

パート 4

産学官連携及び地域

(裏白紙)

Q401. (意見の変更理由)民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	6	5	多数の民間企業と包括連携協定を締結しているため。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,)
2	2	4	2	周囲に民間企業との提携が増えている(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教,研究員クラス,女性)
3	3	5	2	大学と企業の共同プロジェクトが増えた(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
4	2	4	2	推進を加速している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	5	2	企業との協働に積極的な事例が増えてきたと感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
6	3	5	2	気候変動,エネルギー,食糧,経済格差,医療,社会インフラなどの問題が騒がれるようになり,取り組みがより活発になっている。(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)
7	1	3	2	共創という考え方の予算が増えてきており,連携を充実させるけん引力となっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
8	2	3	1	連携システムが拡充され,協業が増加しつつある。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
9	2	3	1	近年,努力している。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
10	4	5	1	産学コーディネータの配置効果(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
11	2	3	1	少しずつ民間企業との共同研究が進んでいる。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
12	4	5	1	新たに民間企業との連携を開始した事業がある。(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
13	1	2	1	人社系はすぐに利益に結びつく研究が少ないため,民間企業との連携は十分に進んでいないように思う。一方で,企業の出張講座などは積極的に受け入れており,OB/OGによる企業訪問の受入も積極的に進めている。(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
14	2	3	1	寄付講座等(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	少しずつ連携支援策が浸透してきている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	4	5	1	URAを増員し,出口イメージを持った共同研究・連携を支援している。また,23年度から,「社会共創」に向けた産官学連携のためのエリアを校舎内に用意している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	3	4	1	教育研究プラットフォームの中に技術フォーラムを立ち上げ,企業等に参画してもらっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	3	4	1	連携協定等の締結が増えた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	COI-NEXT(企業等多い)の採択,取組(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
20	4	5	1	共同研究講座の設置が進んでいる(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
21	2	3	1	産業連携室を新たに立ち上げ,入口は整えた。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	2	3	1	産業連携を担当する組織が立ち上がり,ホームページ,パンフレットなど充実させた。実際に連携も始まっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	2	3	1	民間企業研究者の研究技術トレーニングなどの取り組みを予定している。(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,)
24	4	5	1	産学官連携本部を新たに設置した(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
25	1	2	1	産学連携のセクションができるなど,民間企業からの資金導入の意識が高まりつつあると思います。(国研等マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,男性)
26	3	4	1	産学連携の事例が増えてきたことが実感される。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
27	3	4	1	定着,拡大はしつつある。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
28	3	4	1	一部の大学から産学連携に関するコンタクトがありました。(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
29	2	3	1	大学発ベンチャーとの協業機会等は少しずつ増えているように思える。(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)
30	2	3	1	民間と大学との目標設定のすり合わせが未だにできていない。原因は双方にあり(双方が社会ドリブンの提案になっていない)。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
31	2	3	1	民間企業との連携は,少しずつ活発化してきているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
32	5	5	0	産学連携部門はすごく頑張ってくれていると思う。それを利用しない研究者・教員が多すぎるが。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
33	4	4	0	個人による。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
34	2	2	0	各研究者が個別に企業と共同研究しているだけで,組織的な連携というようなものではない。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,)
35	2	2	0	産学連携組織は完備されたが 活動は硬直的(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
36	2	2	0	民間企業の,規則重視,失敗回避精神が更に蔓延してきたので,取り組みはそれなりに十分だが成果は挙がらない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
37	1	1	0	分断を感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
38	3	3	0	インターンなどの試みが以前より積極的に行われていますが,大学の研究との連携なども視野に入れてほしいかと思えます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)

39	3	3	0	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。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
40	5	4	-1	連携は行われているが、特定の研究者・分野から広がらない状況が生じている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
41	4	3	-1	産学連携推進のアドバイザーはいるが、形骸化の感が否めない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
42	2	1	-1	所轄省庁に指示されていることを最低限こなしているだけ。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
43	4	3	-1	他大学の状況を創発研究者に聞いた上での変更。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
44	3	2	-1	取り組みは少ない。(大学マネジメント層、学長等クラス、女性)
45	3	2	-1	最重要課題と捉えているが、リサーチ・アドミニストレーターを担える人材が不足している(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
46	3	2	-1	民間企業側と大学研究者側の社会実装に対する理解のズレが大きい(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)
47	2	1	-1	共同研究における知財などの取り決めなどで、融通が効かず、現場の教授などは合意できているのに、通り一遍等の大学知財部が出てきて破談になることが多い。(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)
48	4	3	-1	連携があっても、その内容が十分であるか疑問を感じるようになった(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、女性)
49	3	2	-1	企業側の真剣さが後退しつつある(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
50	4	3	-1	完全な組織を組めていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
51	5	4	-1	実態に大きな変化はないが、希薄感が漂っている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
52	4	3	-1	特に変更点はありませんが、横断的・網羅的に検索できるシステムがあっても良いかもしれません。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
53	6	4	-2	体制、とくに人材が十分ではない。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
54	3	1	-2	部局では行われていないが、大学としての取り組みは、存在する。研究者が企業の下請けとして使用されている状況もある。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
55	5	3	-2	外部資金の受け入れ方法や間接経費の比率など、地方に多い中小企業には負担が大きい傾向に年々なっている印象をうける。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
56	4	2	-2	新型コロナウイルス感染症の影響で外部との連携は少なくなった。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
57	5	3	-2	取り組みはあるが属人的であり組織としての継続性はあるとは言えない。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、男性)
58	5	3	-2	前は部局内事情が無知であったため評価を5としたが、最近、色々と組織的連携を行う取り組みが始まった。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
59	4	2	-2	枠組みはあるが、実際活用しようとする時と煩雑な手続きが多いことがわかった(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
60	4	2	-2	部署の変更により、中堅中小企業へのサポートが十分でないことを知った。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
61	4	2	-2	民間企業との組織的な連携はより包括的な協力関係に移行すべきと考える。個々の課題を解決するための小さな連携関係からさらに大きく展開すべきと考えるようになったため。(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
62	5	3	-2	民間企業サイドでの、産学官連携システムズの認知度がまだまだ低い。(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)

Q402. (意見の変更理由)研究者は、民間企業との連携・協働を通じて得られた着想を自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。

前回	2022	差	
1	2	5	3 前回と比較して、民間との共同研究を複数開始した。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	4	3 学内の知財管理センターの方と仕事をする機会があり、考え方が変わりました。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	2	5	3 ミッション実現戦略の事業を産学官連携研究開発に特定したところ、多くの積極的な提案があった(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	3	1 自身は達成できていないが、部局としては積極的に推進させている模様(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	4	5	1 民間企業の参入をサポートできている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
6	1	2	1 個人差が大きい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1 個人差が大きい(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,女性)
8	2	3	1 連携協働を加速・推進している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	4	5	1 企業と共同研究講座を形成して組織的、日常的に研究を推進しており,知財や共同執筆の論文等の成果を得ている。産学官が自由に集えるイノベーションサロンを構築して,自由な議論から着想を得て共同研究に発展させるなど自らの研究開発に有効に反映させている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 教育研究プラットフォームの中に技術フォーラムを立ち上げ,企業等と共同研究を始めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1 ご質問の内容の研究所内へのアピールも新たに設立した産業連携室の一つの仕事と定義している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 反映に前向きな研究者も増えてきているように思う。(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)
13	3	4	1 理由は問3-01と同じ。研究者の研究内容を知る機会が増えた。(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)
14	3	3	0 新たな着想はするものの,大学の研究スパンの遅さに共同研究先の企業が合わせられず,数年で共同研究が終わってしまうことが多い。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
15	4	4	0 意識改革は進んでいる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	4	3	-1 選択と集中を意識し過ぎて流行物に偏重する傾向が強くなっているようである。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
17	5	4	-1 連携はよく行われているが、企業の下請け機関のような扱いを受けているような場合が多くなっている気がします。次の研究に繋げる、ということにはなっていないように思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	5	4	-1 研究者が連携をしようとする自主的な意識をあまり持っていない気がする。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
19	5	4	-1 取り組みはあるが属人的であり組織としての継続性はあるとは言えない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	4	3	-1 他大学の状況を創発研究者に聞いた上での変更。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	2	-1 知財により制約を受けることが多い(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	1	-1 先日,ある研究者との共同研究を進めたく動きましたら,「まずは,お金」だった方でしたので,残念に思うことがあったため。(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)
23	3	1	-2 学生を労働力として扱っている企業があるため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
24	4	2	-2 部署の変更により,企業共同研究と,研究者の距離の取り方に問題のある場合が散見されることを知った。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

Q403. (意見の変更理由)ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われていると思いますか。

前回	2022	差	
1	3	6	3 JST事業を元手に、ベンチャー企業を設立した。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	2	5	3 ベンチャー企業が新たに立ち上がった(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	4	2 実際にベンチャーの立ち上げにかかわった(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	1	3	2 この部門の担当者と話す機会があり、複数の努力がされているようだと感じました。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	3	2 知財活動の活性化を指導した。(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
6	1	3	2 充分とは思わないが、改善されてきていると思う。(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)
7	2	3	1 2023年度から新しい研究科が生まれ、ベンチャーを生む方法論の確立が行われる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1 積極的な取り組みを開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	1	2	1 大学発ベンチャーを増やす取り組み(セミナーや相談窓口など)が増えてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1 一定の進展がみられる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	1	2	1 大学認定ベンチャー制度の検討中,今年度中のスタートを目指す。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 起業されたベンチャー企業があり,今後も期待できる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1 大学発ベンチャーのための仕組みは,まだ十分ではないが,徐々に制度面・運用面など,準備を進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1 数はまだ少ないがベンチャー企業数は増えている(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
15	3	4	1 ベンチャー企業の設立があった(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	3	1 ベンチャーの起業があったことから今後も期待される。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	1	2	1 昨年度末にベンチャー企業支援の第1号が生まれた。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	2	1 産業連携室を新たに立ち上げ,入口は整えた。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	4	5	1 法人発ベンチャーを立上げ研究成果の出口戦略の一つとしている。今後の課題はベンチャーへの資金投資効率を如何に上げていくかという点にある。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	3	1 大学でベンチャー企業の設立などを支援する制度が充実しつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	4	1 スタートアップ企業の創業の数並びに質の面で向上が認められる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	3	1 増えつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	3	4	1 大学などの研究機関発のスタートアップが増えている印象があるから、一方で、価値の創出につながっているかはいくわからない。また、一線級の研究者に二足のわらじを履かせるのではなく、研究者が研究に集中したままで、スタートアップを作ったり、経営したりしやすい仕組みづくり、つまり、ビジネス側の人材が取り組みやすい状況やそれを担える人材を作るのも大事と思う。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
24	4	4	0 明らかに好転傾向がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	2	0 自身がベンチャー企業の設立・事業展開したいと思うが、学務で時間をとられてその環境にない。産学連携は力を入れてくれているが、研究者がベンチャー起業に動けるだけの環境が無い。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	1	1	0 所属組織(大学)に知的財産管理を担う部署がなく,知識移転や新たな価値創出は十分に行われていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
27	3	3	0 研究者による。研究者は結果だけでなくメカニズムを重視するので,共同研究を企業の望むスピードで長続きさせるのが難しい。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
28	2	2	0 ベンチャー企業の成功例が非常に少ない。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
29	2	2	0 技術とビジネスの両面を理解できる人間が圧倒的に少なく,その目利きがないため不十分。(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)
30	2	2	0 大学のベンチャー設立へのモチベーションは一部の大学に限定されており,依然として研究室にこもった自己満足的な研究が多く,そのような研究者が大学での影響力を持っている状態がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
31	2	2	0 スタートアップのエコシステム側の(不備の)問題が大きい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
32	1	1	0 未だに公的資金の投入先としてのベンチャーが主流。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
33	3	3	0 IT分野ではベンチャー企業の事業展開などが多くみられます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
34	3	3	0 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。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	5	4	-1 やっている人はほとんど頑張っている。が、非常にしんどい。 (大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
36	4	3	-1 他大学等の活動に比べると乏しいように感じられる。日本としては気運は高まっているのでは？(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
37	4	3	-1 ベンチャー立ち上げた人が退職,あるいは近々退職予定なので(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

38	3	2	-1	公的研究機関という立場から民間で実績が少ない企業との共同研究が難しいため。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
39	4	3	-1	いくつかのベンチャー企業の設立はあるが,十分行なわれているとは言えない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	公立大学に適応されている地独法の拘束が障害となっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
41	2	1	-1	ベンチャー企業の支援(とくにコスト面)する体制が未整備(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	日本ではベンチャーのスケールリングに課題(グローバルスタンダード化し難い?)(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	行われていないと思うことが,自身で体験したため。(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)
44	4	3	-1	近くで成功例がないと,スタートアップが生まれにくい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
45	4	2	-2	大学に十分な目利きがないためベンチャーの設立などに至らないケースが目立つ(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
46	6	4	-2	所属する研究科が異動したことにより,異動先で本項目についての状況は異動前の部局と比べ活発ではない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

Q404. (意見の変更理由)民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	4	3	12月から私がクロスアポイントを活用することになったため(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
2	2	5	3	部署の移動により研究者の所属機関と他大学等とのクロアポなどは積極的に進められていることを知った。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2	個人差が大きい,わりと行われている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
4	2	4	2	2022年度よりクロスアポイントの適用が開始された(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
5	1	2	1	研究者交流ではないが,社会人博士の割合が増加しつつあるため。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
6	3	4	1	今年度に入ってから改善に向けて動いている。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	実際行われていないというだけで,それを妨げているわけではない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
8	1	2	1	民間企業の研究員を受け入れている研究室があるため(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
9	2	3	1	私が所属する寄付講座内では,上手く回っているように見受けられる。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
10	2	3	1	クロスアポイントの実例を知ったため(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
11	2	3	1	医療系を中心に進んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1	URAの企業とのクロアポの実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	大学間ではあるものの,クロスアポイント制度による研究者の交流を実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	クロスアポイントを活用した企業の研究者の受入を拡大した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	3	4	1	徐々にではあるが,交流数が増加している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	今年度,民間企業からの研究員を受け入れると共に,クロスアポイント制度の導入などの体制整備を行ったため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1	今年度,民間企業からの研究員を受け入れると共に,クロスアポイント制度を導入するなどの体制整備を図ったため(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,女性)
18	3	4	1	民間企業の研究者受け入れは,応用データサイエンス領域で着実に増えている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	企業から人材が派遣され共同研究を進めている。(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
20	2	3	1	弊社内部も含め,人材流動を活性化する動きは増えてきた。(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
21	2	3	1	充分とはまだ言えないが,改善されてきていると感じる。(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)
22	3	4	1	理由は問3-01と同じ,研究者の研究内容を知る機会が増えた。(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)
23	3	4	1	研究者の移動は増えていると思うが,安定的な雇用に繋がっている保証がないのが不安である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
24	2	3	1	前向きな意見交換が行われ始めている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
25	1	2	1	シニア世代の民間から大学への人材流入が進んでいる(ただし60歳定年後の再就職5年で何が出来るかは疑問),これに合わせて,企業から大学への寄付があっても良いが,全く進まないのはなぜか。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
26	2	3	1	企業からの大学受入れ,クロスアポイントの例が増加してきていると判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
27	1	2	1	以前よりは増えてきているが,まだ少数にとどまっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
28	1	2	1	民間企業との間の人材流動や交流は,わずかずではあるが,活発化してきているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
29	1	2	1	クロスアポイントは実行されつつあるが,若手研究員の人材流動はpositiveには機能していない,給与のステップアップが伴わないので。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
30	3	4	1	寄付講座等の民間の資金を公的な大学や研究機関が取り入れる取り組みは行われているが,逆は少ないと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
31	1	1	0	企業とのクロアポなどの実施が進むとよいのでは(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
32	6	6	0	クロスアポイントとは,「一人の研究者が多くのポジションを同時に保有し,限りある機会を占有する」という意味でなら,6である。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,女性)
33	1	1	0	助教が,低い待遇に疑問を感じて企業就職してアカデミアを去る,という点では一方通行の人材流動がある。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,)
34	1	1	0	制度はあるが,クロスアポイントの実績が少ない 管理者にその知識がない(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
35	2	2	0	まだ,制度整備の段階。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	2	2	0	待遇などの面で促進するような施策が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
37	2	2	0	クロスアポイントメントが本来の目的(研究の活性化)とは異なる方向で行われていると感じる。中国のようにクロスアポイントメントで挙げた成果を両方の機関の成果としてカウントすること禁止してはどうだろうか(たとえばFirst Authorの所属機関だけの成果と帰属する)。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)

38	1	1	0	ほとんどないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
39	2	2	0	民間企業との人材流動に関しては、いまだ、民間に出た優秀な人材が研究者として大学との間を行き来する例は少ないと感じています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
40	1	1	0	民間企業から大学や公的研究機関への転職は、定年間際の産学連携部門への転職が一定みられるものの、他は少数の個別事例に限られている。また、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ない。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一度ならず何度も行き来できる人材流動を促進することが重要と思う。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
41	3	2	-1	所属部局で他大学とのクロスアポイントのことを周囲から反発されて揉めた教員もいる。快く思わない人もいる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	2	1	-1	最近では助教の人事を除いて内部昇任が多いように思われます。(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
43	4	3	-1	所属する研究科が異動したことにより、異動先で本項目についての状況は異動前の部局と比べ活発ではない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	1	-1	周囲では全くみない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
45	6	5	-1	予算の切れ目が縁の切れ目的な扱いが最近増えています。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
46	5	4	-1	今はクローバが減ったので(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
47	2	1	-1	国立大学の副業規定が厳しすぎる(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	4	3	-1	一定程度行われているが、十分であるというところではないと思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	必要な規定等、整備が必要。とくに給与体系の違いが障壁となる(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	4	3	-1	研究者の流動性は諸外国に比べ低い(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	日本企業の競争力低下が著しい(大企業の代表等,その他,男性)
52	3	2	-1	民間と大学の人材交流が少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
53	4	3	-1	環境の変化か、ダイナミックさが減少している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
54	5	3	-2	最近、内部昇格を奨励する仕組みができたため、人材の循環が少し鈍化しているかもしれない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
55	5	3	-2	人員の流動性がなくなり、covid19により交流も減った(少しずつ回復気味)(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
56	5	3	-2	研究員がなかなか企業から配属されなかったため。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
57	3	1	-2	ほとんどないことに気がつきました。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
58	4	2	-2	クロスアポイント制度の導入において難渋している。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

Q405. (意見の変更理由)研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント(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)は十分に機能していると思いますか。

前回	2022	差	
1	2	4	2 大学全体を考えた時に,サポート体制は手厚くなったと感じた。(重点プログラム研究者,助教, 研究員クラス,男性)
2	2	4	2 マンパワーは不十分であるが,効率的に推進している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	3	1 産学担当の職員の方の協力が以前より出てきたと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授,主任研究員クラス,男性)
4	3	4	1 あまり有効活用されていないが,そのシステムはある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
5	3	4	1 権利化の判断など基準が明確になった。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
6	2	3	1 TLOとの連携がスムーズになったことによる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	4	5	1 学外TLO機関と業務提携を結び,知的財産の活用に向けたマネジメントを強化したため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	3	4	1 一時期を境に知財収入は増え安定して収入を得ている(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
9	2	3	1 発明に関する届出が増加してきたことと,TLOとの連携が円滑に行われている。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
10	4	5	1 学外TLO機関と業務提携を行い,知的財産の活用に向けたマネジメントを強化したため(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,女性)
11	3	4	1 知財部の強化により知財にかかる収益が増加(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 弁理士をリーダーとした所内に知財戦略チームを立ち上げた。その成果は次年度以降に確認する必要がある。(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
13	2	3	1 産学官連携本部を新たに設置した(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
14	2	3	1 起業経験のある研究者が産学連携を担当することで,知的財産のマネジメントが以前よりも効率良くなってきている。(国研等マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,男性)
15	4	4	0 共同研究契約やNDA文面の精査など,明らかに好転傾向がある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授,部局長等クラス,男性)
16	1	1	0 特許出願が求められてはいますが,出願の費用,維持費用が研究室持ちでは苦しいのではないのでしょうか。国の公的な研究費用も同じです。出願費用は研究費から計上できますが,維持費は研究室持ちであるため,結局,権利化しない特許が多いです。お金と時間の無駄のように思われ,改善しないとならないように思います。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
17	2	2	0 ライセンシングの仕組みはあるがうまく私は活用できていない(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,准教授,主任研究員クラス,男性)
18	1	1	0 論文と同じように研究費では出願出来ない仕組み。事実上,(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
19	1	1	0 研究者が主導で行っている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
20	1	1	0 知的財産管理を担う部署がない。必要な場合は研究者自らが行う必要がある。(外部委託の場合の費用負担が問題となる)(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教,研究員クラス,男性)
21	1	1	0 KPIが出願件数となっている時点で非効率的。出願件数と出願内容(請求項)とのバランスが重要であって,その結果は民間で利用されることを想定して特許を出願すべき。(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)
22	3	2	-1 事務職員が知財の活かし方を知らないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
23	2	1	-1 専門家の不足が顕在化しているため。(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,男性)
24	3	2	-1 実用化まで見通した特許戦略は難しい(国研等現場研究者・自然科学,教授,部局長等クラス,女性)
25	3	2	-1 知財部門が受け身で積極的な連携が期待できない(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
26	3	2	-1 企業化できる可能性のある知財以外は大学が興味を持たなくなり,研究者から知財が出てこなくなっていると感じる。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
27	4	3	-1 大抵お金がないと権利化を断られる(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
28	4	3	-1 近年,管理すべき知的財産の数が急増しており,それらのマネジメントに関わるマンパワーが不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
29	4	3	-1 案件の増加に伴い,より厳密な判断が求められるようになったが,マネジメント体制は補強されていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	3	2	-1 最低限の機能はある。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
31	2	1	-1 大学や公的機関はライセンス料をすぐに取りたがる傾向にある(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
32	3	2	-1 大学側が必要以上に権利を主張して,進歩を妨げている場合も見られる。(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)
33	2	1	-1 企業が使いたくなるような特許の取り方になっていない。(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)
34	4	2	-2 部署の責任者が退任して他の施設にうつった(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,女性)
35	5	3	-2 大学,公共機関の知財に対する意識は高いとは言えない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
36	5	2	-3 有能な人員が不足している。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

Q406. (意見の変更理由)研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(試作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金)が十分に確保されていると思いますか。

前回	2022	差	
1	1	4	3 「○○○○GAPファンド」などの資金が活用されているので。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	2	4	2 部署の移動により県庁等の補助金の存在を詳細に知った。不十分なところもあるが、お金よりも人(マンパワー)の問題の方が大きいという意見が多いことも知った。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	2	4	2 助成金の制度が増えたから(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	2	4	2 ライセンシング,共同研究の推進,スタートアップ支援,GAPファンド様の資金提供など。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	1	3	2 学内fundsを新たに創設し,支援強化進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	1	3	2 事後努力により企業と協力して外部資金の獲得を進めスピード感のある質の高い研究を進められる努力をしている。AMED事業に採択されている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
7	3	4	1 未だ十分とは言えないが,国の支援制度や自助努力も含めて具体的オプションが増えつつある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
8	2	3	1 今年度からシーズ開拓を目的とした研究助成がスタートした(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
9	3	4	1 START事業においてGAPファンドを利用できるようになった。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 ギャップファンドを創設した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1 産学連携ファンドを立ち上げた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 GAPファンドによる支援制度を開始したため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
13	1	1	0 JSTやAMEDなどの外部資金がなければ難しい。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
14	2	2	0 地方国立大学ではPCT移管にかかる費用などは絶対に出ない。よって,世界的に大きな利益を生む可能性のある知財は地方大学からは出にくい。出てきている知財は企業との共同研究によるものと推測する。つまり,研究者ベースの全く新しい知財はかなり出にくいのではないかと思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
15	1	1	0 ギャップファンドを含めて,ベンチャーに対する人道的支援以外の資金は大学からは皆無。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
16	1	1	0 審査基準がよくわからない。ほぼ通らない。(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)
17	1	1	0 全く不足していると思う。(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)
18	2	2	0 資金を獲得する評価基準が,公開されておらず,解らないため,悔しい思いをすることがあり多々あり,ビジネスプランを策定して申請をしても,内容を公開するだけで,得るものがないように感じています。(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)
19	2	1	-1 このような資金はない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
20	3	2	-1 銀行とのおろあいが付かず,結局大学ファンドが立ち上がっていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
21	2	1	-1 全くない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
22	3	2	-1 学内の予算不足が顕著。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
23	3	2	-1 数百万円単位で,試作品開発のための援助ができれば画期的だと思う。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
24	3	2	-1 案件の増加に伴い,ギャップ資金は相対的に不足するようになっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	2	1	-1 資金が不足していると同時に民間企業に資金を拠出する仕組みが未整備(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	5	3	-2 企業と関わるが増えてきて,企業が必要とする金額と研究所予算のギャップが大きいく感じるようになった。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
27	3	1	-2 まったく企業頼みである。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	6	3	-3 異動先の部局ではそのような取り組みは十分とはいえない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
29	4	1	-3 そのような資金はあまりないと思われるため(大学マネジメント層,学長等クラス,)

Q407. 地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいると思いませんか。

集計グループ	2022年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数の標準差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学の自然科学研究者	10.4	10.6	16.6	22.8	19.0	15.7	4.9	33,044	4.6	0.13	2.8	4.6	6.5	4.7	4.6	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
国研等の自然科学研究者	17.2	18.6	22.4	18.5	11.7	9.8	1.8	6,823	3.4	0.35	1.8	3.4	5.4	3.5	3.4	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
重点プログラム研究者	14.3	9.5	21.6	17.2	21.2	12.5	3.7	800	4.4	0.15	2.6	4.5	6.3	4.5	4.4	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
人文・社会科学系研究者	9.5	2.1	8.9	25.9	31.8	14.9	7.0	2,145	5.5	0.29	4.1	5.4	6.6	5.4	5.5	-	0.1	-	-	-	-	0.1
大学マネジメント層	2.0	2.5	11.1	22.5	28.7	25.4	7.8	244	5.8	0.00	4.1	5.8	7.2	5.6	5.8	-	0.2	-	-	-	-	0.2
国研等マネジメント層	1.7	3.3	33.3	25.0	11.7	21.7	3.3	60	4.5	0.00	2.7	4.2	6.7	4.4	4.5	-	0.1	-	-	-	-	0.1
企業全体	15.0	10.9	26.5	28.5	12.0	7.1	0.0	4,098	3.5	0.19	2.3	3.6	4.9	3.6	3.5	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
大企業	17.3	4.5	20.5	29.5	18.6	9.6	0.0	831	4.2	0.17	3.0	4.3	5.7	4.1	4.2	-	0.1	-	-	-	-	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	14.4	12.5	28.0	28.3	10.4	6.5	0.0	3,287	3.3	0.23	2.2	3.5	4.7	3.5	3.3	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
俯瞰的な視点を持つ者	9.5	8.1	32.4	31.8	15.5	2.7	0.0	934	3.4	0.15	2.4	3.6	4.8	3.2	3.4	-	0.2	-	-	-	-	0.2
第1グループ	17.9	11.8	19.9	26.0	12.0	9.1	3.4	6,310	3.9	0.24	2.4	3.9	5.5	4.0	3.9	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
第2グループ	15.7	12.8	13.7	18.5	14.2	18.7	6.4	9,116	4.7	0.29	2.7	4.7	7.0	4.8	4.7	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
第3グループ	6.7	6.2	18.5	22.9	26.3	14.3	5.2	8,300	4.8	0.22	3.2	4.9	6.4	5.0	4.8	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
第4グループ	3.7	11.7	15.5	24.6	21.9	18.4	4.3	9,317	4.7	0.28	3.0	4.8	6.6	4.9	4.7	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
理学	19.8	9.6	15.0	24.1	14.0	12.1	5.4	4,867	4.5	0.31	2.8	4.4	6.4	4.6	4.5	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
工学・農学	9.1	7.2	15.3	21.2	18.4	20.6	8.1	14,661	5.2	0.20	3.4	5.2	7.2	5.3	5.2	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
保健	8.5	14.7	18.7	23.9	21.4	11.5	1.3	13,515	4.0	0.22	2.4	4.2	5.9	4.1	4.0	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
臨床	2.9	24.9	17.4	24.5	13.1	16.2	1.0	2,691	3.6	0.36	1.6	3.8	5.8	4.6	3.6	-	-1.0	-	-	-	-	-1.0
臨床以外	9.9	12.2	19.0	23.8	23.5	10.4	1.3	10,824	4.1	0.13	2.6	4.3	5.9	4.0	4.1	-	0.1	-	-	-	-	0.1
教授	9.3	7.7	16.4	22.8	16.2	21.1	6.4	11,534	5.0	0.22	3.2	4.9	7.0	5.0	5.0	-	0.0	-	-	-	-	0.0
准教授	7.6	10.4	18.5	25.8	20.6	12.8	4.3	13,620	4.4	0.18	2.8	4.5	6.2	4.6	4.4	-	-0.2	-	-	-	-	-0.2
助教	17.0	15.4	13.6	17.4	20.2	12.6	3.8	7,890	4.3	0.34	2.3	4.5	6.3	4.6	4.3	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
性別	9.6	10.6	16.2	23.7	19.1	15.6	5.2	27,830	4.6	0.15	2.9	4.6	6.5	4.7	4.6	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
男性	14.6	10.6	19.0	17.6	18.3	16.2	3.6	5,214	4.5	0.19	2.6	4.6	6.5	4.5	4.5	-	0.0	-	-	-	-	0.0
女性	13.1	11.9	15.9	27.7	13.3	14.9	3.1	8,820	4.3	0.20	2.7	4.3	6.2	4.6	4.3	-	-0.3	-	-	-	-	-0.3
任期有	9.5	10.2	16.9	21.0	21.0	15.9	5.6	24,223	4.7	0.17	2.9	4.8	6.6	4.8	4.7	-	-0.1	-	-	-	-	-0.1
任期無																-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))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、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q407. (意見の変更理由)地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

前回	2022	差	
1	3	6	3 地域貢献に関連する授業を担当し、状況を理解したため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	5	3 部署の移動により、所属機関ではこの取り組みを非常に積極的に行っていることを知った。(前所属部署では全く不十分であった)(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	2	4	2 リモートキャンパス等も活用し、推進している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	3	5	2 産学官連携本部を新たに設置し、地域産業との連携を始めた(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1 高校生の見学も積極的に取り入れている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
6	4	5	1 現事業がそれに寄与し始めている為(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
7	4	5	1 地域に根付いた青少年向けのアウトリーチなどを積極的に行っている(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
8	4	5	1 令和4年度、文部科学省の「地域活性化人材育成事業～SPARC～」への申請が採択され、地域創生に資する人材の育成への取組みを積極化させている。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	1	2	1 そういった科目が全学レベルで多少ある。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
10	4	5	1 中期計画の実施等でも取り組んでいる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1 科学と社会の関係を扱う研究部門を充実させた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	5	6	1 積極的に取り組んでいる。例えば、大学全体としては、副専攻「地域○○○○○○プログラム」を実施しており、各コースで一定以上の単位を取得した者に「○○○○学士」または「コミュニティプランナーアソシエイト」を付した副専攻修了証を渡している。正規のカリキュラムにおいても多くの自治体と連携して課題解決に向けたフィールドワークなどを実施している。また、工学系では地域連携卒業研究(修士課程は特別研究)を実施しており、地元産業界の新技术・新製品の開発や技術課題の解決に繋がる研究開発を提案企業と一緒に、地域貢献を視野に入れた工学教育等を進めている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	4	5	1 地域創成を目的としたプラットフォームでの活動や、地域社会の課題解決のための研究が進捗しているため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	4	1 近隣大学との連携を進めている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	4	5	1 地域創成を目的としたプラットフォームでの活動や、地域社会の課題解決を目的とした研究が進捗しているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
16	3	4	1 地域メディアと研究員(有期職)の共同雇用を始め、研究と科学記者との両方を行うとした。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1 地域中核私立大学との人材交流のための連携を強化した。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス)
18	2	3	1 変化があったかどうかわかりませんが、○○大学の例を目の当たりにする機会があり、評価を昨年から修正しました。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
19	1	2	1 地域創生に資する人材育成という質問の意味は多様に取れるが、地域政治経済に貢献できるジェネラリスト養成ということであれば全く進んでいない(科学技術人材のインパクトは限定的)。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
20	2	3	1 取り組んではいるが、それが正当に評価されていないという課題がある様子(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
21	2	3	1 地方大学では地域創生を意識した活動が展開されてきていると判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
22	2	3	1 ○○○大学のように県内に公立大学がない国立大学は成果を挙げているが、全体に地域創生人材育成が国立大学から公立大学に移りつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	3	4	1 地方大学よりも大規模大学での変化が著しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
24	2	3	1 地方大学は各々の状況で努力はしている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	3	1 COVID-19感染の蔓延により、暮らし方が変わり、都市集中から地方へと分散が進んだことで、少し改善したように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
26	3	4	1 地方大学が地域の自治体や企業と連携するニュースが増えたと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
27	4	4	0 少し意味合いは異なるかもしれないが、医療関係のため、むしろ地域医療のために、興味を持っても若手が研究できない状況となっている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
28	1	1	0 頼まれた内容を広報しているだけ。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
29	4	4	0 本学では「特色ある教育・研究」という学内競争的資金があり、地域創生に関する研究や人材育成の機会が設けられている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
30	2	2	0 地域創生が大学や機関の経営にどう貢献するのか不明(建前ではうたっているが)(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
31	1	1	0 大学の学部名も先端理工〜など時代に迎合し学生を集めるためと思われる名称が多く、本当に大学で基礎科学の教育が行われておらず、目の新しさに目が行っているのが将来が不安である。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
32	3	3	0 大学がある地域との関係性によるかと思われ。俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
33	1	1	0 ごく特殊な一部の研究者だけが取り組んでいると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
34	3	2	-1 機関の目的(国際化、最先端研究、異分野融合)とやや外れている活動と思う(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
35	4	3	-1 努力しているが十分とは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
36	2	1	-1 特に何もしていないから、学生もいない。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

37	3	2	-1	そのような観点は余り無い(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	地方創生に資する人材の定義がそもそもできているが甚だ疑問(中が企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	目的ではなく,結果として行うもの.よって問題はない.(注:「公的機関は「国研」,国の「研究独法」を念頭に記載しており,公設試は含めていない)(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
40	2	1	-1	Q&Aを拝見し,「地域」とは,地方創生の「地方」とは異なり,ある大学や研究機関の「周辺地域」を意味しているとのこと.大学や研究機関の「周辺地域」の創成に資する人材育成に取り組んでいる大学や公的研究機関は,地方創生学部等を持つ大学や社会学等の実習で取り組む大学が一部みられるものの,全般的にはほとんど無いのではないか.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授,主任研究員クラス,女性)
41	5	3	-2	所属機関は地方大学ではなく,地域創生とは比較的関わりの少ない部局であり,大学も地方にあまり地方に目を向けてはいないように感じるため.(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,准教授,主任研究員クラス,女性)
42	3	1	-2	政府による,地域特性を踏まえない誘導が増えている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
43	6	3	-3	地域創生の次に何があるのか.見えない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授,部局長等クラス,男性)

Q408. 地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的に取り組んでいると思いますか。

集計グループ	2022年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	10.4	10.0	19.5	21.1	21.0	14.1	3.9	33,044	4.5	0.13	2.7	4.5	6.3	4.7	4.5	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	国等の自然科学研究者	15.4	14.7	18.1	15.0	18.4	15.5	2.9	6,823	4.3	0.36	2.3	4.4	6.4	4.1	4.3	-	-	0.2	-	-	-	-	-	0.2
	重点プログラム研究者	13.9	10.3	21.2	16.5	20.5	14.3	3.3	800	4.4	0.15	2.6	4.5	6.3	4.3	4.4	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1
	人文・社会科学系研究者	13.6	1.0	14.0	20.4	30.0	14.7	6.4	2,145	5.4	0.32	3.9	5.4	6.6	5.2	5.4	-	-	0.2	-	-	-	-	-	0.2
	大学マネジメント層	2.0	2.5	7.4	21.7	36.5	25.0	4.9	244	5.8	0.00	4.5	5.8	7.0	5.7	5.8	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1
	国研等マネジメント層	1.7	0.0	26.7	26.7	15.0	23.3	6.7	60	5.1	0.00	3.2	4.7	7.1	4.9	5.1	-	-	0.2	-	-	-	-	-	0.2
	企業全体	14.2	9.7	27.5	25.4	16.4	6.0	0.8	4,098	3.6	0.19	2.4	3.7	5.2	3.7	3.6	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1
	大企業	16.0	4.5	20.5	27.6	25.0	6.4	0.0	831	4.2	0.16	3.0	4.4	5.7	4.1	4.2	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1
	中小企業・大学発ベンチャー	13.7	11.1	29.3	24.8	14.2	5.8	1.0	3,287	3.5	0.24	2.3	3.5	5.0	3.6	3.5	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1
	俯瞰的な視点を持つ者	8.1	5.4	36.5	33.8	12.2	3.4	0.7	934	3.4	0.15	2.5	3.5	4.7	3.4	3.4	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0
	第1グループ	16.0	10.5	22.6	24.3	14.2	10.2	2.1	6,310	3.9	0.23	2.4	3.9	5.6	4.1	3.9	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	第2グループ	15.3	10.6	14.9	14.3	24.0	14.6	6.1	9,116	4.8	0.27	2.8	5.2	6.6	5.0	4.8	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	第3グループ	8.0	6.6	20.7	21.1	24.8	13.9	4.8	8,300	4.7	0.22	3.0	4.8	6.4	4.8	4.7	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1
第4グループ	4.0	12.0	20.6	25.6	19.4	16.4	2.1	9,317	4.3	0.27	2.6	4.3	6.2	4.6	4.3	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-0.3	
大学の自然科学研究者	理学	21.6	10.4	14.5	23.5	17.6	9.1	3.3	4,867	4.3	0.30	2.7	4.3	6.0	4.5	4.3	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	工学・農学	8.7	5.5	17.1	18.7	24.5	19.5	6.0	14,661	5.2	0.18	3.4	5.3	6.9	5.3	5.2	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1
	保健	8.3	14.7	23.8	22.9	18.5	10.1	1.9	13,515	3.8	0.22	2.2	3.9	5.7	4.0	3.8	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	臨床	6.8	22.7	17.2	23.4	10.9	18.0	1.0	2,691	3.7	0.42	1.7	3.8	6.0	4.5	3.7	-	-	-0.8	-	-	-	-	-	-0.8
	臨床以外	8.6	12.7	25.4	22.7	20.4	8.1	2.1	10,824	3.8	0.12	2.3	3.9	5.6	3.9	3.8	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1
	教授	9.7	7.9	15.8	23.2	21.5	17.4	4.6	11,534	4.9	0.20	3.2	4.9	6.6	5.0	4.9	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1
	准教授	8.7	9.5	23.7	22.1	20.3	12.8	2.8	13,620	4.3	0.17	2.6	4.3	6.1	4.5	4.3	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	助教	14.3	13.9	17.5	16.3	21.5	11.6	4.8	7,890	4.3	0.33	2.4	4.5	6.3	4.5	4.3	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	男性	9.6	10.0	18.8	21.3	22.1	14.3	3.9	27,830	4.5	0.15	2.8	4.6	6.3	4.7	4.5	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	女性	14.9	10.1	22.7	20.1	15.2	12.9	4.1	5,214	4.2	0.17	2.5	4.1	6.2	4.4	4.2	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
任期有	13.3	13.0	18.0	23.8	16.4	12.2	3.4	8,820	4.2	0.22	2.5	4.2	6.0	4.4	4.2	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2	
任期無	9.4	8.9	20.0	20.1	22.7	14.8	4.1	24,223	4.6	0.16	2.8	4.7	6.4	4.8	4.6	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→6ポイント、「6」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q408. (意見の変更理由)地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的に取り組んでいると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	4	3	県とタッグを組んで、新しい事を始めようとしている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
2	2	5	3	部署の移動により、所属機関ではこの取り組みを非常に積極的に行っていることを知った。(前所属部署では全く不十分であった)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
3	3	5	2	地域貢献に関連する授業を担当し、状況を理解したため。(大学現場研究者・自然科学、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
4	2	4	2	スーパーシティに採択された(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
5	2	4	2	積極的に取り組んでいる(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
6	4	5	1	県や市などと積極的に手を組んで研究を行っている(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、女性)
7	1	2	1	そういった科目が全学レベルで多少ある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
8	3	4	1	地域との連携を加速している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
9	4	5	1	自治体や地域の経済団体、企業との連携が進みつつある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
10	5	6	1	県内嶺南地域への地域創生の試みは概算要求に含めて展開中(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
11	5	6	1	産学連携・研究推進機構が開催する異分野融合若手Science & Technologyクラブ(通称STクラブ)やイノベーションサロンなどを通して、地域産業界とのシーズとニーズのマッチングや地域課題の共有を図るなど積極的に取り組んでいる。地域企業との共同研究の件数は非常に多い。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
12	3	4	1	共創の場に参画することで積極的方針に転換(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
13	3	4	1	地元自治体との連携は、維持発展しつつある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
14	4	5	1	産学官連携本部を新たに設置し、地域産業との連携を始めた(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
15	2	3	1	変化があったかどうかわかりませんが、〇〇大学の例を目の当たりにする機会があり、評価を昨年から修正しました。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
16	4	5	1	特に地方国立大学において、地方創生への取り組みが盛んになってきている。(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)
17	1	2	1	農学系分野などは、地域に目を向けた大学における取り組みが目立つ。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
18	1	2	1	徐々に積極的な展開が進みつつあると判断する。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
19	2	3	1	国立大学法人評価で地域創生やイノベーション創生に関する評価指標をさらに重視してはどうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
20	2	3	1	大規模大学が地方創生に着目し始め、力を入れ始めていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
21	2	3	1	地方大学は各々の状況で努力はしている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
22	1	1	0	頼まれた内容を広報しているだけ。担当職員が何もしらないと会社の方にぼやかされたことさえある。(大学現場研究者・自然科学、第4G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
23	4	4	0	本学では「特色ある教育・研究」という学内競争的資金があり、地域創生に関する研究や人材育成の機会が設けられている。(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性)
24	1	1	0	地域創生に資するイノベーションの創出という言葉が抽象的すぎる。具体的にどのような活動を想定しているのか。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、)
25	5	5	0	プロジェクト研究所(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
26	2	2	0	地域創生がどう金の流れにつながるかを明示しないと建前で終わる(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
27	2	2	0	あまり明確な成果が得られていないように思われます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
28	2	1	-1	地域間バランスなどへの配慮に欠ける(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
29	5	3	-2	所属機関は地方大学ではなく、地域創生とは比較的関わりの少ない部局であり、大学も地方にあまり地方に目を向けてはいないように感じるため。(大学現場研究者・自然科学、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
30	4	2	-2	地域創生に関連するような研究は周囲では見ない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
31	4	2	-2	そのような取り組みをほとんど聞かないため(大学マネジメント層、学長等クラス、)

Q409. 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。

集計グループ	2022年度調査													各年の指数					指数の変化						
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	4.3	12.9	19.3	25.8	20.5	13.5	3.7	33,044	4.3	0.11	2.6	4.3	6.1	4.5	4.3	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2	
国研等の自然科学研究者	9.7	8.7	19.0	21.1	26.0	14.2	1.4	6,823	4.5	0.29	2.9	4.7	6.2	4.4	4.5	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	0.1
重点プログラム研究者	4.8	12.5	22.7	23.1	23.1	10.6	3.3	800	4.1	0.13	2.5	4.2	6.0	4.3	4.1	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2
人文・社会科学系研究者	11.0	2.1	20.8	18.5	30.1	11.9	5.6	2,145	5.0	0.32	3.3	5.2	6.4	4.8	5.0	-	-	0.2	-	-	-	-	-	-	0.2
大学マネジメント層	0.0	1.2	11.5	30.3	39.3	15.6	2.0	244	5.3	0.00	4.0	5.3	6.4	5.2	5.3	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	0.1
国研等マネジメント層	0.0	0.0	15.0	21.7	33.3	23.3	6.7	60	5.7	0.00	4.1	5.7	7.0	5.3	5.7	-	-	0.4	-	-	-	-	-	-	0.4
企業全体	9.8	13.8	30.2	28.8	12.5	3.5	1.4	4,098	3.2	0.18	2.1	3.4	4.7	3.3	3.2	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.1
大企業	5.1	1.3	21.8	42.9	23.7	5.1	0.0	831	4.2	0.13	3.4	4.3	5.4	4.2	4.2	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	0.0
中小企業・大学発ベンチャー	11.0	17.0	32.3	25.2	9.7	3.1	1.7	3,287	3.0	0.23	1.9	3.1	4.5	3.1	3.0	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.1
俯瞰的な視点を持つ者	1.4	12.2	39.2	31.1	12.2	4.1	0.0	934	3.1	0.15	2.2	3.2	4.5	3.3	3.1	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2
第1グループ	7.8	8.1	9.7	20.3	27.8	20.9	5.5	6,310	5.3	0.22	3.8	5.5	6.9	5.5	5.3	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2
第2グループ	2.7	12.7	16.7	27.4	20.1	13.2	7.2	9,116	4.5	0.23	2.8	4.5	6.3	5.0	4.5	-	-	-0.5	-	-	-	-	-	-	-0.5
第3グループ	4.2	9.6	26.0	29.3	18.6	10.9	1.4	8,300	4.0	0.19	2.6	4.0	5.6	4.2	4.0	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2
第4グループ	3.6	19.2	22.3	24.7	17.7	11.1	1.3	9,317	3.6	0.23	2.0	3.8	5.6	3.8	3.6	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2
理学	7.4	6.7	16.9	18.9	25.3	18.9	5.8	4,867	5.1	0.28	3.3	5.2	6.8	5.2	5.1	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.1
工学・農学	3.1	9.6	14.7	23.3	25.2	19.3	4.8	14,661	4.9	0.17	3.3	5.1	6.7	5.2	4.9	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-	-0.3
保健	4.5	18.7	25.1	30.9	13.7	5.3	1.8	13,515	3.3	0.18	2.0	3.5	4.8	3.5	3.3	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2
臨床	7.1	25.8	13.7	28.5	17.4	7.1	0.4	2,691	3.3	0.36	1.5	3.7	5.2	4.4	3.3	-	-	-1.1	-	-	-	-	-	-	-1.1
臨床以外	3.8	16.9	27.9	31.5	12.8	4.8	2.2	10,824	3.3	0.12	2.1	3.5	4.8	3.3	3.3	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	0.0
教授	3.0	9.7	15.0	26.1	25.1	16.6	4.5	11,534	4.8	0.19	3.3	4.8	6.5	4.8	4.8	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	0.0
准教授	4.6	13.0	22.0	27.1	17.8	12.4	3.2	13,620	4.1	0.17	2.5	4.1	5.9	4.5	4.1	-	-	-0.4	-	-	-	-	-	-	-0.4
助教	5.7	17.3	20.8	22.9	18.5	11.0	3.7	7,890	3.9	0.24	2.2	4.0	5.9	4.2	3.9	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-	-0.3
性別	3.3	12.6	18.8	26.3	20.5	14.4	4.1	27,830	4.4	0.13	2.7	4.4	6.2	4.6	4.4	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2
女性	9.4	14.5	21.8	23.1	20.6	8.7	2.0	5,214	3.8	0.15	2.3	4.0	5.7	3.9	3.8	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-	-0.1
任期有	5.3	12.5	20.5	28.6	18.0	12.2	2.9	8,820	4.1	0.19	2.6	4.2	5.9	4.3	4.1	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-	-0.2
任期無	3.9	13.0	18.9	24.7	21.5	13.9	4.1	24,223	4.3	0.13	2.6	4.4	6.2	4.6	4.3	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-	-0.3

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))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、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q409. (意見の変更理由)社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に
行っていると思いますか。

前回	2022	差		
1	2	4	2	FDなどにより,社会に有益な人材を輩出できるよう,努力していると思われるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授,部局長等クラス,男性)
2	3	5	2	部署の移動により,所属機関ではこの取り組みを非常に積極的にしていることを知った。(前所属部署では全く不十分であった)(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2	大規模大学を中心に競争的資金を活用することで若手人材を育てる機運があるように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
4	1	2	1	一貫性の大学院博士課程はうまく機能しつつある。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,准教授,主任研究員クラス,男性)
5	1	2	1	情報提供はある。実際に利用するには煩雑な運用をしている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授,主任研究員クラス,女性)
6	3	4	1	社会や産業の変化は年々意識されてきていると思う。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	Dx,Gx人材育成の検討(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	4	5	1	GX,DX,SDGsに関する研究を誘導し,水素関連技術や燃料電池,水素触媒,二次電池,データサイエンス,AIなどに関する教育を強化している。また,環境機器メーカーと森林再生について連携して50年間に亘って生物多様性に関する研究教育を展開する予定である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	4	5	1	研究者の育成については,「○○○○○○○○○○研究所」を設置し,世界をリードする若手研究者の養成に組織的に取り組んでいる。また,競争的研究費や自主財源により,若手の海外派遣や異分野連携の取組のスタートを支援する学内研究プロジェクト等を実施するなど,積極的に若手研究者の育成に取り組んでいる。また,従来,技術職員の人材育成は部局単位で実施していたが,現在は総合技術部において全学的な人材育成を体系化している。技術職員を取り巻く環境の変化に対応できるよう,多彩で高度な専門性を有する職員としてのキャリア形成を促進するため,具体には,それぞれの職群でプレイヤースキルを向上させるために企画・実施する「職群専門研修」,組織人として基本的なマネジメントスキルを身に付けるための「総合技術部研修」,地域連携と技術指導スキルとしての「東北地区国立大学法人等技術職員研修」の活用,国際化に対応できる人材を育成する「グローバル人材の育成研修」と,複数の専門技術を習得するための「職群横断研修」といった,専門分野間の技術交流・人事交流を含む先進的な技術開発等に関する研修を実施し,大学全体として技術職員の高度化を図っている。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
10	5	6	1	国プロを受託し,人材育成は体系的なものになった(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	3	4	1	国で進めるプロジェクト(PRISM事業,SIP事業やSCARDA事業など)に採択され今後の国の発展につながる研究や人材の強化を積極的に進めている。その成果の判断には今しばらく時間を要する。(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
12	1	2	1	特に環境系の研究テーマが拡大し,その方面の人材育成も促進され始めている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	若い人を中心に育成が始まっていると感じるが,まだ不十分。(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)
14	2	3	1	必要性を実感し前向きに取り組み始めている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
15	1	2	1	VUCA人材育成などシンガポールでは大学学部の必修で行われているが,日本では全く進んでいない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
16	2	3	1	ITや情報やデータサイエンスの人材不足があるが,研究開発人材の育成は進みつつあると判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
17	1	2	1	地方大学は産業応用や地域に応じた取り組みを始めている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
18	3	4	1	課題対応型人材は増えている(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
19	1	2	1	情報系の新学部が増えていると思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
20	3	4	1	大学や公的機関は時節にあった努力をしていると思うが,効果が見えないようにしか見えないのは,社会や産業の側が大学の適切な使い方がわかっていないからではないのか。もし,使い方のマニュアルのようなものを作らなければならないのだとしたら,日本人の知力の低下を憂うしかない。これは高等教育だけの問題ではないだろう。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授,主任研究員クラス,男性)
21	2	3	1	個々の大学が特性を活かすことに注力し始めた~その効果が出始めたと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
22	1	1	0	講義内容の変更などは教員個人の裁量になっており,変化しにくい。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授,部局長等クラス,女性)
23	1	1	0	気持ちはあるが実際には何もできない,余裕がない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授,部局長等クラス,男性)
24	5	5	0	個人による。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授,部局長等クラス,男性)
25	2	2	0	取り組みはあるが属人的であり組織としての継続性はあるとは言えない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授,主任研究員クラス,男性)
26	2	2	0	変化に対応できていない。理学部で高分子を扱わない(講義がひとつもない)のは,もはや完全に時代遅れだと感じている。多くの優秀な学生が,有機材料開発への道を知らず知らずのうちに断たれている。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス)
27	1	1	0	最新の産業ニーズや民間の技術動向を把握していないと感じる。(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)
28	2	2	0	即応といった意味での変化対応は必要ない。普遍性を持つことが変化対応につながる。普遍的能力は不足。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
29	3	3	0	これからも意識しながら育成していく必要があるかと思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)

30	3	3	0	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、全般的には「3」と回答した。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
31	5	4	-1	デジタル化については取り組みを考えているがまだ顕著な成果はない(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
32	2	1	-1	以前よりも、変化に対して保守的になってきた。(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
33	4	3	-1	理工系なのにIT教育が弱すぎて学生も教員もパソコンが使えない人が多い(大学現場研究者・自然科学、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
34	3	2	-1	人員の縮小と設備の陳腐化により、最新の技術について取り入れられていない部分が増えている。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
35	3	2	-1	博士課程学生の教育の質が落ちているように思う(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
36	4	3	-1	育成の積極性を感じない(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
37	2	1	-1	全体的に研究に対する意識が低いように思える(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、助教、研究員クラス、男性)
38	4	3	-1	他大学の状況を創発研究者に聞いた上での変更。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
39	3	2	-1	そもそも研究者志望の人材が集まっていません。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
40	5	4	-1	教員採用人事が硬直化している研究科も見受けられる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
41	3	2	-1	インフレなど経済状況の変化に対応できていない(大企業の代表等、その他、男性)
42	3	2	-1	スピードが遅すぎる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
43	4	3	-1	産業の視点で研究できる素質がなくなっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
44	2	1	-1	文科学系などの区別なく、大学全般としての人材育成への投資の見直しが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
45	4	2	-2	学生の進路の多様性の中に研究者の育成というものがなかなか感じられないから。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
46	4	2	-2	古い技術を熱心に教えるものの、新しい技術を取り入れて教育する文化がない。(大学現場研究者・自然科学、第4G、工学、助教、研究員クラス、男性)
47	4	2	-2	研究者自身がニーズを見つけて進めている。研究体制が追い付いておらず研究にストップをかけられる(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
48	3	1	-2	研究者の有期採用やクロスアポイントを増やさないと社会や産業の変化に応じて人材育成は困難ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
49	4	1	-3	十分ではない。(大学現場研究者・自然科学、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)

Q410. 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が十分に行われていると思いますか。

集計グループ	2022年度調査											各年の指数					指数の変化								
	分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
		1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	5.9	19.5	26.1	24.3	15.2	6.3	2.7	33,044	3.4	0.11	1.9	3.4	5.1	3.6	3.4	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	学研等の自然科学研究者	8.1	14.5	24.8	24.3	18.3	9.7	0.3	6,823	3.7	0.29	2.2	3.8	5.5	3.7	3.7	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0
	重点プログラム研究者	7.0	20.1	24.2	24.5	15.4	5.5	3.3	800	3.4	0.14	1.9	3.5	5.1	3.6	3.4	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	人文・社会科学系研究者	14.4	8.8	21.6	26.3	14.7	12.5	1.7	2,145	4.1	0.36	2.6	4.1	5.8	4.1	4.1	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0
	大学マネジメント層	0.0	4.5	22.1	32.0	30.7	9.4	1.2	244	4.4	0.00	3.2	4.6	5.9	4.4	4.4	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0
	国研等マネジメント層	0.0	5.0	33.3	31.7	21.7	6.7	1.7	60	3.9	0.00	2.7	3.9	5.4	3.8	3.9	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1
	企業全体	12.4	23.9	29.2	25.0	7.0	1.6	0.8	4,098	2.5	0.18	1.5	2.8	4.2	2.8	2.5	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-0.3
	大企業	11.5	6.4	30.1	36.5	11.5	3.8	0.0	831	3.5	0.14	2.5	3.7	4.7	3.3	3.5	-	-	0.2	-	-	-	-	-	0.2
	中小企業・大学発ベンチャー	12.7	28.4	29.0	22.1	5.8	1.0	1.0	3,287	2.3	0.22	1.3	2.5	3.9	2.6	2.3	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-0.3
	俯瞰的な視点を持つ者	3.4	13.5	47.3	23.0	10.8	2.0	0.0	934	2.8	0.14	2.0	2.9	4.2	2.7	2.8	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1
	第1グループ	8.7	9.6	23.0	26.2	18.4	10.5	3.6	6,310	4.2	0.22	2.6	4.2	5.9	4.3	4.2	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1
	第2グループ	4.0	18.3	24.8	22.3	19.0	5.5	6.0	9,116	3.7	0.23	2.0	3.7	5.6	3.9	3.7	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	第3グループ	7.3	18.6	31.7	23.0	13.7	4.5	1.2	8,300	3.1	0.21	1.9	3.1	4.7	3.4	3.1	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-0.3
	第4グループ	4.6	28.0	24.4	26.1	10.8	5.9	0.1	9,317	2.8	0.23	1.4	3.0	4.6	3.0	2.8	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2
	理学	8.8	11.9	23.0	28.7	17.6	6.3	3.7	4,867	3.9	0.26	2.5	4.0	5.5	3.9	3.9	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0
工学・農学	5.2	15.1	27.2	21.6	19.5	7.8	3.5	14,661	3.7	0.16	2.2	3.7	5.6	4.0	3.7	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-0.3	
保健	5.6	26.8	26.1	25.6	9.7	4.7	1.4	13,515	2.8	0.19	1.5	3.0	4.5	3.0	2.8	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2	
臨床	2.9	25.8	27.9	20.2	13.7	9.5	0.0	2,691	3.0	0.37	1.6	3.0	4.9	4.3	3.0	-	-	-1.3	-	-	-	-	-	-1.3	
臨床以外	6.3	27.1	25.6	26.9	8.8	3.5	1.8	10,824	2.8	0.12	1.4	3.0	4.4	2.7	2.8	-	-	0.1	-	-	-	-	-	0.1	
教授	3.7	17.3	25.0	24.8	19.7	7.9	1.6	11,534	3.6	0.18	2.1	3.7	5.4	3.6	3.6	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0	
准教授	7.3	18.7	28.1	25.4	11.6	5.5	3.4	13,620	3.3	0.17	1.9	3.3	4.8	3.6	3.3	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-0.3	
助教	6.6	23.9	24.3	21.7	14.8	5.5	3.1	7,890	3.2	0.25	1.6	3.2	5.0	3.5	3.2	-	-	-0.3	-	-	-	-	-	-0.3	
男性	4.8	18.4	27.0	24.6	15.5	6.8	2.9	27,830	3.5	0.13	2.0	3.5	5.2	3.7	3.5	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2	
女性	11.6	25.2	21.7	22.4	13.5	3.9	1.7	5,214	3.0	0.16	1.5	3.1	4.8	3.0	3.0	-	-	0.0	-	-	-	-	-	0.0	
任期有	6.1	17.4	28.0	26.0	13.7	5.9	2.8	8,820	3.4	0.19	2.0	3.4	4.9	3.5	3.4	-	-	-0.1	-	-	-	-	-	-0.1	
任期無	5.8	20.2	25.4	23.7	15.8	6.5	2.6	24,223	3.4	0.13	1.9	3.4	5.1	3.6	3.4	-	-	-0.2	-	-	-	-	-	-0.2	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)~6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→4ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q410. (意見の変更理由)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が十分に行われていると思いますか。

前回	2022	差		
1	2	5	3	大学にアントレプレナーセンターがあり色々なサポート活動をしてくれるようだ(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	2	5	3	部署の移動により,所属機関ではアントレプレナーシップやデザインスクールなどの取り組みを積極的に行っていることを知った。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	2	4	2	FDなどにより,社会に有益な人材を輩出できるよう,努力していると思われるため。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	4	2	スタートアップ,アントレプレナーシップなどに係る取り組みを充実中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	5	2	教員の研究成果を活用した起業を6件進めており,1件はSTARTの支援を受け大きな展開が期待できる段階に入ってきている。また,正課外授業として起業教育を開始し,昨年25人程度の学生が履修したが,今年も同程度以上の学生の受講が見込まれている。一部学生の起業支援も行なっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	2	4	2	ミッション実現戦略の事業を産学官連携研究開発に特定したところ,多くの積極的な提案があった(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
7	1	3	2	以前よりは挑戦者に対する育成のチャンスは増えているように感じる。(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)
8	1	3	2	以前よりはアントレプレナーを意識した講義が増加していると思う。(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)
9	1	3	2	大規模大学を中心に競争的資金を活用することで学生並びに若手人材に対して起業家精神に関する教育が充実しつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	3	4	1	1年前よりもさらに学生や教員の起業の奨励が進んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
11	1	2	1	研修会が実施された。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
12	3	4	1	起業家精神を持つ人材を育成しようという風潮や仕組みづくりは,この1年で大きく始まったように思います。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
13	2	3	1	新しい取り組みが2023から開始され,積極的な参加が呼びかけられている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	3	1	挑戦を是とする意識をもった人材の育成には取り組んでいるが,それはあくまでアカデミックな挑戦であり,質問項目にある「起業家精神を持つ人材」には当てはまらない。この質問項目は,「科学技術イノベーション人材の育成」であるため,「起業家精神を持つ人材」という言葉が例として出しやすいのだと思うが,この問いの文章自体に違和感を覚える。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	3	4	1	アントレプレナーシップ開発センターを開設し,活動を始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	〇〇科学研究科(修士課程)において,アントレプレナーに関する科目を必須科目として開講した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	3	4	1	取り組みが進んでいる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	4	5	1	昨年度からアントレプレナー教育を開始し,学生から好評を得ている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	5	6	1	本学の卒業生の「挑戦性」が採用企業から高く評価されている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	2	3	1	起業家精神を持つ人材等の育成の一環として,アントレプレナーシップ教育を全学的にスタートさせたため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
21	3	4	1	全学生へのアントレプレナーシップ教育を行うこととしたため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
22	3	4	1	学内に,アントレプレナー教育を実践する会が設立され,積極的に活動するようになってきたため。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
23	2	3	1	起業家精神を持つ人材等の育成の一環として,アントレプレナーシップ教育を全学的にスタートさせたため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
24	4	5	1	アントレプレナーシップ研修を新設した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
25	3	4	1	あたらしいことに挑戦できるように,若手の任期を3年から5年に引き上げた(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	3	4	1	若手研究者の挑戦的研究の支援の一環として若手研究者から研究テーマを公募し採択された研究者に研究資金を与え研究支援につなげている。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
27	2	3	1	意識としては,近年高まっているものと思う。(大企業の代表等,学長等クラス,)
28	1	2	1	同様に一部の大学/学部を除き,全く進んでいない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
29	2	3	1	若手を中心に起業意識の高い人材が増えてきているものと判断する。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
30	3	4	1	起業家精神を持つ人材の育成は拡大している。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
31	1	1	0	人材を育成する必要性の意識は高いが,実態が伴っていないと思う。(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
32	1	1	0	旧態依然を是とする意識を持った者が多く,出る杭は打たれる傾向にある。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
33	1	1	0	たまたま,アントレプレナーのポスターがエレベーターホールに貼ってあるだけ。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
34	4	4	0	アントレプレナーシップの教育(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

35	4	4	0	理工系の学部・院を対象に、アントレプレナーシップ教育プログラムを開始した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	2	2	0	アントレプレナー教育で成果を出している大学をあまり知らない。○大の成果は育成によるものか？(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
37	2	2	0	教える人材が不足している。もともと経験がある人が少ないので難しいと思う。経験を聞くのが一番必要だと思う。(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)
38	1	1	0	大学等の役割ではなく、その能力もない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
39	2	2	0	挑戦できていない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス、)
40	2	2	0	取り組みは行われているが、挑戦を是とする意識が学生から失われているので、成果が挙がっているかどうか不明。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	1	1	0	若い世代は全体に内向きであるように感じます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
42	3	3	0	ある程度の機運は高まっていると思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
43	2	1	-1	挑戦したい意欲を持つ人も、提案するとつぶされるので、だんだん挑戦しようとしなくなります(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	3	2	-1	大学は教育をするサービス業であり、学生はサービスを受ける客である、という意識を互いに持っている傾向がある。これでは「挑戦」への気概を持つ人材は生まれない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	2	1	-1	少なくとも組織的な取り組みはないし、そのような人材についてはむしろ否定的に見える(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
46	3	2	-1	個人まかせであることが多いと感じる。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
47	2	1	-1	取り組みはあるが属人的であり組織としての継続性はあるとは言えない。(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
48	3	2	-1	アントレプレナーへの取り組みは薄く、当人が動かないと認識されない環境である。(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
49	3	2	-1	国内全体の潮流からみて、挑戦を是とする意識の醸成は遅れている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	挑戦より保守が目立つようになってきた。経済の状況が悪くなっているからかもしれない。(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)
51	3	2	-1	理化学的知識の他、マーケティング戦略知識も育成すべしと考えます。(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)
52	3	2	-1	研究職に就くハードルが高くなるために、挑戦的な研究よりも短期的に成果が出る研究を行なって論文数を確保する傾向が強い。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
53	2	1	-1	分野によると思うが、その意識は学生側から主体的に生まれているもので、大学側がそれを後押ししているようには感じられないため。(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
54	6	4	-2	所属する研究科が異動したことにより、異動先の本項目についての状況は異動前の部局と比べ活発ではない。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
55	4	2	-2	学生の進路指導者自身が挑戦の人生を歩んでいないためか、学生に挑戦意識を持たせる取り組みに消極的であると感じる。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
56	4	2	-2	キャリアセンターの評価軸が大企業への就職となっているためか、教員・職員ともリスクを取って挑戦的に行動することに対して評価することがなく、イノベーター人材を育成できていない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
57	4	2	-2	コロナによる起業家マインドの縮小に対応できていない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
58	6	3	-3	取り組みという意味では十分行っているが、育成できているかという意味では不十分である。育成には社会の意識改革が必要のように思う(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)

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。

- 1 人的流動性の悪さは日本のアカデミアの一番深刻な問題の一つ。これでは博士課程の学生も増えない。(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)
- 2 社会の変化が授業等にあまり反映されていないと感じる。(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,女性)
- 3 大学にとって,基礎研究とイノベーション技術開発はいずれも重要であり,両者のバランスはほぼ維持できていると思われるが,基礎研究軽視の傾向は内外共に否定できない。(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)
- 4 予算の切れ目が縁の切れ目になるため,地域連携や社会連携に貢献する研究者と事業者をつなぐ人材の長期的な育成・活用ができていない。研究論文を執筆することは違うスキルや能力が求められるが,大学ではそのような人材を確保しておく適切な部署もない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 5 所属する部局では,工学(ものづくり)という分野の影響もあるとは思われるが,企業との共同研究や研究開発人材の育成などは非常に積極的に行われている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 6 所属する部署が学際的な学部であるため,理系については分からない。従って,公平な判断が出来ないため,「分からない」を選択。おそらく理系・実験系であれば,産学官連携はあり得る。(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)
- 7 大学における研究が起業などのシーズまでカバーすべきとは思えない。必要なことは論理的な人材と科学的知見を持つ人材の育成であり,起業シーズなどは社会的な背景から起こるべきではないか。大学がすべてにおいてできないことに問題があるとするのは,企業における怠慢なのでは? (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)
- 8 挑戦を是とする意識を持った人材が育成は,個々の機関の取り組みとしては十分行っていると考えているが,社会環境の影響の方が大きい。些細な失敗の過度な追求を目の当たりにしており,リスクを回避する傾向が強まっている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 9 産学の共同研究や人材交流, 知的財産マネジメントをサポートする仕組みが大学にあることは知っているが, 周辺に活用例がなく, メールによる活用の案内だけでは, 積極的な活用にはつながらない(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 10 起業家精神を持つ人材等の育成を目指した取り組みは行われており増えてきているが, 大学院レベルのものが多い。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 11 知的財産等を担当している部署の人員の知識不足のため教員自身が色々調べなくてはならず書類作成などに余計な時間を取られることがある。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 12 国立大学は人員削減ばかりで必要な人材を育てる余裕がない(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)
- 13 非常に保守的。クロスアポイントや人材交流など,もっとオープンな環境を作ってほしい(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)
- 14 民間企業側の研究に対する自由度が減少している印象がある(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,男性)
- 15 産学官連携に関する取り組みは,依然として不十分であると考える。(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,女性)
- 16 慢性的な人材不足により,教育の質も不十分中,研究をすることも大変困難であり,さらに,新しいことに挑戦しようと思えるようになることが難しい。挑戦したいと申し出ても,今までそんな人はいないと一掃され,議論が止まり,思考が止まる組織である。(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)
- 17 以前から何度も書いているが,イノベーションを担ったり起業家精神を持つような人材は,大学がおこなう取り組みで育つようなものではない。(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)
- 18 クロスアポイントは結局は10の給与を2:8でもらうだけという事になりかねず,インセンティブが無い。(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)
- 19 大学として産学連携の取り組みは積極的に行われていると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 20 地域貢献や産学連携といった,研究活動の周辺部分の関わりが激増しており,本来のコアの部分である研究に専念できる時間が減少している。大学が民間企業に搾取されている現状の改善が必要である。(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)
- 21 コロナ禍もあって企業の方も従来型のビジネスが難しくなっている。ITを活用したスマート産業にも注目は集まっているが,生産性の高いビジネスモデルが完成するまでにはまだ時間がかかると思う。そのため,研究機関としても積極的な取り組みに踏み切れないところもある。(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)
- 22 新たに知った学内の取り組みなどがあったため,点数の上がっている項目があります。(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)

- 23 地域への貢献は大きいと思う。産学官への連携は、支援はしていると思うがやはりハードルが高く、企業側のニーズがマッチしないことが多い。また窓口が少ないので、探すのが困難である。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 24 産学連携については、少しずつであるが進んでいる。クオアボも、事業確保により増やすことができている。地方創生、イノベーション喪失の人材育成については、部局研究者の業務過多(研究費の申請や報告業務、大学院教育、管理業務等)により、手が回っていない。余裕の無い状況で研究している。研究に没頭できる体制を整えることが急務である。(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)
- 25 研究を遂行するためのスタッフ不足・大学院生不足が、研究成果が出ない一番大きな要因だと思います(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 26 URAの人材が不足している。(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)
- 27 大学における基礎研究と企業活動との間には、どうしてもズレがある。両者がより沿うことよりも、それぞれの個性をしっかりと生かすことが結果的によい「共同成果」を生みだすと感じる。すなわち、大学はもっと「一見だれも見向きもしない基礎研究」に集中すべきと考える。例えばノーベル賞においても、その成果が大きく社会に貢献しているものでも、最初はだれも見向きもしない独自性の高い基礎研究である場合がほとんどであろう。情報の伝達が発達している今、企業が面白いと思う「基礎学術情報」はすぐにキャッチされるであろう。(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)
- 28 まだ万全には遠いと思うが、年々改善され取り組みがなされているように思う。(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)
- 29 産学官連携をするには学へのリスペクトが低すぎるように思う。(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)
- 30 特許出願や維持に多額の費用がかかるため、私立大学では特許出願が困難な状況です。特許出願に関して支援する制度を拡充して頂けると、産学連携が活性化すると思います。(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)
- 31 個人と機関で質問に対する答えがかなり異なってくる。ベンチャーなどは支援されて成功するものではなく、支援を探してこれる人が成功するのではないかと。逆。(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)
- 32 具体的な取り組み例を知りたい。(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)
- 33 自由にやっているといいいながら、独創的なことをやろうとすると、「目立つな」と研究室に突然怒鳴りこんできます。(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)
- 34 教授は結果のみを重視し、若手を育てる体制ではない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 35 最近ではメンタルヘルスの観点で育成しにくい状況になっている。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 36 この領域は本来業務(理学的な基礎研究)とは離れており、不十分であるがそれによいとも思っている。基礎研究者は基礎だけを(本人の興味で)行うべきで、応用のために時間を使うべきではないと思っている。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 37 産学連携するにも、日本の企業はほとんど資金を出さないの連携は難しい。ほとんどボランティアのような状況。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 38 産学官連携は、研究分野によって規模が大きく異なるため、一律に扱うことに問題があるように思う。必ずしも産業に近くないものからの方がイノベーションが創出されているのが事実であり、今年度のノーベル物理学賞もそれを強く示したのもとなった。分野ごとに観点を変えた視点が必要ではないだろうか。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 39 産学連携に関しては組織を上げて取り組んでおります。私自身につきましてもここ数年の間に意識が高まっております。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 40 国研は学生の教育は本務ではないが、外研や客員教員、連携制度などで学生やポスドクを受け入れ、教育にも取り組んでいる傾向はある。ただ、企業と共同研究する場合、学生は限られた在籍期間で学会発表や論文執筆を経験したい一方で、企業は特許化されるまで秘密におかなければならないという点で齟齬がでる可能性がある。限られたリソースの中で産学連携と教育を両立するのはなかなか難しそうというのが正直な感想である。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 41 あらゆる研究において、官庁主導となった段階で資金利用の自由度、研究計画の自由度、実施内容の多様性等への許容範囲が非常に狭くなり、題目のみ殻のみの内容になるような印象を持っています。研究は巨大資金があればすむものではないですし、手続きの煩雑さがスピード感を奪い、民間企業を持つ臨機応変さというメリットを相殺していないでしょうか。産学連携の成功のためには、ほどほどの公的資金サポートと共に広い自由度を担保することが必要かと思えます。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 42 民間企業の交流や地域創成について、興味のある研究者は相当数いると思います。しかし、公的機関に所属して特定の企業や地域に“肩入れ”すると「税金で雇われているのだから公平にしないとまずい」といった注意喚起が事務方から入ることがあります。そういったやりにくさを感じている研究者もいるのではないのでしょうか。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
- 43 現行の人事方針、組織編制方針では職員の意見を一切取り入れずに進めるため、公設試や大学を含め地方の研究機関等との関係を無視した配置転換や異動が行われます。事前の調整もろくにせず、〇〇〇〇の(大した意味の無い)都合のみで決定されることがほとんどです。結果、課題途中で担当職員が離脱したり、長年かけて関係を構築してきた職員が問答無用で異動させられることで関係各所との連携が白紙に戻り、また交流の機会も途絶えることが度々あります。それらの決定をまったく現場の事情を知らない、研究課題の内容も把握していない中央の人事担当者が行います。(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)

- 44 国立大学法人に関する法律の改定が必要.学生にベンチャーをやらせて,指導教員はおいしいところだけいただくという風潮がある.教授クラスの人材が自由に民間企業と連携したり,自身の責任で起業できるようにすべき.(一部の私立大学はそうなっているかも).(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 45 「イノベーションの創出」の掛け声はうんざりするほど聞いているが,組織レベルの具体策がなければ虚しいだけ.研究者ごとに企業と共同研究はしているが,ほとんどが単年度契約の繰り返しで,長続きさせるのが大変である.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,)
- 46 部局・部署でこれらを担当・促進するものが形としては整備されつつあるが,職員が高圧的で利用しにくい(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 47 産学連携においては企業との信頼関係に基づくものであるが,連携実績を高望みしている節も感じられる.企業への研究機関との共同研究支援として補助金等をより充実すれば(大型予算ではなく少額補助などのハードルを下げる),さらに産学連携が活発化するものと思われる.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 48 ギャップファンドを含めて,ベンチャーに対する人道的支援以外の資金は大学からは皆無.多様な評価軸を含めた成果を評価していただきたい.また,外部資金も,柔軟なクロスアポイント制度の推進かつ大学の運営陣及び事務方への周知をしていただけると,多様な共同研究や研究開発人材の育成につながると思われる.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 49 産学連携を推進した結果の悪影響の方が目立っている(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 50 多くの研究者は研究費をもらって研究をすることを当然だと思っているかもしれませんが,もちろんその中間もあります.基礎研究と応用研究にある程度分けるべきだと思っています.そして,応用研究で企業を巻き込むことが求められている現状はあまり好ましくないとします.むしろ,数億の研究費をもらってれば,そのお金はスタートアップ企業を運営する経費のように考えないと新しいビジネスに結びつかないと思います.現在の日本の応用研究は,大企業の下請け的な研究費となっており,スタートアップを作り出す土壌を作れていないと思います.起業している人や起業しようとしている人に対して,学術的にもビジネスにも両方貢献できるものに研究費を付けるべきだと思っています.また,そういう意味では今の日本の大学の知的財産への関心のなさはかなりプラスだと思います.適切な人に適切な額の研究費を配分すれば,もっとスタートアップは出てくると思います.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 51 410について,短期的な評価を求める傾向にあると感じる.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 52 クロスアポイントなどは,強制的に行くと,負担が増えるだけだと思う.また起業家精神を持った人材の育成などは,特に個人の内発性によるため,教育でどうにかする問題でも無いと思う.むしろ大学は,基礎をしっかりと教えるべきだと思う.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 53 日本の学術支援行政においては,イノベーションを重要視するあまり,短期的な視点にとらわれ,技術の方に力点が置かれることが少なくない.しかし,欧米においてはScience(科学)とTechnology(技術)は別物であり,両者は明確に区別され,それぞれ評価基準も全く異なる.その意味で,基礎研究の科学者に技術やイノベーションを求めるような今の研究費の配分の仕方は,およそ筋違いであり,むしろ自由な研究を阻害していると感じる.カルフォルニアでは,大学にあるシーズを大手企業幹部や投資家が自ら探しに回り,次のイノベーションのためのマッチングをおこなっている.日本では,資金的癒着を懸念するがあまり,そういった「外部」からの働きかけを著しく制限してしまった.これではイノベーションは生まれず,仮に経営に素人な研究者が起業しても,うまくいくはずがない.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
- 54 クロスアポイントメントは制度としてはあったとしても,見かけ上女性教員比率を高めるための道具にしかなっていないように感じています.そういう小細工で取り繕うことは本質的な改善にはつながらないと思います.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 55 他のパートでのコメントに書きましたが,とくに感染症蔓延の状況下においてフィールド研究が目をつけるべき科学的アーカイブズの整備が十分ではありません.この分野でイノベーションを図るには,ベンチャー企業の実立も重要だと思いますが,日本語資料を他言語で活用できるなどの整備も必要だと思います.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,男性)
- 56 公的機関の場合,民間事業者との癒着や汚職の防止に力を入れる必要がある.所属機関で不祥事があった.(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 57 現在所属している学部は,さまざまな意味で国際交流が活発であり,経済団体や各種産業界との連携も盛んである.留学する学生も多く,海外に行って日本や地元の良さに気づき,貢献しようとする学生も多々いることから,長期的に見れば,地域の経済活性化へも貢献できる人材を育成していると言えるのではないだろうか.一方,大学は,単なる就職予備校ではないことも認識する必要がある.経済的に役に立つ人間を輩出することばかりに目を向けすぎるのは,長期的に見れば大学にとっては良くないことである(日本の社会人の勉強時間の少なさが指摘されるが,経済的に社会で役立つ人材を育てることを大学が志向せざるを得ないのであれば,ある意味,大学が,学生に対し,卒業後も知的好奇心を持ち続けることができるような教育を行うことは難しいと言わざるを得ない.また,結果として,日本の大学で教育を受けてもただのエコミックアニマルになってしまっただけで人間的に尊敬されず,長期的に日本の大学教育の評価が低下するといったことにもなりかねないと感じている).(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
- 58 産学官のマッチングのための制度を増やしていく必要がある.現段階では,個人のネットワークが中心となった連携であるので,そのような個人のネットワークがなくとも,産学官の需要と供給のマッチングを可能とする制度が必要であると思われる.(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 59 外国語学部系であるためか,産学官連携はほとんどない.しかし,教育プログラムにおいては,日本社会で活躍できる人材育成を念頭に教育を行っている.(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 60 地域創生に関する取り組みは,多すぎるぐらいである.それが優れた研究に繋がればよいのであるが,ほとんどが地域と大学の共同のお祭りのような自己満足の取り組みで終わっている.民間企業との取り組みは,それが行えるほどの実力がない研究者が多いのが実情である.(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)

- ・□間企業と組織的な連携を□つための取組として、総長を中心に本部主導で定期的な産学官連携の会が開催されている。また有用な社会連携の取り組みに対して、○○大学○○賞が授与され、奨励している姿勢が明確で、素晴らしいと考えられる。○○○○○○○ Compassでも起業によって日本を救う気概が示されていると感じられる。医学附属病院においては、企業との連携はこれまで上手く取れてきていたが、昨今、規制が厳しくなって減少しているように感じられ、日本衰退の一因になりかねない忌々しき事態としての危機感を持って対応すべき、と考えられる。医学部附属病院では、クロスアポイントや起業はこれまで殆ど前例がなく、逆に伸びしろと考えて、利活用すべきと存じました。地域創生に関しましても、○○○○○○○ Compassにも明記され、総長を中心に本部主導で、○○インテリジェンスビル構想などが進められていると感じます。D&IやGX、DXの実践も含め、少子超高齢社会の切り札として、○○インテリジェンススマートビルまで発展できたらと期待しています。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 61 依然として、研究成果をイノベーション、すなわち社会実装に結びつけるプロセスが円滑に行われているとは言い難い。研究成果をどのように社会実装に結びつけるのかというビジョンメイクの段階から、産学官連携の枠組みを用いて議論する必要がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 62 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)
- 63 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)
- 64 403に関しては、大学独自で「○○○大学ベンチャーズ株式会社(○○○)」を設立し、大学の優れた科学技術研究のシーズをスタート・アップ企業として立ち上げる支援の仕組みを構築した。407・408・410に関しては、EDGE、EDGE-NEXTの採択実績をもとにSCOREやSTARTなどの支援を受け、企業、地方自治体、他大学とも協力し、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いる。また、研究者・大学院生向けのギャップファンドを複数用意し、ファンドに採択された研究者チームには様々な学習機会を提供している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 65 若手のベンチャー企業が増えてきた点は、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、広く展開されてきている。学生にアントレプレナーシップ教育を取り入れた。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 66 産学連携は進んでいるが、ベンチャーについて進める必要がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 67 本学は第4期も引き続き「地域のニーズに応える社会貢献や産学連携の推進」をミッションの1つとしており、地域の団体や□間企業との連携により、ユニークな知的財産を□みだしている。一方で、ライフサイエンス分野(特に医薬・医療)における知的財産の創出と活用にも注力する必要がある、そのための組織や制度の改革を行っている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 68 外部資金獲得のための産学官連携は特に地方大学においてはとても重要なので、そのような活動に国としてもさらに支援をお願いしたい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 69 東京都であるため、地域創成は地域との連携と考え、観光科学など地域と結びついている分野の取り組みを評価した。大学発ベンチャーは、成功事例だけをもとに増やせ増やせという風潮に流されており、うまく行かない場合にどうリカバーするかなど、もっと日本に合った丁寧な進め方を考えるべきではないか。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 70 大学共同利用機関を基盤とする○○○○○○○大学では、産学連携を主なミッションとはしていない。ただし本学独自の研究センターで、科学と社会の関係を研究する部門を新設したため、これを地域・社会連携の一環と位置付けている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 71 本学の産学官金連携は、かなり先進的に実施していると自負しています。地域性もあり、「農と食」をテーマに各組織がまとまりやすく、以前から共創を意識して取り組みを進めています。農学は実学ということも要因の一つです。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 72 産学官連携と基礎研究のバランスに苦慮している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 73 大企業とは通常共同研究に加えて、大学院研究科内に企業と連携した共同研究講座を開設して、企業研究者(本学特任教授等に任命)と共に当該講座のプロジェクト研究の推進を通して学生の教育も行なっている。本学は公立大学として地域貢献を重視した取組を展開している。既述のように産学連携・研究推進機構を拠点として、地元産業界の技術者を対象とした先端技術(データサイエンス、AI、放射光技術等)に関するハンズオンセミナー、400人規模の産学連携シンポジウム、500人規模の学生と地元企業とのマッチング事業、高度専門職人材(博士取得者)の地元企業への就職、信金等地域金融機関と連携した地元企業の課題解決、新技術や新製品の開発に繋がる共同研究、○○工業会・○○経済同友会・県内各市商工会議所・○○県中小企業家同友会等々各種企業団体、経済団体、産業支援機関と連携した様々な産学連携活動等を展開して、地元産業界の発展と技術力向上などに貢献している。また、地域創造機構では県内各地の自治体と連携して教育の一環として各種フィールドワークを実施し、学生が地域住民と連携しながら、地域の産業や文化、地域資源、健康(特に中山間地の健康相談・指導など)、コミュニティ行事等々の維持発展、課題解決、健康増進などに資する活動を展開している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 74 研究者と大学事務職員の間で研究支援を行うURAや技術専門職が少なく、研究成果を社会(技術)イノベーションにむすびつける効率が低い点を反省している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 75 大学院修士課程や医療ニーズ、シーズの交換会を企業とも積極的に行っている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 76 産学連携を進めるためには、URAの増員と体制強化が必要だができていない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 77 示されたトピックを具現化するために必要な人材に対する社会的な認知とともに、その重要性が共有されていないと感じる。この領域における人材のマネジメントについては、待遇面も含めて大胆な意識転換が必要だと思う。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 78 国全体が内向きになっていて、起業家精神が育ちにくい環境にある。失敗しても何度も挑戦できる意識改革が必要。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 79

- 80 産学官連携について:私立大学では改革総合支援事業のタイプ4等に相当するが,そのための要件のハードルがやや高過ぎると感じられる.それらの支援なく産学官連携・地域連携をすすめるとなると担当教職員の力量に依存することとなり,業務的にサステイナブルではないといえる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 81 大学としては教育に集中しており,本パートの内容は各研究者に任せているが,今後取り組むべきことと承知している.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 82 産学官連携の鍵を握るURA人材の確保は容易ではなく,各大学が苦慮しているように感じられます.企業の技術部門にてマネジメント経験のある人材は我が国では豊富であると思われませんが,そうした人材と大学とのマッチングを,行政主導で行うような政策が望まれます.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 83 ベンチャー,インキュベーター,クロスアポイントメントは進展がない.知財マネジメントは戦略化し細々ながら進展あり.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 84 大学の研究者は教育と研究を両立することが必要.その中で,さらにベンチャー立上げまで考えられる先生はとても少ない.研究に時間を費やす先生を出すことで,学部の他の先生へ業務のしわ寄せがいくってしまうことになる.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,女性)
- 85 国研,企業,大学間に流動性がないのは問題.企業,政府が大学に直接的成果を求めすぎる.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 86 地域創生に関する質問に対しては,日本国外の地域創生を含めて回答しました.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 87 独フ라운ホーファ研究所などが実施しているような,官(国研)一民(企業)一学(大学)が,少し先の企業の困りごとをテーマに,POC (proof of concept)を実施する体制を参考に,日本にもそのような仕組み(企業発のPOCテーマを産学官で連携してプロジェクトを実施する仕組み)を作るべきだと思います.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 88 大学発ベンチャー支援の活動がより強化されることを望みます.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 89 官は相変わらず産を見て学を支援しようとは思っていない.旧態依然の体質はほとんど変わっていない.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 90 大学は研究成果の社会実装に力を入れています,もう少し将来を見据えた基礎研究を強化した方が良いと思います.社会実装できるような研究テーマではなく,基礎よりの研究テーマを.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 91 問3-10につき,すり合わせ文化が未だに強く,「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)」が心理的安全性をもって活躍することを許容できない風土が根強い様に感じる.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 92 昔ほどではないが,民間研究員を下に見るアカデミアがまだ存在する.企業の求めるものを理解していないアカデミアも多い.益々の産学官の連携で相互理解を進める必要があると感じる.地方の国立大などでは地域との連携をよくやられているところも多いと感じている.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)
- 93 大学や公的機関の持つ技術,得意とする技術を知ることができないので,たどり着けていない感もある.実際にそのような話を聞いたことがある.大学が知財を有効活用とすぎあまりに使いにくくなっている,大学は学生さんが研究するので成果を得ることは難しい場合があるというのが,共同研究をする際の前提となっている.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,女性)
- 94 パートナーを組む相手先の考え方に大きく左右されてくるため,一概に判断できないのではないかと思います.(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)
- 95 産学連携に関しては前年度に比較して活性化する兆しは見えつつあるが,評価点に反映されるほどの変化とはまだ言えないと感じている.(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)
- 96 未だに多くの日本人は変革を嫌っている.(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)
- 97 イノベーション的なマインドを持つ研究者の育成という点については,大学教員側の意識も変えていく必要がある.ただ,常に成果を求められる状況で高いプレッシャーのもと,特に若手研究者はイノベティブという名の冒険的な試みに手を出すマインドを持ちにくいと考えられる.民間への挑戦後にまた大学などの研究側に戻れる仕組みや,逆に企業研究者が大学へ進むなどの人材促進に関するリスクを保証するような仕組みの整備が求められる.(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)
- 98 JSTによるSTARTやSCORE事業などを介して,大学生などのマインドセットを考慮した活動が動き始めている.その結果として,若手起業家がぼちぼち出始めていると考えている.ただ,これらの起業家の成長過程を支援するシニアのメンターやエンジェルの育成が遅れている.(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)
- 99 そもそも論として,大学の教員,研究者に「組織的に」という概念が乏しいので,一般企業のようなマネジメントシステムが通用していないように感じる.また,本パートで挙げられているような人材育成や価値創出が,大学のポジションを得たり,昇格する時の,いわば人事評価に繋がらないため,取り組むモチベーションがわかないのも理解できる.(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)
- 100 共同研究はしやすい環境になりつつあるとは思いますが,大学のWebに契約書のテンプレートが配置されるなど,良くなってきているとは思いますが.(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)

- 101 当社は〇〇大学での研究成果の商品化を目的に設立された企業であったものの、2006年に医学部放射線科医局と共同で立ち上げた遠隔画像診断事業の展開が進み、地域の32の医療機関とともに地域医療に携わる業務を主に行っています。医療分野については医学部放射線科医局にお願いし、当社では遠隔画像診断のシステムやネットワークについて取り組んでおり、システムにおいては新型コロナウイルス禍ということもありものづくり補助金を活用してテレワークによる画像診断の実施を行い、ネットワークについては無線環境での検証や2023年にサービスが終了となる〇〇〇のADSL回線から専用回線への切り替えをはかっているところです。こうした取り組みは日本台湾オンライン技術発表会でも講演をさせていただきました。人材の育成については分からないとさせていただきます。(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)
- 102 「社会や産業の変化に応じた研究開発人材」これが大きな間違い！「あらゆる変化に対応できる柔軟な知性を持った人材」が重要！！社会や産業の変化を追っかけているようでは、既に周回遅れである。(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)
- 103 地域への貢献はまだまだであるが、目に見えるものも生じてきた。(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)
- 104 〇〇県・〇〇〇産業振興財団・〇〇大学様は産官学連携に積極的に取り組んでおられますし、そのようなお話は多方面からお聞きます。弊社は〇〇〇県関係者からサポートして頂いています。(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)
- 105 一部ではあるが、大学側の産学連携担当者が、大学びいきになっており、企業として連携を諦めた経緯がある。(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)
- 106 知財マネジメントについて、公的機関が所有する知財を企業側がもっと利用しやすくする必要がある。例えば、共同研究等と一緒にやっている企業に対して公的機関が所有する知財の実施権を付与する場合の費用について国が補填するなど。地方創生については各地域の努力と国との連携の強化も重要と考える。(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)
- 107 成功して「かっこよく」クールにされている方をみますが、その背景には、最初から資金を調達できる環境が整っていることが多いと思います。事業戦略・計画が良くても、資金がなければ、何もできず、亡くなった実母が良く言っていた「お金のないのは、首がないのと同じ」という言葉を最近、共感しています。(幼稚な話ですが)どこまで行っても、資金調達は必要で時間と労力を費やしていると思います。(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)
- 108 現在、ベンチャーキャピタルの投資委員もしているが、優れた案件も多く出てきている。ベンチャーを育成するための経営や財務のプロが少なく、技術的な内容以外の場所で問題を抱える事案が多いことを今後改善すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 109 ベンチャーやスタートアップへの着目、支援は高まってきていると思われるが、それに対し地方創生に関しては成果が見えてこない(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 110 民間企業との組織的な研究連携や地域貢献など様々な制度は整備されている。一方で、これらの制度が十分機能しているかは別のようと思われる。特に企業家精神を持つ人材育成などは取りこみそのものも難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 111 エッジプログラムなどを通じて起業家精神を持つ人材の育成に取り組む大学も現れているが、数はまだ少ないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 112 解決を迫られている社会課題に対する研究者の認識が甘いような気がする。また、地方の大学が疲弊しているところが多く、これが地域創成のアイデア供出を阻んでいるように思われる。地方国立大学に対する資金などの援助が不可欠と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 113 国プロの採択委員会で、産業界委員群と大学委員群で極端に評価が異なるケースが散見される(昨年JSPS,JSTで正反対例を複数経験した)。産業界委員は大学委員に比べて圧倒的に少数である。一方、産業界従事人口が7000万人に対して大学教職員は20万人である。「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」「民間企業との間の人材流動や交流」「地域創生に資する人材の育成」などには、競争的資金の採択委員会への産業界委員比率の抜本的増が必要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 114 地域創生等は大学や国の研究機関にとって目的ではなく、結果として行っもの。よって寄与できていなくても問題はない。(注:「公的機関は「国研」,国の「研究独法」を念頭に記載しており,公設試は含めていない)(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 115 特に博士後期課程の学生の就職先として一般企業への就職を増やすことで、大学と企業の交流が円滑になりイノベーションの創出の道が開ける。企業が弱体化して、企業内の研究所の衰退を見ると、優秀な博士号取得者をマネージしていける人材を企業内に配置する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 116 大学におけるアントレプレナー教育などは向上している。地域にもよるかもしれないが、女性の活躍がまだ不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 117 人材の流動性の確保が不可欠である。地方創生に関しては、予算が大きいついていることもあり、成果が見えてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 118 地方創生はどちらかというと教員がボランティアで行政や民間に知識の提供や講座などの提供を行っている例を見聞きする。ただしそれがその研究者個人の評価に必ずしも結びついておらず、論文やイノベーションにもつながるような内容ではないところが課題であると思う。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
- 119 創出やイノベーションの言葉がぐるぐる回っているだけで、研究者は振り回されていて、頭の中で創造が見えていないのでは(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
- 120 地域のことは分からないが、企業と大学の関係では、互いに相手とは関係は少ないとの意識が強い。このため研究はもちろんのこと、大学の教育においても企業との接点を高めようという意識に乏しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

- 121 イノベーション人材は大学や研究機関レベルではなく、高校や大学の時点で形づくられる。もっと早期の柔軟な教育が望まれる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 122 産学連携などを行うためには、研究者が主体となるのではなく、「価値を創る方」が主体となるべきです。テトリスのパーツを作るのが研究者だとしたら、パーツを回転させて組み合わせることをミッションとする方々です。企業では、事業開発 (BizDev) ができる方です。このような方々を巻き込むとともに、きちんとリソース配分することが大切だと思います。研究者はあくまでもパーツだという認識で。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 123 研究職に就くために査読付き論文掲載数が問われるため、挑戦的な研究よりも短期的に成果が出る研究を行なう傾向が強い。このため若手研究者が安定した職位に就く機会が増えないと挑戦的な研究が生まれにくくなっており、将来が危惧される。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 124 長年行ってきた文科省などの施策が経験を積みながら進化が認められ、その効果も出始めているように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 125 産学共同・ベンチャー創出・地域創生を、大学におしつけるのには、基礎研究者の立場からはやや疑問を持つ。大学には、大学の使命があるはず。教育・創発的研究など・・・(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 126 大学、企業共に、相互の関わり合い方について、明確なポリシーを持っているケースは非常に限られている印象を持つ。産学連携のプロジェクトなどを通じ(例:地域イノベーションエコシステム)、一定規模の企業と大学がプロジェクトベースでコラボレーションするようなケースは、国の補助事業を通じ、テストケース的には行われているが、国の関与なく自然発生的に広がっていくようなステージになるには、成功事例がいくつか出てくる必要があるような印象を持つ。私自身が地方大学でファンドを組成する仕事についており、多様で魅力的な事業化のタネとなる研究は、地方大学にもたくさん眠っているが、それを掘り起こすプロフェッショナル人材がまだ日本には少ない。数多ある民間ファンドは、投資先としてしか研究者をみず、起業支援機能もごく限られたファンドのみが取り組んでいるに過ぎない。官民イノベーションプログラム、10兆円ファンド、いずれも上位大学に偏った取り組みであり、日本の地方に偏在している事業化テーマを掘り起こすための国を上げた取り組みに、もっと注力すべきと考えている。あらたな地方大学像として、地域の中核となる大学振興パッケージを掲げてはいるが、研究開発人材、起業家人材の育成はまだ端緒についたばかり。大半は、既存の教員が新たなコマを任せられ、社長経験もないにも関わらず経営を語らざるを得ない状況と理解している。大学発ベンチャーがより一層増えていくためには、起業経験のある人材を大学が雇用して起業支援や教育に従事させたり、起業支援できる大学ファンドが研究者と同じ目線で共同経営型の投資をするなど、今までの大学にはいなかった新たなタイプの人材を登用し、大胆に活動する場を用意する必要がある。残念ながらそのような人材は現在雇おうと思って雇える環境ではなく、人材を育成することが必要な段階にあると考えている。結局のところ、新たなプロフェッショナル像をしっかりと描き出すところから始めざるをえず、魅力的な新たなキャリアとして潜在性のある優秀な人材を惹きつけるだけの人材像を提示し、一定以上の給与を払えるようなビジネスモデルもあわせて創造し、次世代【続く】
- 126 型の大学が重要な役割を果たし得るように大学のあるべき姿をしっかりと再定義し、新たなプロフェッショナル人材が輩出されるような取り組みを、仮説ベースでよいので努力を重ねていくことが重要である。当然ながら財源の問題があるが、国や自治体の補助金、地元有力企業からの出資、ファンド創設など、創意工夫が必要である。また、地域の中核となる大学振興パッケージは未だ確立したものはなく、まだ初期仮説を書き起こしたver1.0にすぎない。今後のさまざまな環境変化に応じ、またリアリティとのすり合わせを通じて、どんどんpivotを重ね、年を重ねるごとに見違えるように変化することを厭わない、自己否定型かつ止揚型の政策として運用していくことが重要だと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 127 本項に関わることを推進する政策は増加してきている印象である。これの成果は今後さらに出てくるものと考えられる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 128 大学は分野融合の重要性を実感しつつあり、少なくとも国内トップレベルの大学においては新たな視点から画期的な研究成果が生まれる機運がある。一方、企業とアカデミアの関係は国立大学時代とかわらず、依然としてアカデミアの成果を安く手に入れようとする傾向にある。大学の研究者にも企業側にも、相互の協力が研究発展に必須という意識付けが必要と思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 129 研究者が起業へチャレンジできる環境を更に整備して頂きたい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 130 情勢が大きく変化しているので、質問事項自体が的外れになっていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 131 イノベーションを育てる体制がほとんどない(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 132 連携の枠組みができつつあるので、さらに有機的に連携できれば良いと思う。ただし、イノベーションは硬直した環境からは生まれ難いので、研究の自由度は高めた方が良い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 133 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、まだ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増えており、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)
- 134 産学官連携ではグローバルなパートナーシップにもっと取り組む必要がある。国内研究者・国内機関のみによる産学官連携では限界がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 135 「人材を育成するための取り組み」とは何を指しますか？ 大学院教育改革ですか？それであれば、とくに国立大学は意識して実行している部分があります。ただ、どうい学生を育成すればよいかという理念が曖昧で、+アルファのプログラムを学生に課すだけの部分も多い。文系大学院問題は均衡点におちいって揺り動かすのが困難。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 136 核酸医薬品,低分子医薬品,遺伝子治療用ベクター開発など,難病の治療領域において,非常に高い有効性を経験しているが,全てグローバル製薬企業の製品である.非常に高額な医薬品であり,この領域において日本における医療分野における研究開発の遅滞が,このような状況を生み出した事を痛感している.一方で,これらの医薬品の臨床実装における有効性の限界も感じており,さらなるゲノム医薬品開発領域の充実の必要性がある.このようなニーズを研究領域が理解して発展させる必要があると考える.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 137 我が国は,若手の育成に大学からではなく,もっと低年齢からの育成がなされてもいいと思うのですが,学童期の学校生活を鑑みると,その取り組みは教育現場では見いだせない悲観的な気持ちになっています.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 138 産学連携が理解できる人物を組織的に育成する方法はないでしょうか.博士人材も産学連携に必要だと思います.本人がどのような職に向いているかを考える,考えるきっかけとなるようなセミナーなども開催し,どのようにして産学連携に関与する人を育成していくかをもう一度考えてみる必要はないでしょうか.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 139 そもそも大変なことに挑戦し,そう成功が出るものではないのに,帳尻をあわせることを期待するような事業評価はやめないと,投入資金が無駄になる.この構造問題を解決してほしい(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 140 挑戦を是とするについては,日本の社会の意識改革がさらに必要かと思われまます.大学で人材を育てても,受け皿が小さければ発展が難しいです.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 141 問4-07 (410)の問題文を見ると,大学等が「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)」を育成する任務を負っているように見えてしまうが,本当にそれで良いのだろうか.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,でもない.また,そもそもそういう意識は,社会が育てるものであって,体よく高等教育だけに責任を負わせるのはやめて欲しい.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 142 より良き方法の模索中の段階であるように思える. (俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 143 クロスアポイントなどの近年の制度の改革には,良い面と悪い面の両面性がある.課題採択の審査などを行っている,研究代表者であるにもかかわらず,エフォートが10%にも満たない申請を見かけるようになった.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 144 地域の創生にかかる産学官連携機会の提供と支援が必要.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 145 企業や地位との連携について,とくに前者ではまだまだの感がある.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 146 技術移転を本業とする公的機関が不可欠ではないか.現行の〇〇〇は基礎研究志向が強く,大学と競合している.基礎研究を志向する部署と技術移転に適する部署に仕分けして,後者は自治体の公設試を統合して,日本版のフロンティア研究機構ができないものか.イノベーション人材育成で必須なのか,人材の流動性を高めるような社会制度の見直しが必要ではないか.例えば,企業の退職金制度,退職後の同業他社への就職がむづかしい情報守秘義務など.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 147 大学院修了後のポストが任期制が多く,将来設計が立てにくいのは課題と感じている.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 148 大学や研究機関に知識に基づいた価値創出,地域創生,イノベーション人材などを直接的に求めること自体がおかしい.前パートでコメントしたように,幅広い知識や能力を身につけることを目的とし,本パートで質問していることは結果として,そういう人材がでてくればすばらしいが,人材がでなかったからといって大学などの在り方に問題があるわけではない.繰り返しとなるが,若い人たちに,幅広い知識,能力を獲得させることこそ,大学や研究機関の最大の任務と考えるべき.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)