほしい.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 94 構成メンバーが入れ替わっていけば,社会との関連性は自然にかわっていく.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 95 この部分の橋渡しを担う,即ち地域未来に関するプロデューサー的役割を担う人材が圧倒的に不足していると感じる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 96 研究成果の社会的インパクトを評価するものとしては,短期的なインパクトと長期的なインパクトの両方の評価法が重要であり,特に長期的なインパクト(即効的なものではなく,時間がかかるもの)の評価法が重要である.また,長期的なインパクトも産業界の方と話をするとそれが数年後である場合が多く,より長い十年,数十年後に大きな影響を与えるものを評価する仕組みの構築が望まれる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 97 そもそも人文・社会科学系の教員は,授業期間が終わると大学に来ない.なにかいやうにも,そもそも居ない.これはどこでも共通らしい.成果発表も乏しい.そのくせ,左翼的集会開催して,\*\*\*法反対みたいなことをやっている.抜本改革が必要かと思う.人数も多い文系の改革は,極めて重要である.日本の学術界の大きな問題かと思う.その上で,本当の連携をすべき.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 98 社会との連携というのもと,改革が多すぎる.教員が疲弊する.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 遺伝学用語の改訂に関して,「遺伝単」を発刊した日本遺伝学会をはじめ,生物科学学会連合や日本医学会による各種シンポジウムが開催されており,市民も参加できる討論会が開かれているのは,社会リテラシーの向上と情報や意識の共有にとってよい方向だと思います.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 本学では,COC+の採択を発端に,大交流会が1年に一度行われているが,その中から研究・教育に関して社会との関係深化が進んでいるところまでは進んでいない.大学の義務の一環として,今後さらに公開型のシンポジウムや教育行事を推し進めるべきであると考える.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 こういう話題は総論としては大事と思うが,各論としては何がなにやらさっぱり分からぬ.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 大学との連携を望んでいる企業は多くある.大学の敷居を低くすることが共同研究などにつながる.交流の場を多く作ることが産学連携につながる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 設問を作られた方々は,大学の現状をあまりにもご存じないのではないか.年間20万程度の予算で,研究スタッフも事務支援スタッフもいない状況で,毎日講義や定例の会議があり,それに加えて,大学改革関連業務,発達障害の学生の対応,父兄の対応に追われており,そもそも研究時間がない.私の場合は,ようやく時間ができるのが午前0時.そこから3時間論文を書いてなんとか年間5報,700万-1000万の外部資金を確保し,研究グループを動かしている.問6-01~03のような取り組みに関与できるのは相当な暇人と思われる.まず何よりも,生産性の高い教員を余計な業務から解放し,研究に専念できるようにすべきである.問6-01~03のような課題はそのあとの話である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 人文・社会科学及び自然科学の連携は困難である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 105 地域大学は地域社会について,もっと真剣に学ぶべきである.世界に向けた研究は必要ではあるが,全ての研究者が世界レベルの研究に従事できる環境は既になくなっている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 とにかく,実用化研究は迫害されています.「科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況」は本当なのでしょうか?それとも,イノベーションに「実用化研究は含まれない」ということでしょうか?それならそういうふうに言ってほしいです.実用化研究はイノベーションではないと表明してもらえば,気は楽になります.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 このような取り組みをすればするほど,一般の方にとっては,研究が海のものと山のものともつかぬ怪しい活動に感じられているのではないか?昨今のはやぶさなどの宇宙開発のように,少しの成果を大げさに取り上げ,飽きられていることを自覚できていない.三流の茶番のようにしか見えない.また,一般にわかりやすく説明しようとして紛らわしくなっている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 分野によって社会に発信しやすいテーマとそうでないテーマが存在する.個々の研究者の中にも研究活動や研究の現状を伝えるための啓もう活動を行っているものも多くいるが,一般の人々がそれらを知りたいと思うかどうかはまた別問題である.研究活動は社会貢献することも大きな目的の一つであるので社会との関係深化は重要な課題であるが,上述したようにそれはテーマによるという側面も強く,難しい問題である.例えば,下世話な話ではあるがマスコミがゴシップネタや政治家の揚げ足取りに終始せず,そういういたずら好奇心を誘発するような情報発信に力を入れるようになればまた状況は違ってくるのかもしれない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

109 科学技術と市民との関わり合いを充実させるには、いわゆるニセ科学を払拭していかないとならない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

110 効率、利益を追求するあまり、人の足を引っ張る、虚偽の行動をする、自分勝手なふるまいをする、うわべだけの対応で終わるなど、モラルや建設的な人間関係の構築を忘れている感がある。真に人間同士が協調して、よりよい社会を構築し、持続可能な発展を遂げることができるよう、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化を進めていくべきではないかと感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

111 科学者は社会リテラシーを持つべきであるし、倫理的・法制度的・社会的課題を解決するために様々な研究分野がお互いを尊重し、ひとつの課題解決に取り組むべきであるが、そのような体制を取るスキームがあまりない。マッチングするための何らかの取り組みが必要であると感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

112 現状では、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能を進めている組織に関する情報が全くありません。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

113 「市民」という立場のステークホルダーが想定される会議が増えているが、科学技術を「市民」の立場で議論するためには、十分な蓄積が必要であり、誰でも良いわけではない、「市民」の立場で議論するという姿勢があれば、専門家であっても議論の質を高めるために貢献できるはずである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

114 市民公開講座など行われているが、あまり効果的ではないのかと考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

115 市民参画型会議には、いろいろな取り組みがあると思われるが、参加する市民の人数も候補者も少なく、人選には苦労をしているような印象を持っています。研究の成果発表などを、地域関連の催し物の場を借りて行うなど、多様な取り組みと、その際の成果をあまり問わないことを求めます。数値ではかかる成果・効果がないと予算が立てられないものと思いますが、思わぬ出会いと発展は、広く様々な人々が集まるところでの発表などがよいように思う。面白い民間の商業イベントで大学の研究成果が発表されてもいいくらいのイベント開催能力のある運営組織を期待したいし、そういうところから市民の研究に対する理解が広がるのではないかと思うことがあります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

116 組織内での社会的リテラシーの啓発については熱心であると思われるが、対外的な活動についてはよくわからない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

117 科学技術でイノベーションを起こしたと研究者が考えた時に、不特定多数の国内と海外の企業に簡単に発信する方法はないでしょうか。また、企業の考える値打ちと研究者の考える値打ちは必ず異なります。現状では、どちらかが歩み寄らないと協業が実現しません。そのどちらの値打ちも理解できる人材が誰に該当するか、私には思い浮かびませんが、その人が両者をつなぐ、またつなぐ場を国が提供することはできないでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

118 FDや研修をすれば思い通りの方向へ進むというものではない。世界大学ランキングの順位に一喜一憂するのは時間の無駄である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

119 子供を使ったプロパガンダが未だに有効だと考えられているのは、社会の科学リテラシーがまだまだ成熟していないことを示すものであります。まずはこのレベルからは脱却しなければならない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

120 ○○○などをもっと活用して、幼少期から科学技術をもっと身边に感じられるように、また科学技術を発展させることの大切さ、面白さ、などを広く伝えてほしい。日本人は、勤勉な人の割合が高く、機会と環境に恵まれれば、もっと国の発展や維持に貢献できる人はたくさんいると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

121 研究内容が高度化・細分化するにしたがって、社会とのつながりが取りづらくなっています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

122 高齢化や人口減少により従来とは大きく異なる、社会的なインパクトのあるイノベーションの達成には、普段学際的な議論や研究体制の構築が必要と感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

123 各研究科による個別の取り組みならばあるのかもしれません、当該学部としての活動はないように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

124 イノベーションを深化させるには実行する者(イノベーター)の教育に加え、早急にイノベーションに対する障壁をさげる努力が社会に必要となる。失敗を許容する環境を樹立しなくてはいけないと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

125 短期間での社会実装としての課題とともに、長期間の視点でのオリジナルを生み出す取り組みが必要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

126 社会と科学技術の関係進化は上記設問に関するような大仰なことを企画しなくても草の根交流で可能な部分がある。回答者の経験では町内会の忘年会で所属研究機関について話すことが契機となり、町内会の人たちが研究所の見学に来てくれた。そのような草の根交流を多くの研究者が行えば科学技術への一般社会からの理解が深まるとともに、研究者にとって、社会における自らの研究活動の位置づけを考えるよい機会となる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

127 個人的には、研究成果のプレスリリースやSNSでの紹介を以前より積極的に行うように心がけている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

128 科学技術イノベーションを推進するには、国民全体の理解が高まる必要があり、それには時間はかかるが小中高の教育が大切であると言える。小中高の教育に携わる人材の質は、現状では問題が大きく、「大学入試改革」のような小手先の政策ではなく、根本的にどのような教育が小中高で必要かを1から議論する必要があるのではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

129 ナショナルセンターが中心になって専門部署をおくといいように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

130 農学においてもSociety 5.0の実現など社会との関係強化がみられてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)



- 153 実情を理解しない表層的な取り組みが多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 154 学が一側面だけを見ているために国として正しい針路を定めるのが弱い。学や研究機関は個別課題にこたえるだけでなく全体像を見るようにする研究もるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 155 願在化している分野への推進機能の強化は大きは問題ないと思うが、誰も気が付いていないテーマ等、埋もれて見えない、あるいは見ようとしている分野の探索や研究が心配。発掘のためのある意味で捨て金、本流ではない、100人中95名が見向きもしない分野も掘り起こすような仕組みや制度の強化も考えてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 156 グローバルという視点で見ると、以前は日本が指導的な役割を果たす立場であったが、現在では新興国の技術水準があがり、日本との差異はなくなっていると思われる。一方で、国の海外への取組みは積極的であるとは思う。この取組みを成功させるためには、日本の科学技術水準を向上させる必要があり、司令塔機能はそれが整っていないと機能しないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 157 産学官連携が盛んだが、全て日本連合志向のムラ体制。世界のイノベーション・エコシステムとの接点が無い。世界に発信して、参加を呼び掛ける姿勢が無い。技術の流出を過度に意識して、海外からの投資を活発にする策が無い。アカデミアも、日本政府の研究資金頼りで、ヒューマンフロンティアなど、海外の研究資金獲得の動きが無い。世界のイノベーション・エコシステムから孤立している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 158 政府機関において、科学・科学技術に理解力のある人財を、何らかの形で確保することが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 159 科学技術イノベーションが本当に「社会的ニーズ」を反映しているかの検証が不足している感が拭えない。ここでも広く外部の意見を取り入れる施策が欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 160 研究者や関係者はもっと倫理研究をしっかり行うべき。科学の進歩はこれから益々人間疎外を招き、倫理なき科学技術の発展はより危険なものになる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 161 日本の将来を担う科学技術をもっと推進させて誰一人取り残さない社会実装が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 162 大学の研究シーズは単一では社会実装に遠いケースが多く、大学の各学部を横断的に、また他大学との関連する研究をマッチングさせ共同研究を促すような仕組みがあると面白いと考えます。その先に、大学の研究シーズと、民間企業サイドがリスクをとれるレベルまでのギャップを埋めるトランシリエーションナルリサーチの機能を、民間サイドはベンチャー支援という形で用意しているので、大学側でもアントレプレナーシップ教育の次なるステップとして上述の大学関係者(研究者)内のマッチングなど仕組みを準備すると、よりスマーズに産学官連携が進むと思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 163 評価制度が旧態依然であり改善が望まれる。市場の最前線の状況をベースにした仕組みを導入すべきであると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 164 研究開発の内容は、それを専門にしている人でないと、理解が難しいことが多いので、まずは、平易な理解し易い内容で発信していくことが大事ではないでしょうか? 興味を持ってもらうだけでも、難しいことか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 165 華々しいイノベーションはもちろん重要だが、基礎的な研究開発とのバランスには常に注意を払うべき。基礎のないところにイノベーションはあり得ない。近年は基礎開発が著しくおろそかにされ、学生の質も低下しているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 166 科学技術はなかなか表に出ないので、わかりにくいくかもしれません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 167 ○○○○になって多数の審議会等が設置され、仲間内だけでのメンバーでお手盛りの案を乱造しているが、いくつ本当の成果が得られているかを政府と独立の機関で検証すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 168 まずメディアの質が著しく低下しているように感じる。旧来の記者クラブ制度で蔓延ったなれ合い等を排除するためには致し方のないこととは思うが、科学技術一筋のジャーナリスト(特に大手マスコミ所属)が皆無と言って良いと思う。故に、科学的知識の浅い安易で平易な表現による誤認などが多発しているように思う。本来有るべきは、深い理解に裏打ちされたことかみ砕いた表現であり、そのようなツールが無い状態では、如何にめざましい成果が得られても社会貢献への理解が促されず、ともすると科学者の自己満足との誹りを受けるけっかとなるよう思う。これは、大学側の発表にも同様の問題があると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 169 イノベーションの創出に有効な取り組みの一つとして「分野や文化の異なる人々と交流すること」が挙げられており、自然科学と社会・人文科学の交流が進められるような施策が今後重要になってくると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 170 科学技術イノベーションの推進には人文系学問との融合が大事であると思われる。人文系学問の人材育成にも力をいれていくことも必要と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 171 総合科学技術・イノベーション会議はライフサイエンス分野を含めて基本計画等を更に積極的に推進すべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 172 費用配分が事業に直結するような研究に偏っていることはないでしょうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 173 学校教育からで、科学技術による負の面、環境破壊の話がクローズアップし、科学技術により、人々が時間に対して自由度が生まれる(電気の発明、車、飛行機、パソコン、携帯、建設技術、トンネル掘削などなど)、創造的な取組ができるようになり、本当は豊かになっていく。科学技術によるプラスの面を教える必要がある。宇宙時代、宇宙植民地化時代において、日本は、地球の一部にこのままでは取り残されそうである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

今後はより社会問題、国民の問題や関心に結びつくイノベーションが求められてくるが、そのベースはネットワークであり一部の大手IT企業やシリコンバレーに代表されるベンチャーが長けていると感じる。大きな枠組みで推進するには組織の枠が邪魔をし、急激な変化に対しての対応が遅れイノベーションが起きにくくなっているのではないかと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

取り組み自体は行われていることを認識していますが、民間企業の立場からはまだ十分に効果が出ているとは認識できておりません。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

グローバルニーズ、国家プロジェクトとの関連が遠く、遅く、日本が主導権を持つテーマ(プロジェクト)がまだ周知も出来ていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

日本と自然災害、変動する気候は、ますます深刻で密接な関係にある。最重要課題であるこの分野とイノベーションの関係はどうなっているのか?まったく見てない、批判されながらも準備した堤防や試作ダムが、たくさんの命を救った。一方で、停電事故の仮設工事では、連続する台風には対応できるものではないし、不動産がイノベーションっぽくあおって乱立させたタワーマンション地区は、水没してしまい価値がゼロになった。災害時でのAIなどができる役割は皆無(あるいは役割が見えない)で、人力に頼るしかない。では、予防でいえば、SNSなどで、(メディアを信用せず)、政府や行政の対応を常にみている形である。結局はイノベーションが発達しても、状況の打開は、人の判断力や意図、人的投入によるもので、我々はその現実を向き合い反省しながら次に進むしかないようである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

178 我が国は基礎科学と応用科学および産業界をつなぐ機能が弱い(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

伝統的なアカデミアは、例えば○○○のソーシャルイノベーションのような、社会のニーズに対応した研究組織の意義を理解できていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)

180 科学技術イノベーションにおいて、わかりやすい分野(自動運転技術など)は認知度も高く、社会との関係は進化していると考える。しかししながら、社会基盤を支える基幹産業分野等では、社会との関係深化は必ずしも十分とは言えない。当該分野に関わる研究者そのものの減少は大きな課題といえる。基礎・基盤研究にもしっかりと焦点を当て、産学、大学間の連携や研究予算の配分を施策も必要と考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

181 本来は、科学技術はイノベーションを支える要素の一つであり、理系と文系の区分も意味がない。多様な意見で推進するべきだが、サインエヌしか分かりませんでは、科学技術に未来はない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

182 民間企業の人間と大学関係者(特に助教や学生)のコミュニケーションを増やして社会リテラシー向上を図った方が良いと思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

183 我が国の民度は高く、優秀な人材の割合が多いことは特筆できることだと思います。この特徴を活かして、自分の専門分野や担当分野を超えて関心を持ち、発言する雰囲気が更に醸成されることを願っています。(民間企業等、その他、男性)

184 先にも書いたように、科学技術に寄りかかったイノベーションを期待することは一種のばくちに過ぎない。人文社会科学とも組み合わせながら、急激な科学技術の発展や社会の変化に対応して、変化のダイナミズムを作っていくことこそが、喫緊に求められている社会的イノベーションだ。(民間企業等、その他、男性)

185 日本の強みを生かしたこの先2050年像が、見えてこない。眞の産官連携を考えないと未来は無い。クリーンエネルギーというが、現実は、石炭火力?とてもグローバルで考えているとは思えない。(民間企業等、その他、男性)

186 国も中間組織も下流に丸投げの状態では、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化は望めないと思います。(民間企業等、その他、男性)

187 天下りと談合でイノベーションは起きない。また、若ければ良い意見が出るわけではなく、若い考え持つ経験豊富な方を選ぶべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

188 リチウム・イオン・バッテリー発明者である○○博士へのノーベル賞授賞は、このような画期的な発明であっても、受容・普及までに長い時間がかかることを示してくれた。短期的視野での「選択と集中」の過ちもまた、浮かび上がってきたことを、為政者達が理解することを望んでいる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)