

パート 4

産学官連携及び地域

(裏白紙)

39	3	3	0	大学や公的機関における連携推進は十分に行われていますが、日本の企業に余力があるかどうかは、若干疑問があります。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
40	3	3	0	有名大学と企業との連携事例もあるが、全国レベルとなっているかは不明である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
41	3	2	-1	企業と組織的な連携は弱いように思う。(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)
42	4	3	-1	該当する分野では小規模な企業が多く、企業側の余裕がなくなっている。(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)
43	6	5	-1	組織よりも属人的なつながりが強いと思うに至った。(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)
44	2	1	-1	むしろ(個人的には)それを阻害された。(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)
45	4	3	-1	産学連携への整備が始まっているため。(国研等現場研究者・自然科学、助教、研究員クラス、男性)
46	3	2	-1	やや減少(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
47	4	3	-1	産業界との交流接点をさらに増やすべき。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
48	3	2	-1	現在、構築にむけて、取り組んでいる状況。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
49	4	3	-1	企業のニーズと研究機関のシーズのマッチングがまだ不十分(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
50	4	3	-1	産学連携組織の支援が充実してきてはいるが、反面、諸経費の負担が多くなり、研究に使える共同研究費が減っている。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
51	3	2	-1	まだ不十分である(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
52	2	1	-1	企業の研究意欲が低下している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
53	6	4	-2	間接経費を30%とるため、企業から連携をためられるケースが散見される。(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)
54	4	2	-2	民間企業と組織的な連携を行うためには迅速な事務手続きが必要であるが、事務方も業務量に対して人員が逼迫しており、作業に対する所要期間が非常に長期化している。(大学現場研究者・自然科学、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性)
55	4	2	-2	サポート体制がなく、民間との共同研究などをすればするほど、マネジメントに時間をとられ研究時間が減少する。(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
56	4	2	-2	間接経費率の急増など、民間企業の負担が増加している。(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)
57	3	1	-2	産学とか言いつつも、結局、古き良き時代の「公務員」縛りがある。(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	他大学に比べ進度が遅い(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
59	4	1	-3	〇〇〇大は企業との共同研究が行いにくい(大学現場研究者・自然科学、第4G、保健、助教、研究員クラス、女性)

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	2024	差	
1	3	5	2	民間企業との共同研究は活発である(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)
2	3	4	1	産学連携に繋がるような研究に重点が置かれるようになってきており,基礎研究の衰退が心配な状況である。(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)
3	1	2	1	相談窓口などの整備が出来つつある。(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)
4	3	4	1	企業との共同研究について大学から支援を受けた(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	組織として,少しずつ慣れてきたと思われます(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
6	4	5	1	研究成果を特許出願と登録につなげ,さらに次の研究課題に活かしている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	2	0	企業体質による(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	3	3	0	国プロなどで複数の研究機関や企業との連携を図る取り組みにおいては,広い視野での議論がなされていると感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
9	1	1	0	研究費獲得の目的が前面に出すぎて民間は手堅くなっている(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)
10	1	1	0	自分たちはやってきた。(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)
11	3	2	-1	企業と組織的な連携は弱いように思う。(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)
12	2	1	-1	民間がもめているところに応えていないと思う。お金だけもらって仕事をしていない(という不満を民間側から聞くことがあった)。(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)
13	6	5	-1	間接経費率の急増など,民間企業の負担が増加している。(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)
14	3	2	-1	やや減少(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
15	3	2	-1	大学と民間の双方向性の理解が不十分(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	4	1	-3	〇〇〇大は企業との共同研究が行いにくい(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)

Q403.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。

集計グループ	分らない	2024年度調査											各年の指数											指数の変化				
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	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																					
大学グループ	大学の自然科学研究者	8.9	18.5	27.5	19.9	17.7	5.2	2.4	32,556	3.4	0.12	1.9	3.3	5.2	3.4	3.3	3.3	3.4	-	-0.1	0.0	0.1	-	-	0.0	1		
	工学等の自然科学研究者	12.7	21.5	20.9	18.9	18.4	5.2	2.3	6,297	3.4	0.33	1.7	3.4	5.4	3.4	3.4	3.5	3.4	-	-0.3	0.1	-0.1	-	-	0.0	2		
	重点プログラム研究者	9.2	13.9	25.2	22.7	20.2	5.9	2.9	800	3.7	0.15	2.3	3.8	5.5	3.9	3.6	3.6	3.7	-	-0.3	0.0	0.1	-	-	-0.2	3		
	人文・社会科学系研究者	29.8	21.1	23.7	18.1	3.3	3.8	0.0	2,141	2.4	0.45	1.4	2.6	4.0	2.2	2.4	2.2	2.4	-	0.2	-0.2	0.2	-	-	0.2	4		
	大学マネジメント層	1.2	11.9	33.7	25.9	18.5	8.6	0.0	243	3.6	0.00	2.3	3.6	5.2	3.4	3.5	3.5	3.6	-	0.1	0.0	0.1	-	-	0.2	5		
	国研等マネジメント層	3.6	17.9	35.7	16.1	19.6	3.6	3.6	67	3.3	0.00	2.0	3.1	5.2	2.7	2.9	3.3	3.3	-	0.2	0.4	0.0	-	-	0.6	6		
	企業全体	9.9	12.4	34.0	27.2	14.6	1.1	0.9	4,098	3.1	0.18	2.2	3.3	4.6	3.1	3.1	3.0	3.1	-	0.0	-0.1	0.1	-	-	0.0	7		
	大企業	9.2	3.8	30.5	32.8	18.3	5.3	0.0	831	3.8	0.16	2.7	3.9	5.1	3.8	3.8	3.9	3.8	-	0.0	0.1	-0.1	-	-	0.0	8		
	中小企業・大学発ベンチャー	10.1	14.5	34.8	25.8	13.6	0.0	1.1	3,287	3.0	0.22	2.0	3.1	4.5	3.0	2.9	2.8	3.0	-	-0.1	-0.1	0.2	-	-	0.0	9		
	俯瞰的な視点を持つ者	5.3	6.9	35.9	27.5	19.1	5.3	0.0	934	3.6	0.17	2.4	3.6	5.1	3.2	3.3	3.5	3.6	-	0.1	0.2	0.1	-	-	0.4	10		
第1グループ	14.6	12.1	22.3	15.0	25.3	8.8	2.1	5,949	4.1	0.26	2.4	4.3	6.0	4.1	4.0	4.0	4.1	-	-0.1	0.0	0.1	-	-	0.0	11			
第2グループ	10.7	13.9	28.0	21.3	19.5	3.1	3.5	8,868	3.6	0.23	2.2	3.5	5.3	3.6	3.3	3.4	3.6	-	-0.3	0.1	0.2	-	-	0.0	12			
第3グループ	7.2	14.8	33.2	19.6	15.9	7.5	1.8	8,051	3.4	0.21	2.1	3.3	5.2	3.3	3.4	3.3	3.4	-	0.1	-0.1	0.1	-	-	0.1	13			
第4グループ	5.1	29.7	25.4	21.9	12.8	3.0	2.0	9,688	2.7	0.23	1.3	2.8	4.6	2.8	2.7	2.7	2.7	-	-0.1	0.0	0.0	-	-	-0.1	14			
理学	21.5	15.4	22.5	19.8	17.1	1.8	1.9	4,923	3.3	0.31	2.0	3.4	5.1	3.6	3.4	3.5	3.3	-	-0.2	0.1	-0.2	-	-	-0.3	15			
工学・農学	6.6	17.4	23.4	20.8	21.4	7.2	3.2	14,731	3.7	0.17	2.1	3.8	5.7	3.7	3.7	3.6	3.7	-	0.0	-0.1	0.1	-	-	0.0	16			
保健	6.7	20.9	34.1	18.9	13.6	4.2	1.5	12,902	2.9	0.18	1.8	2.9	4.7	3.0	2.9	2.8	2.9	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-	-0.1	17			
臨床	2.9	16.8	42.4	24.3	5.0	4.6	4.1	1,962	3.0	0.44	2.0	2.9	4.3	3.6	2.9	2.7	3.0	-	-0.7	-0.2	0.3	-	-	-0.6	18			
臨床以外	7.4	21.7	32.6	17.9	15.2	4.2	1.1	10,939	2.9	0.12	1.7	2.9	4.7	2.8	2.8	2.8	2.9	-	0.0	0.0	0.1	-	-	0.1	19			
教授	8.0	19.3	25.4	21.9	18.5	5.4	1.5	14,380	3.3	0.18	1.9	3.4	5.2	3.4	3.3	3.2	3.3	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-	-0.1	20			
准教授	9.7	18.7	29.2	18.5	16.2	4.9	2.8	13,388	3.3	0.17	1.9	3.2	5.1	3.4	3.2	3.2	3.3	-	-0.2	0.0	0.1	-	-	-0.1	21			
助教	9.2	15.7	28.8	17.9	19.3	5.3	3.7	4,788	3.6	0.33	2.1	3.4	5.5	3.3	3.3	3.5	3.6	-	0.0	0.2	0.1	-	-	0.3	22			
性別	男性	7.9	18.5	27.3	20.1	18.7	5.1	2.4	27,502	3.4	0.13	1.9	3.4	5.3	3.4	3.3	3.3	3.4	-	-0.1	0.0	0.1	-	-	0.0	23		
女性	14.4	18.5	28.7	18.7	12.1	5.7	1.9	5,054	3.1	0.16	1.8	3.1	4.9	3.1	3.2	2.9	3.1	-	0.1	-0.3	0.2	-	-	0.0	24			
任期	任期有	10.9	14.6	26.0	21.8	20.4	4.8	1.5	7,113	3.5	0.22	2.2	3.6	5.4	3.4	3.4	3.7	3.5	-	0.0	0.3	-0.2	-	-	0.1	25		
任期無	任期無	8.3	19.6	27.9	19.4	16.9	5.3	2.6	25,443	3.3	0.13	1.9	3.2	5.2	3.4	3.2	3.1	3.3	-	-0.2	-0.1	0.2	-	-	-0.1	26		

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、大学部局分野別など)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。

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	2024	差	
1	3	5	2 自身がスタートアップを目指すことになり、大学からのサポートを頂くことになって、しっかりしたサポート体制があることが分かった。(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)
2	1	2	1 分野によってはベンチャー起業が一般的に行われているようである。(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)
3	2	3	1 一部の研究者(農学に近い生物学分野)ががんばっている。(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,女性)
4	3	4	1 ベンチャー企業の設立や事業展開は増えている(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)
5	1	2	1 制度の整備が進んだ(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1 セミナーが開催されている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
7	5	6	1 ベンチャーベンチャー言い過ぎだと思います。(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	1	2	1 組織として、少しずつ慣れてきたと思われ(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	3	4	1 大学発ベンチャーの操業実績は伸びつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 GAPファンドの活用や,知財活用に向けたピッチコンテスト等を活発化している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	3	4	1 本学発ベンチャー企業が出来たことやマッチング活動が行われているので。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1 多少進展した(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1 全国的に環境が整いつつある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	3	1 支援体制も整い,社会実装目前の研究成果を複数確認しているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
15	4	5	1 スタートアップ支援の取組が充実してきているから。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
16	1	2	1 取り組み始めているため(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
17	2	3	1 ベンチャー設立数が増加している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	3	4	1 スタートアップ企業設立支援のための環境整備を進めており,また,研究成果を事業化する事例も出始めている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	5	6	1 ○○○○研究室を新設するなどの取り組みで成果が出てきた(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	2	3	1 アカデミア発のベンチャー企業は以前よりも増えてきているように思う。それらが数年後も生き残っているかが重要である。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	2	3	1 過去に比して,ベンチャー設立は増えていると感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
22	2	3	1 ベンチャー企業の数は増えてはきている。新たな価値創出はこれからの期待したい。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	3	4	1 投資資金が増加したこともあり,ベンチャー企業の設立は増えていると感じる。(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)
24	2	3	1 大学からのスタートアップ企業が増えた印象(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)
25	3	4	1 注目される大学発ベンチャーの数が増加していると認識(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
26	3	4	1 スタートアップ支援事業等拡大している(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
27	2	3	1 充分ではないが,そのような気運は高まりつつあると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
28	3	4	1 取り組みが進んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
29	3	4	1 ベンチャー企業の設立に関しては,経営面の強化が課題であったが,徐々に対応できる人材が増えてきた。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
30	2	2	0 そのような展開はあまり聞いたことがない。(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)
31	1	1	0 そもそも私も含めて起業に興味がない人が多いので,仕方ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
32	3	3	0 スタートアップが流行だが,教員負担が想像以上に大きく,後が続かない気がします。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
33	1	1	0 大学の規則の壁がある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
34	1	1	0 文系であることから,ベンチャー企業の設立や事業展開につなげるという発想自体が乏しい。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	4	4	0 スタートアップ数が顕著に増加している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	1	1	0 相変わらず,大学が足を引っ張ってる。特に特許の出願時に職務発明を盾に内容の開示を求めるのは法律で禁止したほうがいいと思う。(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)
37	2	2	0 起業に関する知識が乏しい。経験者や知識を持った人のアドバイスがより必要。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
38	2	2	0 大学発のベンチャーに対する「目利き役」のプロがない。また,有望なベンチャーに資金が融通されにくい状況がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

39	1	1	0	日本のベンチャー育成制度はほとんど機能していない。審査ばかりしていないでお金をもっと投資して実践させないと知識移転は難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
40	2	2	0	ベンチャー企業と研究とのスムーズなエコシステムを我国ができつつあると思うが,まだその流れができにくい状態では?(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
41	4	4	0	ベンチャー企業などを意識できる若手が,継続して育ちつつあるものと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
42	2	2	0	ベンチャー支援策は多くあるが絶対数が少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
43	4	3	-1	ベンチャー企業が補助金目的のペーパーカンパニー化しているという認識をすることがある。(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)
44	2	1	-1	ベンチャー設立などの話は聞いたことがない。そもそも経営の知識がないので,事業展開などできないのでは?(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,女性)
45	5	4	-1	現在の業務とベンチャー企業の設立を両立することは不可能。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授,主任研究員クラス,男性)
46	2	1	-1	ベンチャー企業を設立した研究者に話を聞く機会があり,サポートが得られていないことをよく知った。(国研等現場研究者・自然科学,助教,研究員クラス,女性)
47	3	2	-1	やや減少(人文・社会科学系研究者,教授,部局長等クラス,女性)
48	4	3	-1	取組は行われているがアウトカムが不十分(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	金脈となる技術の多くが埋もれてしまっている現状(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	適切かと言えば,新たな価値の創出はあまり起きていないようにも思われます。このあたり,ベンチャー企業の体力も考えると,継続的なショーケースなどの支援は必要となるかもしれません。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
51	2	1	-1	ソフトウェア系,システム系以外は難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
52	2	1	-1	諸外国の状況や最近の動向と比較すると不十分と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
53	3	1	-2	ベンチャー設立は,理事会により歓迎されない。理事会が閉鎖的で,外部資金の導入をいやがる。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授,部局長等クラス,女性)
54	4	1	-3	○○○大は企業との共同研究が行いにくい(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教,研究員クラス,女性)

Q404. 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。

集計グループ	2024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	8.6	21.9	25.3	22.9	11.9	7.4	2.0	32,556	3.2	0.12	1.7	3.2	4.9	3.2	3.1	3.1	3.2	-	-0.1	0.0	0.1	-	-	0.0
国研等の自然科学研究者	5.2	21.1	26.4	20.8	17.1	9.4	0.0	6,297	3.3	0.29	1.8	3.3	5.3	3.5	3.5	3.7	3.3	-	-0.0	0.2	-0.4	-	-	-0.2
重点プログラム研究者	7.6	19.3	24.8	25.2	14.3	6.7	2.1	800	3.4	0.15	1.9	3.5	5.0	3.1	3.0	3.2	3.4	-	-0.1	0.2	0.2	-	-	0.3
人文・社会科学系研究者	19.7	21.0	20.2	14.7	10.1	11.3	3.1	2,141	3.5	0.52	1.6	3.2	5.7	2.9	3.2	2.9	3.5	-	-0.3	-0.3	0.6	-	-	0.6
大学マネジメント層	0.8	14.8	39.1	28.4	14.0	2.9	0.0	243	3.0	0.00	2.1	3.1	4.5	3.0	3.1	3.0	3.0	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-	0.0
国研等マネジメント層	1.8	25.0	33.9	17.9	16.1	3.6	1.8	67	2.9	0.00	1.6	2.9	4.7	3.3	2.9	2.9	2.9	-	-0.4	0.0	0.0	-	-	-0.4
企業全体	10.7	16.4	42.5	20.1	9.3	0.5	0.6	4,098	2.6	0.15	1.9	2.8	4.0	2.6	2.7	2.5	2.6	-	-0.1	-0.2	0.1	-	-	0.0
大企業	9.9	8.4	35.9	29.0	14.5	2.3	0.0	831	3.3	0.16	2.3	3.4	4.7	3.1	3.4	3.3	3.3	-	-0.3	-0.1	0.0	-	-	0.2
中小企業・大学発ベンチャー	10.9	18.4	44.2	17.8	8.0	0.0	0.7	3,287	2.4	0.19	1.8	2.7	3.7	2.5	2.6	2.4	2.4	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-	-0.1
俯瞰的視点を持つ者	6.1	17.6	35.1	32.8	4.6	3.8	0.0	934	2.8	0.16	1.9	3.1	4.2	2.5	2.6	2.7	2.8	-	-0.1	0.1	0.1	-	-	0.3
第1グループ	15.8	10.6	18.7	26.3	11.2	13.0	4.4	5,949	4.2	0.27	2.6	4.1	6.1	4.0	4.0	4.2	4.2	-	-0.0	0.2	0.0	-	-	0.2
第2グループ	8.3	14.2	30.1	22.0	15.9	7.4	2.1	8,868	3.5	0.24	2.2	3.5	5.3	3.5	3.4	3.4	3.5	-	-0.1	0.0	0.1	-	-	0.0
第3グループ	6.4	29.2	21.9	26.4	10.9	4.1	1.2	8,051	2.8	0.21	1.3	3.0	4.5	3.0	2.8	2.7	2.8	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-	-0.2
第4グループ	6.2	29.8	27.8	18.9	9.4	6.8	1.1	9,688	2.7	0.24	1.3	2.7	4.5	2.6	2.5	2.6	2.7	-	-0.1	0.1	0.1	-	-	0.1
理学	20.6	12.6	27.5	26.6	8.7	1.6	2.3	4,923	3.1	0.25	2.1	3.3	4.6	3.4	3.3	3.5	3.1	-	-0.1	0.2	-0.4	-	-	-0.3
工学・農学	5.8	17.2	23.9	23.6	18.0	9.1	2.4	14,731	3.7	0.18	2.1	3.8	5.6	3.5	3.5	3.5	3.7	-	-0.0	0.0	0.2	-	-	0.2
保健	7.2	30.8	26.0	20.8	6.0	7.7	1.4	12,902	2.7	0.20	1.3	2.7	4.4	2.8	2.5	2.6	2.7	-	-0.3	0.1	0.1	-	-	-0.1
臨床	7.6	39.7	15.9	24.2	0.0	12.0	0.5	1,962	2.5	0.44	1.0	2.3	4.3	3.4	2.2	2.3	2.5	-	-1.2	0.1	0.2	-	-	-0.9
臨床以外	7.1	29.2	27.8	20.2	7.1	6.9	1.5	10,939	2.7	0.13	1.3	2.7	4.4	2.7	2.6	2.7	2.7	-	-0.1	0.1	0.0	-	-	0.0
教授	7.2	19.4	25.0	26.4	12.2	8.8	1.0	14,380	3.3	0.18	1.9	3.5	4.9	2.9	2.9	3.0	3.3	-	-0.0	0.1	0.3	-	-	0.4
准教授	9.5	24.4	25.2	22.4	10.7	6.2	1.5	13,388	3.0	0.19	1.5	3.0	4.7	3.4	3.2	3.1	3.0	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-	-0.4
助教	10.1	22.4	26.5	14.1	14.1	6.6	6.2	4,788	3.4	0.33	1.7	3.1	5.5	3.3	3.2	3.4	3.4	-	-0.1	0.2	0.0	-	-	0.1
性別	7.1	21.8	24.7	24.1	12.5	7.7	2.1	27,502	3.3	0.14	1.8	3.3	4.9	3.2	3.1	3.2	3.3	-	-0.1	0.1	0.1	-	-	0.1
男性	16.6	22.2	28.8	16.5	8.3	6.1	1.5	5,054	2.8	0.16	1.6	2.8	4.5	3.0	2.9	2.7	2.8	-	-0.1	-0.2	0.1	-	-	-0.2
女性	8.0	23.0	24.8	22.5	12.9	6.5	2.3	7,113	3.2	0.25	1.7	3.2	4.9	3.4	3.1	3.3	3.2	-	-0.3	0.2	-0.1	-	-	-0.2
任期	8.8	21.6	25.5	23.0	11.6	7.7	1.9	25,443	3.2	0.13	1.7	3.2	4.9	3.1	3.1	3.1	3.2	-	-0.0	0.0	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」→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。

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	2024	差		
1	1	4	3	クロスアポイントの活用が急が増えた(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
2	1	3	2	実例が増えてきた(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)
3	2	4	2	学会などの寄りで情報のやり取りはできていると感じます。(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)
4	1	2	1	クロスアポイントにより他の研究機関に所属する研究者の採用等も行われているから。(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)
5	1	2	1	特定の分野で試みが見られた。(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)
6	4	5	1	交流研究員の制度が増えた。(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)
7	1	2	1	自分で希望しない限りそのような交流はないが,実際に希望して出向している人がいるから。(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)
8	2	3	1	制度の整備は進みつつあり,実績も出始めていることから,十分ではないにしても改善の方向にあると言える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	1	2	1	研究者の交流は,以前よりは改善してきたと思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	起業人材採用に力を入れており,民間企業や研究所からの人材流動を促進している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1	民間企業とのクロスアポイントメント等による人的交流が徐々に進んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1	企業からの実務家の教員採用を増やす動きがある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	3	4	1	実務家教員としてのURAの雇用を積極的に進め,民間企業との連携を進めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	4	1	学長ガバナンスにより,少しずつ向上していると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	1	2	1	全国的に環境が整いつつある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	3	1	交流について実績が増えてきましたので,昨年より高評価にしました。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,女性)
17	4	5	1	〇〇〇〇研究室を新設するなどの取り組みで成果が出てきた(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	1	2	1	努力により少しは改善。(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	3	1	一部大学,また,AIST,JSTなど国研は,より一層人的交流を進めようとする姿勢が顕在化してきた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
20	3	4	1	当社での実績増。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
21	3	4	1	大学教員がスタートアップを起業したり,クロスアポイントメントで企業の業務を実施したりする環境が身近になってきました(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
22	2	3	1	少しずつですが,広がっ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)
23	2	3	1	増加傾向にあると感じる。(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)
24	3	4	1	少しずつ,進展している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
25	4	5	1	交流は限定的かもしれないが,企業のシニア技術者が大学に採用される例が増えてきていると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	4	4	0	仕組みはある。転出・転入や受入の手続き支援は十分とは言えない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
27	5	5	0	自身を含め企業出身の教授が多い。(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)
28	2	2	0	そのような交流はあまり聞いたことがない。(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)
29	1	1	0	そもそも私も含めて起業に興味がない人が多いので,仕方ない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
30	1	1	0	大学の規則の壁,大学業務の壁がある。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	1	1	0	人材は何も流動していない(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
32	4	4	0	給与レベルの差があり企業とのクロスアポイントは困難(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	2	2	0	このような交流が本人のキャリアアップにつながるという前向きな意見は相対的には少ないのではないかと思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
34	1	1	0	院生は親思いの良い子に育てられ,大手企業にしか興味がない。野武士が育っていない(既に先生が野武士ではないので仕方ない)。(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)
35	1	1	0	ポストドクを探りたいとも思わないし,大学もポストドクを企業に就職させる教育(社会性,マナーなど)をしてない。(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)
36	2	2	0	クローブも時間で分担ではなくて,寄与度で対応する対策が必要。時間的縛りだと窮屈で研究者に向かない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
37	3	3	0	基幹教員制度が定着すれば状況は改善されるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
38	2	2	0	一方通行が長く続いているかと思われます。修士から企業に入ったのち,戻ってくる研究者はあまりいないかと思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)

39	1	1	0	民間企業にやる気がない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
40	1	1	0	クローズドや流動性は結局のところ手厚い社会保障と相補的な関係にある。結果としてそのまま流動性を増やすことは構造的に難しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	3	3	0	公民間の人材流動・交流において,対象人材の経済的リソース等の視点がどの程度考慮されているか,不明である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
42	1	1	0	現場の若手などは意欲があっても,その中間管理職層のマインドが変わらない結果,出る杭は打たれる系の状況がある(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	むしろ(個人的には)それを大きく阻害された。(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)
44	3	2	-1	クロスアポイントを行っている者は所属機関には存在しない。(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	3	2	-1	最近では人材の流動・交流について話を聞かない。(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)
46	4	3	-1	民間企業との交流は低調なままか,少し減ってきているように思います。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
47	3	2	-1	クロスアポイントは,大学の研究者にとって何のメリットもなく,仕事が増え給与は増えない制度になってしまっている。企業からの天下りの代替になっていないか。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	3	2	-1	期待したほどには進んでいない。その理由として,民間との給与格差を埋める財源が不足している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
49	3	2	-1	毎年交流が増えているが,ニーズに対応できる変化速度に追いついていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	民間とのクロスアポイントが終了したため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
51	4	3	-1	中堅層以降で,国立大学と民間企業との給与差が開き,交流の障壁となりつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	民間企業とのクロスアポイントによる人事交流は敷居が高い。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	未だ十分とはいえない。もっと促進されるべきと考えるから。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
54	2	1	-1	待遇やポジションの確保がないと流動化しない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
55	2	1	-1	大学から民間に出て活躍し,再度,大学に戻るなどの事例が皆無であることが人材層の単一化を生み,学術界を弱くしている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
56	2	1	-1	大学等と民間企業との間の人材流動は,分野にかかわらず不十分であるため。民間企業から大学等への転職機会は,むしろ減っている印象すらある。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
57	3	1	-2	最近交流が減ってきた印象。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
58	5	3	-2	民間企業との間の人材流動は多くない(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)
59	3	1	-2	私自身は大学とのクロスアポイントに従事しているが,まだほとんど活用されていない(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)

Q405. 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(知的財産の判断、権利化後のライセンスングの判断、権利化後のライセンスングの判断等)は十分に機能していると思いませんか。

集計グループ	分らない	2024年度調査											各年の指数										指数の変化				
		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	大学の自然科学研究者	14.9	11.0	14.9	24.9	22.1	9.4	2.7	32,556	4.3	0.12	2.8	4.4	4.4	4.4	4.3	-	-0.1	0.0	-0.1	-	-0.2	1				
	国研等の自然科学研究者	14.6	7.9	14.5	16.9	26.9	11.6	7.5	6,297	5.0	0.34	3.2	5.2	5.1	5.0	5.0	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3	2				
	重点プログラム研究者	12.6	13.0	18.9	18.9	21.0	12.2	3.4	800	4.2	0.16	2.4	4.4	4.1	4.0	4.2	-	-0.3	-0.1	0.2	-	-0.2	3				
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4				
	大学マネジメント層	0.8	5.3	17.7	28.8	29.2	17.7	0.4	243	4.8	0.00	3.4	4.9	4.8	4.7	4.8	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	5				
	国研等マネジメント層	0.0	1.8	16.1	35.7	33.9	8.9	3.6	67	4.9	0.00	3.7	4.8	4.7	5.0	4.9	-	0.3	-0.1	0.0	-	0.2	6				
	企業全体	14.4	18.2	31.1	20.4	11.3	3.8	0.9	4,098	2.9	0.21	1.8	3.0	3.0	3.0	2.9	-	-0.1	0.0	-0.1	-	-0.2	7				
	大企業	9.9	7.6	30.5	31.3	15.3	5.3	0.0	831	3.6	0.17	2.5	3.7	4.9	3.9	3.6	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	8				
	中小企業・大学発ベンチャー	15.5	20.9	31.2	17.6	10.3	3.4	1.1	3,287	2.8	0.26	1.7	2.8	4.4	2.9	2.8	-	-0.1	0.1	-0.1	-	-0.1	9				
	雇主的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10				
	第1グループ	18.3	9.3	14.5	25.4	20.2	8.0	4.3	5,949	4.4	0.26	2.9	4.5	6.0	4.9	4.6	4.4	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5	11			
	第2グループ	14.3	5.5	17.5	19.0	27.0	15.4	1.4	8,868	4.8	0.23	3.2	5.1	6.4	4.9	4.8	4.7	4.8	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	12		
	第3グループ	16.4	13.2	11.3	34.0	14.7	9.0	1.4	8,051	4.0	0.21	2.8	4.2	5.5	4.0	3.8	4.1	4.0	-	-0.2	0.3	-0.1	-	0.0	13		
	第4グループ	12.1	15.4	15.8	22.5	25.1	5.0	4.0	9,688	4.0	0.25	2.4	4.3	5.8	4.2	4.3	4.2	4.0	-	0.1	-0.1	-0.2	-	-0.2	14		
	理学	28.4	7.7	20.0	24.0	10.5	6.8	2.5	4,923	3.9	0.32	2.5	3.9	5.3	4.1	4.1	4.3	3.9	-	0.0	0.2	-0.4	-	-0.2	15		
工学・農学	10.5	9.8	14.8	22.9	28.0	11.0	2.9	14,731	4.5	0.18	3.1	4.8	6.2	4.8	4.7	4.5	-	-0.1	0.0	-0.2	-	-0.3	16				
保健	14.7	13.7	13.0	27.6	19.9	8.5	2.6	12,902	4.1	0.19	2.6	4.3	5.8	4.2	4.1	4.1	-	0.0	-0.1	0.0	-	0.0	17				
臨床	22.2	31.6	19.4	8.7	11.8	5.6	0.5	1,962	2.5	0.30	1.0	2.3	4.7	4.2	3.6	3.2	2.5	-	-0.6	-0.4	-0.7	-	-1.7	18			
臨床以外	13.3	10.5	11.8	31.0	21.3	9.0	3.0	10,939	4.4	0.12	3.2	4.5	5.9	4.3	4.3	4.4	4.4	-	0.0	0.1	0.0	-	0.1	19			
教授	10.9	9.5	16.6	26.0	26.8	8.5	1.7	14,380	4.3	0.17	3.0	4.5	5.9	4.3	4.4	4.3	-	0.0	0.1	-0.1	-	0.0	20				
准教授	16.3	9.9	16.1	26.1	17.8	10.9	3.0	13,388	4.3	0.21	2.8	4.3	6.0	4.6	4.5	4.4	4.3	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3	21			
助教	23.0	19.0	6.3	18.7	20.3	7.8	4.9	4,788	4.2	0.29	1.7	4.5	6.1	4.4	4.5	4.2	-	0.1	0.0	-0.3	-	-0.2	22				
性別	13.2	10.9	14.2	25.9	23.9	9.3	2.5	27,502	4.3	0.14	2.9	4.5	6.0	4.5	4.4	4.4	4.3	-	-0.1	0.0	-0.1	-	-0.2	23			
女性	23.8	11.8	18.4	19.8	12.4	10.1	3.8	5,054	4.1	0.19	2.3	4.0	6.0	4.5	4.3	4.1	4.1	-	-0.2	-0.2	0.0	-	-0.4	24			
任期有	17.3	9.9	12.8	29.9	24.5	4.4	1.1	7,113	4.1	0.18	3.1	4.4	5.6	4.7	4.4	4.5	4.1	-	-0.3	0.1	-0.4	-	-0.6	25			
任期無	14.2	11.4	15.5	23.6	21.5	10.8	3.2	25,443	4.3	0.14	2.8	4.5	6.1	4.4	4.4	4.4	4.3	-	0.0	0.0	-0.1	-	-0.1	26			

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。

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	2024	差	
1	3	6	3 特許申請の経験から、大学側の積極的な支援制度が確認された。(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)
2	1	4	3 知財だけ妙にガツガツ感が出てきた。はっきり言って、大学が特許を保有して何がしたいの?という感じ。(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)
3	3	5	2 知財の管理システムを導入とライセンスを得意とするURAの配置により、近年ライセンス契約が大きく増加している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	2	3	1 関係機関が努力している(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)
5	1	2	1 担当部署はあるが、研究者との連携はまだまだ限定的であると感じる(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)
6	2	3	1 知財部・産学連携の部署が分社化され、裁量が増したことにより取り組みが充実した(大学現場研究者・自然科学,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
7	4	5	1 知財活用の体制は良くなってきていると思います。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
8	3	4	1 知財のライセンス意識は高まってきている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1 本学外部に(株)○○○大学TLOを設立し、優秀な技術移転の専門家を確保することにより、従来の受動的な知財マネジメントから、能動的な知財マネジメント(研究室訪問等による発明発掘やマーケティングに基づく技術移転)ができる体制へ変革した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1 専門的な人を雇用することが制度的にも資金的にも不十分。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1 企業との共同研究が増えてきたため、知的財産に関する委員会もやや活発に活動するようになった。(国研等マネジメント層,その他,男性)
12	2	3	1 共同研究時の成果(知的財産)の持ち分比率を多く要求する事例が出てきている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
13	1	2	1 知財の発掘を進め、研究者の事業化への思考が進みつつある(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)
14	3	3	0 知財部がある程度機能しているように思う。(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)
15	1	1	0 知的財産管理の専門家や部署が配置されておらず、各研究者が対応せざるをえない状況である。(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)
16	6	6	0 専門の部署・人材を有している。(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	2	0 ○大在籍中から、知財を積極的に活用できている機関を未だにみることがない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
18	2	2	0 先生方の知的財産への知識が不足(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
19	2	2	0 大学の知財権に関する主張が強すぎるので企業にとっては使いにくいです。(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
20	1	1	0 知財活用のM&Aシステムを創設してほしい(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)
21	1	1	0 出願されている特許明細内容からも、知財を理解して出願されているとは思えない。研究者自身が知財の知見を身につけるべき。もしくはそれをサポートする体制が必要。(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	2	1	-1 大学の支援が消極的になったと感じられる(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)
23	4	3	-1 TLOなどがかえって、足かせになっているケースがある。(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)
24	2	1	-1 知財担当者が不親切、書き方のわからない書類の作成など研究以外のことに時間が取られる。一方、他の大学や企業の知財担当者はよく働いていると思う。(大学現場研究者・自然科学,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
25	5	4	-1 最近、知財を取得するための予算が不足しているのか、知財本部が急激に消極的になり、話が動かなくなった。(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)
26	2	1	-1 人材不足で望んでもできない(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,女性)
27	3	2	-1 知的財産を扱う部署はあるが、前例のない案件に多大な時間がかかり、十分に機能しているとは言えない(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)
28	4	3	-1 担当部署の方はよくやっていますが何しろ事務手続きが多すぎます(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)
29	3	2	-1 少数の事務担当者で大学全体の知財をマネジメントしているのが現状(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)
30	5	4	-1 知的財産の権利化推奨の仕組みはよく機能しているが、一方で研究としての再現性に不安があると当該学術分野で認識されている技術までベンチャー化しているという話も聞くので、推奨しすぎるのも考え物である。(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)
31	3	2	-1 研究を理解しつつ、知的財産マネジメントに携わることが可能な人材は不足している。(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	3	2	-1 知的財産権の認識について、日本人はまだまだ低いと感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
33	2	1	-1 予算削減等でより機能が低下している(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
34	5	4	-1 出願、審査請求、年金の支払い、いずれも渋すぎます。せつかくの競争力の原資となる研究成果が権利化されていない。出願だけはもっとハードルを下げてよいと思う。(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)

35	6	4	-2	現在,企業と少し揉めている.そもそもの契約書が穴だらけだったことが要因.(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)
36	4	2	-2	発明委員会も存在しない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
37	5	3	-2	少し過剰で書類仕事が増え,研究に支障が出ている(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)
38	5	3	-2	資金の問題もあるため,常に権利化できるわけではない(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
39	3	1	-2	特許化しようにもお金がありません.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
40	5	3	-2	この分野の専門人材不足.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
41	5	3	-2	知財出願・取得の体制はあるが,それを活用する体制は十分ではない.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	4	1	-3	知財部がない(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)

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	2024	差	
1	1	4	3	本当に有用なら企業が出しているはず。(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)
2	1	4	3	創業ベンチャーエコシステム等のシステムの整備,まだまだ不十分であるが。(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)
3	1	3	2	大学として新たにGAPファンドを募集・配分する取り組みを始めている(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	2	3	1	利用するかどうかはともかく,資金を得るためのチャンネルが増えてきた。(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	2	3	1	企業からの支援は増えているが内部資金は無い(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	本学の研究者が一定の数のAMED橋渡し事業や,JSTスタートアップエコシステム事業の資金を獲得しているので。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
7	2	2	0	資金はまだ不十分な状況である(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	2	1	-1	基礎研究から実用化のレベルにする場合,試作機開発にはけた違いに多額な資金が必要になるがアプライできる研究費自体が少ない。(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授,主任研究員クラス,男性)
9	4	3	-1	ギャップファンドを設けているが,残念ながら金額が増やせていない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	1	-1	全く足りていない(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)
11	3	2	-1	試作品開発への資金は十分であるが,ビジネスプラン策定のための資金と人材が不足している。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
12	4	2	-2	前のセクションで記載したが,ここが一番不足している。この段階で「用途の明確化」「市場調査」を求められたため,「用途開拓」がしにくい。(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)
13	3	1	-2	過去の一年間でこのような事例はなかった。(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)
14	4	2	-2	NEDO若サポ等の予算配分が少ないことを知ったため,「不十分」寄りに変更した。(国研等現場研究者・自然科学,助教,研究員クラス,男性)

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	2024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	9.3	12.2	15.3	23.1	21.9	14.1	4.2	32,556	4.5	0.12	2.8	4.6	4.5	4.5	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2	1			
	国研等の自然科学研究者	17.4	16.1	24.5	14.6	13.5	12.5	1.4	6,297	3.7	0.34	2.0	3.4	3.8	3.7	-	-0.1	0.4	-0.1	-	0.2	2			
	重点プログラム研究者	12.6	9.7	16.8	21.4	18.5	14.7	6.3	800	4.7	0.17	2.9	4.7	4.4	4.4	-	-0.1	0.0	0.3	-	0.2	3			
	人文・社会科学系研究者	9.0	1.7	9.2	16.4	37.2	21.6	4.9	2,141	5.8	0.31	4.5	5.8	5.5	5.5	-	0.1	0.0	0.3	-	0.4	4			
	大学マネジメント層	1.6	3.7	8.2	26.3	26.3	28.0	5.8	243	5.7	0.00	4.1	5.7	5.8	5.7	-	0.2	-0.1	0.0	-	0.1	5			
	国研等マネジメント層	5.4	3.6	37.5	21.4	14.3	3.6	67	4.2	0.00	2.6	3.8	6.0	4.4	4.5	4.8	4.2	-	0.1	0.3	-0.6	-	0.1	6	
	企業全体	16.7	14.0	25.6	24.9	11.8	7.1	0.0	4,098	3.3	0.20	2.1	3.5	3.5	3.3	3.3	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	7		
	大企業	16.0	4.6	19.8	32.1	16.8	10.7	0.0	831	4.2	0.19	3.0	4.2	4.2	4.2	4.2	-	0.1	0.0	0.0	-	0.1	8		
	中小企業・大学発ベンチャー	16.9	16.4	27.1	23.0	10.5	6.2	0.0	3,287	3.1	0.25	1.9	3.2	3.3	3.1	3.1	-	-0.2	-0.2	0.0	-	-0.4	9		
	俯瞰的な視点を持つ者	9.9	7.6	35.1	27.5	17.6	2.3	0.0	934	3.4	0.17	2.4	3.5	4.8	3.4	3.4	-	0.2	0.0	0.0	-	0.2	10		
	第1グループ	16.7	15.1	21.4	20.7	13.2	8.3	4.7	5,949	3.8	0.28	2.1	3.8	5.7	4.0	3.9	4.0	3.8	-	0.1	0.1	-0.2	-	0.2	11
	第2グループ	13.2	9.1	16.3	20.3	18.5	20.7	1.9	8,868	4.7	0.24	3.0	4.8	6.7	4.8	4.7	4.5	4.7	-	-0.1	-0.2	0.2	-	-0.1	12
	第3グループ	2.7	13.7	10.7	25.2	30.4	12.5	4.7	8,051	4.6	0.21	3.3	4.9	6.3	5.0	4.8	4.7	4.6	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4	13
	第4グループ	6.5	11.9	14.3	25.5	23.3	12.9	5.6	9,688	4.6	0.25	3.0	4.7	6.3	4.9	4.7	4.6	4.6	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3	14
	理学	19.8	7.8	18.7	19.9	16.5	12.3	5.1	4,923	4.6	0.30	2.8	4.5	6.4	4.6	4.5	4.6	4.6	-	-0.1	0.1	0.0	-	0.0	15
	工学・農学	7.4	8.6	16.0	20.3	23.7	17.3	6.6	14,731	5.0	0.19	3.2	5.1	6.7	5.3	5.2	5.0	5.0	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3	16
保健	7.3	17.9	13.1	27.6	21.8	11.1	1.1	12,902	4.0	0.19	2.3	4.3	5.8	4.1	4.0	3.9	4.0	-	-0.1	-0.1	0.1	-	-0.1	17	
臨床	1.0	23.1	8.3	22.2	22.4	22.2	0.9	1,962	4.3	0.31	2.0	4.7	6.5	4.6	3.6	4.5	4.3	-	-1.0	0.9	-0.2	-	-0.3	18	
臨床以外	8.5	17.0	13.9	28.6	21.7	9.2	1.2	10,939	3.9	0.13	2.4	4.2	5.7	4.0	4.1	3.8	3.9	-	0.1	-0.3	0.1	-	-0.1	19	
教授	7.2	10.2	14.6	23.0	25.0	15.4	4.5	14,380	4.7	0.19	3.2	4.9	6.4	5.0	5.0	4.9	4.7	-	0.0	-0.1	-0.2	-	-0.3	20	
准教授	8.1	13.6	17.7	25.3	20.1	11.8	3.4	13,388	4.2	0.20	2.6	4.3	6.0	4.6	4.4	4.1	4.2	-	-0.2	-0.3	0.1	-	-0.4	21	
助教	18.4	14.2	10.4	17.4	17.4	16.7	5.5	4,788	4.7	0.28	2.7	4.9	6.8	4.6	4.3	4.5	4.7	-	-0.3	0.2	0.2	-	0.1	22	
性別	8.6	12.0	14.7	23.5	22.9	14.1	4.2	27,502	4.5	0.14	2.9	4.7	6.3	4.7	4.6	4.5	4.5	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2	23	
男性	13.0	13.2	18.3	21.1	16.2	14.2	4.1	5,054	4.3	0.19	2.5	4.3	6.3	4.5	4.5	4.3	4.3	-	0.0	-0.2	0.0	-	-0.2	24	
女性	11.6	15.2	13.5	27.1	16.2	14.7	1.7	7,113	4.2	0.24	2.5	4.3	6.1	4.6	4.3	4.4	4.2	-	-0.3	0.1	-0.2	-	-0.4	25	
任期有	8.6	11.3	15.7	22.0	23.5	13.9	4.9	25,443	4.6	0.14	2.9	4.7	6.4	4.8	4.7	4.5	4.6	-	-0.1	-0.2	0.1	-	-0.2	26	
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	2024	差	
1	1	3	2 地域との連携した事業がある(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)
2	3	5	2 県と共同のプロジェクトを多く実施しており、本学独自の地域貢献指向のプロジェクトも多数実施しているため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	4	2 各大学等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「4」と回答したが,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大学等は,地域創生を掲げた学部の設置も含めて近年増えている印象がある。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	4	5	1 学生への見学や講演,および地域企業等への研究活動紹介などを行っている。(大学現場研究者・自然科学,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
5	3	4	1 取り組んでいる人材がいる(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
6	2	3	1 市町村との連携協定が結ばれ,地域との交流が増えつつあるため。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	4	1 ○○大は,比較的,地域創生に資する人材育成に取り組んで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)
8	3	4	1 ○○○○○産官学プラットフォームへの参画,○○県中小企業家同友会との連携や,地域中核・特色ある研究大学強化促進事業への申請(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	2	3	1 人文系の学部でウェルビーイングをテーマに地域と連携した活動がいくつか見られる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1 地域医療やスーパーシティ国家戦略特区における活動が進化した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	4	5	1 最近,テレビ,新聞等で本学卒業生が食を中心地域での活躍をしている情報が多く,地域貢献人材育成成果として見ています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1 取り組みを推進してきた(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1 地域に根差す産業を対象にしているため,少しづつではあるが取り組みは行われ始めている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1 ○○大学,○○大学ではそのような取り組みはされていると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
15	4	5	1 半導体産業再構築における連携協定など(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	3	1 教授によって取り組み度合いが異なると感じた。(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,女性)
17	2	3	1 大規模な大学による地域創生への関心と実際の取組が着実に増えてきていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
18	2	3	1 人材育成の方向性が地方創生に向かう研究機関が増えてきつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
19	3	4	1 地方大の地域連携は最近際立っている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	4	1 地方大学への比較的大きな研究プロジェクトの配分が多くなりつつある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	4	1 地方大学では積極的に取り組まれている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
22	2	3	1 大学側の取組は活発化していると思いますが,単発な連携が多い印象.反対に,自治体側のコミットメントが持続性を伴うようなものではない(悪くいうとひとまかせ)なので,そこをつなげる人材の育成が急務です.現状ではまだまだ不足しています.しかしこれは大学側の努力だけではどうにもならないので,自治体側で博士人材などの専門人材や長期的ビジョンを持ちうる事務員を越えた人材などを登用する努力,あるいは,リカレント教育への積極参加,などを期待します。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	2	2	0 部分的に(プロジェクトベース,一部部局等)取り組みはあるが,ポスタを十分に確保しているわけではない。(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
24	5	5	0 地元の小学生向けの科学者発掘プロジェクトなどに取り組んでいる.これが地域創生につながるの見えるには,時間がかかる.10年以上かかる.プロジェクト責任者もいないだろう.だれが責任をもって評価するのだろうか疑問だ。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
25	4	4	0 一部の若手教員だけが積極的に取り組んでいる。(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)
26	5	5	0 予算は獲得しようとしている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
27	4	4	0 学芸員や埋蔵文化財センターの専門家など,日本史,考古学,文化人類学,美術美術史など特定の分野に偏るが,地域創生に資する人材の育成は,意識的に行うとともに,成果を出している。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
28	4	4	0 地方国立大学は頑張っているように感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
29	1	1	0 大学は,親御さんの大切な御子息を預かっている感満載であり,まるで保育園.保育園から野武士が育つはずがない。(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)
30	2	2	0 取り組みが限定的であり,広がっている感じはしない(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)
31	4	4	0 J-peaksなど,今から期待できる(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
32	3	3	0 人材育成以前に,地域創生の場が少なすぎる,つまり,活躍する場が限られているようにも見えます。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
33	4	4	0 全国の大学で地域活性化や地方創生人材の教育を実践できている.課題はそこから育った人材を地域が良い待遇で採用しないことにある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
34	2	2	0 地域創生はそれに特化した仕組みでいいのでは?やはり国際的競争力をつける方が先。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

35	3	3	0	メリットがあまり明示されていないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
36	4	3	-1	地域創生に資する人材育成を行っているとは言い難い。(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)
37	2	1	-1	地域創生のかけ声はあれど,地元の学生を博士課程に進ませても結局能力不足な状態では逆効果。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
38	3	2	-1	地域創生には配慮がない。研究多少地域を外部資金申請のネタとしか考えていない嫌いがある(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
39	3	2	-1	地方の行政に余り経験者がいない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
40	3	2	-1	一部の地方国立大学や有名私立大学で地域と連動した活動を展開して,学生などが参画するような工夫がなされているが,全国的な展開となっているかは不明である。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	2	1	-1	人口の流れを見ると,地域から大都市部や有名大学・研究施設等への集中が加速しているような気がする。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
42	3	1	-2	時間がなくて貢献できていません(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)
43	5	3	-2	研究の枠組みではない。最近活動内容について知る機会があったが,イメージよりも中身が薄かった(地域住民がほとんど参加していない,参加団体が固定化されている)。(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
44	4	2	-2	あらためて考えると一部にとどまっていると思う(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
45	6	3	-3	研究(論文)重視に戻っている(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
46	5	2	-3	地域を限定した貢献は,マッチングが難しい(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	4	1	-3	何をすれば資するのかさえ不明。とくに都会の大学は問題意識をもっているとは思えない。(俯瞰的な視点を持つ者,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	2024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	10.4	10.1	19.8	20.9	22.6	12.3	3.9	32,556	4.4	0.12	2.7	4.5	6.2	4.7	4.4	4.4	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3
国研等の自然科学研究者	16.6	13.0	20.3	14.3	18.6	16.1	1.1	6,297	4.2	0.34	2.3	4.3	6.3	4.1	4.3	4.2	-	0.2	0.0	-0.1	-	0.1
重点プログラム研究者	13.9	10.1	18.5	18.9	18.1	16.0	4.6	800	4.6	0.17	2.7	4.6	6.6	4.3	4.4	4.6	-	0.1	-0.1	0.3	-	0.3
人文・社会科学系研究者	9.0	2.3	13.7	23.2	33.0	15.2	3.6	2,141	5.2	0.31	3.8	5.3	6.5	5.2	5.4	5.3	-	0.2	-0.1	-0.1	-	0.0
大学マネジメント層	1.6	3.3	8.6	20.6	35.0	26.3	4.5	243	5.7	0.00	4.4	5.8	7.1	5.7	5.8	5.8	-	0.1	0.0	-0.1	-	0.0
国研等マネジメント層	5.4	5.4	28.6	25.0	10.7	19.6	5.4	67	4.6	0.00	2.7	4.2	6.8	4.9	5.1	4.6	-	0.2	0.0	-0.5	-	-0.2
企業全体	14.4	11.7	27.1	26.8	12.3	7.8	0.0	4,098	3.5	0.20	2.3	3.6	4.9	3.7	3.6	3.5	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2
大企業	13.7	3.8	19.1	35.1	22.9	5.3	0.0	831	4.2	0.17	3.2	4.3	5.5	4.1	4.2	4.2	-	0.1	0.0	0.0	-	0.1
中小企業・大学発ベンチャー	14.6	13.6	29.1	24.7	9.6	8.4	0.0	3,287	3.3	0.25	2.1	3.3	4.8	3.6	3.5	3.3	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3
俯瞰的な視点を持つ者	9.9	7.6	31.3	33.6	15.3	2.3	0.0	934	3.4	0.16	2.5	3.6	4.8	3.4	3.4	3.4	-	0.0	-0.1	0.1	-	0.0
第1グループ	18.0	10.5	25.8	19.1	14.7	7.9	4.0	5,949	3.9	0.26	2.3	3.7	5.7	4.1	3.9	4.1	-	-0.2	0.2	-0.2	-	-0.2
第2グループ	14.0	6.3	21.0	15.7	23.5	15.2	4.2	8,868	4.8	0.25	2.9	5.0	6.5	5.0	4.8	4.8	-	-0.2	-0.2	0.2	-	-0.2
第3グループ	4.1	11.8	17.3	25.0	25.3	11.8	4.7	8,051	4.5	0.22	2.8	4.6	6.2	4.8	4.7	4.6	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3
第4グループ	7.6	11.8	17.1	23.4	24.4	12.8	2.8	9,688	4.4	0.24	2.8	4.6	6.2	4.6	4.3	4.2	-	-0.3	-0.1	0.2	-	-0.2
理学	21.4	5.8	21.2	22.6	18.8	6.7	3.6	4,923	4.3	0.28	2.8	4.2	5.8	4.5	4.3	4.2	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-0.2
工学・農学	8.2	7.9	17.7	16.4	25.1	18.8	5.9	14,731	5.0	0.19	3.1	5.3	6.8	5.3	5.2	5.0	-	-0.1	-0.2	0.0	-	-0.3
保健	8.8	14.1	21.7	25.4	21.3	7.1	1.7	12,902	3.8	0.19	2.3	4.0	5.6	4.0	3.8	3.7	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-0.2
臨床	1.0	6.4	34.9	20.7	24.5	12.0	0.5	1,962	4.0	0.33	2.5	4.0	5.8	4.5	3.7	4.1	-	-0.8	0.4	-0.1	-	-0.5
臨床以外	10.2	15.5	19.3	26.2	20.7	6.2	1.9	10,939	3.7	0.13	2.3	4.0	5.5	3.9	3.8	3.6	-	-0.1	-0.2	0.1	-	-0.2
教授	8.6	8.9	18.2	22.4	24.1	14.2	3.6	14,380	4.6	0.18	2.9	4.7	6.3	5.0	4.9	4.6	-	-0.1	-0.3	0.0	-	-0.4
准教授	9.4	12.2	21.6	20.9	22.1	10.8	3.0	13,388	4.1	0.20	2.5	4.3	6.0	4.5	4.3	4.1	-	-0.2	-0.2	0.0	-	-0.4
助教	18.6	7.8	19.5	16.5	19.7	11.0	7.0	4,788	4.7	0.29	2.7	4.7	6.5	4.5	4.3	4.6	-	-0.2	0.3	0.1	-	0.2
男性	9.9	9.6	19.9	20.3	23.9	12.5	3.9	27,502	4.5	0.14	2.8	4.6	6.2	4.7	4.5	4.4	-	-0.2	-0.1	0.1	-	-0.2
女性	13.0	12.9	19.2	24.3	15.6	11.3	3.5	5,054	4.1	0.17	2.4	4.1	5.9	4.4	4.2	4.1	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3
任期有	16.6	13.7	16.3	23.3	18.9	7.8	3.3	7,113	4.0	0.26	2.4	4.2	5.8	4.4	4.2	4.2	-	-0.2	0.0	-0.2	-	-0.4
任期無	8.7	9.1	20.8	20.3	23.7	13.6	4.0	25,443	4.5	0.14	2.8	4.6	6.3	4.8	4.6	4.4	-	-0.2	-0.2	0.1	-	-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。

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	2024	差	
1	1	3	2 地域との連携した事業がある(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)
2	2	4	2 ○○大は、比較的、地域創生に資するイノベーション創出に取り組んで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)
3	2	4	2 各大学等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「4」と回答したが,地域創生に資する研究に積極的に取り組んでいる大学等は,地域創生を掲げた学部の設置も含めて近年増えている印象がある。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
4	4	5	1 地域により貢献していく方向性が示され,以前よりも積極的な取り組みが行われつつある(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)
5	3	4	1 地域企業との教育研究連携が活発化(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
6	5	6	1 地方大学・地域産業創生交付金事業(○○○)が特筆すべき成果を挙げている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	4	5	1 県と共同のプロジェクトを多く実施しており,本学独自の地域貢献指向のプロジェクトも多数実施しているため。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	3	4	1 ○○○○○産官学プラットフォームへの参画,○○県中小企業家同友会との連携や,地域中核・特色ある研究大学強化促進事業への申請(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	4	5	1 設置団体でもある地方自治体の支援(新たな運営費交付金)で地域活性化や地域課題解決を目指したプロジェクトの競争的資金とし,多数を採択・支援している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1 地方創生の取り組みの全学を挙げて進めているため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	5	6	1 ○○○○研究室を新設するなどの取り組みを行っている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1 ○○大学では,地域企業の活動に対して,アカデミアの環境を活用しようという機運があると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
13	2	3	1 自治体による地域のスタートアップ支援に大学が協力する等の事例があり,十分とは言えないが,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考える(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
14	2	3	1 広がってきていると思う(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)
15	4	5	1 やはり,JST新規技術説明会等を聞いててそう思う。(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)
16	3	4	1 地域創生・地域活性を重視する傾向は強くなっていると考え。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
17	2	3	1 JST,NEDOの予算措置が充実したことからの力のある研究大学が本格的に取り組み始めており,着実に良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	4	1 上記の通り地方大は急速に地域創生に取り組んでいる。逆に世界を見据えた研究を放棄しているようにも思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	3	1 地方大学では積極的に取り組まれている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
20	2	3	1 様々な大学が,その大学の特性を活かした努力をしておき,にぎやかになってきた気はします。しかし,それがどのように続いていくか,について,今から手を打つ必要があるでしょう。ポイントは,10年経ったら体たらくにならないよう,次のイノベーションをどう仕込むか,です。これも資金の付け方,集め方などでさらなる工夫が求められることでしょう。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	5	5	0 地元の小学生向けの科学者発掘プロジェクトなどに取り組んでいる。(大学現場研究者・自然科学,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
22	4	4	0 一部の若手教員だけが積極的に取り組んでいる。(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)
23	2	2	0 やらされている感じ。(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
24	4	4	0 取り組む姿勢はあるが,なかなか結実しない(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	2	0 全く冴えない。(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)
26	5	5	0 J-peaksなど,今から期待できる(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
27	2	2	0 地域創生に資する研究と限定せずとも,広く新しい技術を地域創生,イノベーションにつなげるパイプが求められるかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
28	4	4	0 シティマネジャー制度,民間からの派遣人材は機能している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
29	4	3	-1 地域創生に資する人材育成を行っているとは言いがたい。(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)
30	2	1	-1 民間側からの不満をよく耳にする(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,男性)
31	6	5	-1 個別の教員が個別のニーズには応えていると思うが,組織の取り組みとしての評価は難しい。一方で,人材不足や業務多忙など,通常の業務運営も大変そうである。(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)
32	3	2	-1 ○○○○○の成長因子で大騒ぎしている。やっている人は立派だと思いが,皆,関連研究をやるように言われるのはいかがなものか。(大学現場研究者・自然科学,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
33	2	1	-1 ここ数年そのような実績がないから。(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)
34	4	3	-1 本学に限らず,地域創生のための交流接点が少ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
35	3	2	-1 取り組んでいる研究機関とそうでない研究機関との二極化が進んでいるように感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

36	3	2	-1	一部の地方国立大学や有名私立大学で工夫がなされているが、全国的な展開となっているかは不明である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
37	4	2	-2	大都会に集中している学生に対しては皆無、地方の大学は頑張っている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

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	2024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	4.1	11.8	21.8	25.9	21.2	11.9	3.3	32,556	4.2	0.11	2.6	4.3	6.0	4.5	4.3	4.2	4.2	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3	1
国等の自然科学研究者	10.2	7.9	15.9	34.0	16.9	15.0	0.2	6,297	4.3	0.26	3.2	4.4	5.9	4.4	4.5	4.5	4.3	-	-0.1	0.0	-0.2	-	-0.1	2
重点プログラム研究者	3.8	14.3	16.0	28.6	21.4	12.6	3.4	800	4.3	0.15	2.7	4.4	6.0	4.3	4.1	4.1	4.3	-	-0.2	0.0	0.2	-	0.0	3
人文・社会科学系研究者	9.4	2.7	23.2	20.1	31.5	6.8	6.4	2,141	4.8	0.37	3.1	4.9	6.2	4.8	5.0	4.4	4.8	-	0.2	-0.6	0.4	-	0.0	4
大学マネジメント層	0.8	0.8	14.0	29.2	38.7	15.2	1.2	243	5.2	0.00	3.9	5.2	6.3	5.2	5.3	5.2	5.2	-	0.1	-0.1	0.0	-	0.0	5
国研等マネジメント層	0.0	1.8	12.5	25.0	32.1	25.0	3.6	67	5.5	0.00	4.0	5.6	6.9	5.3	5.7	5.4	5.5	-	0.4	-0.3	0.1	-	0.2	6
企業全体	10.4	13.1	35.5	26.0	9.6	4.9	0.6	4,098	3.1	0.18	2.1	3.2	4.5	3.3	3.2	3.2	3.1	-	-0.1	0.0	-0.1	-	-0.2	7
大企業	4.6	3.1	24.4	36.6	26.0	5.3	0.0	831	4.1	0.15	3.1	4.3	5.5	4.2	4.2	4.3	4.1	-	0.0	0.1	-0.2	-	-0.1	8
中小企業・大学発ベンチャー	11.8	15.7	38.3	23.3	5.5	4.8	0.7	3,287	2.8	0.22	1.9	2.9	4.2	3.1	3.0	2.9	2.8	-	-0.1	-0.1	-0.1	-	-0.3	9
俯瞰的視点を持つ者	5.3	6.9	42.0	28.2	12.2	5.3	0.0	934	3.3	0.16	2.3	3.3	4.6	3.3	3.1	3.2	3.3	-	-0.2	0.1	0.1	-	0.0	10
第1グループ	5.1	10.5	17.2	21.0	23.2	17.6	5.4	5,949	4.8	0.25	2.9	4.9	6.6	5.5	5.3	4.9	4.8	-	-0.2	-0.4	-0.1	-	-0.7	11
第2グループ	4.6	7.8	17.1	26.9	28.1	11.2	4.4	8,868	4.6	0.21	3.2	4.7	6.2	5.0	4.5	4.5	4.6	-	-0.5	0.0	0.1	-	-0.4	12
第3グループ	1.8	11.2	28.2	25.3	21.2	10.8	1.5	8,051	3.9	0.18	2.5	4.0	5.7	4.2	4.0	4.0	3.9	-	-0.2	0.0	-0.1	-	-0.3	13
第4グループ	5.1	16.8	23.6	28.6	13.7	9.8	2.4	9,688	3.6	0.23	2.2	3.7	5.3	3.8	3.6	3.6	3.6	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2	14
理学	6.8	6.4	16.8	27.2	25.0	15.9	1.9	4,923	4.7	0.25	3.3	4.8	6.3	5.2	5.1	4.9	4.7	-	-0.1	-0.2	-0.2	-	-0.5	15
工学・農学	2.7	8.6	19.3	22.2	25.2	17.2	4.8	14,731	4.8	0.17	3.0	4.9	6.5	5.2	4.9	4.7	4.8	-	-0.3	-0.2	0.1	-	-0.4	16
保健	4.8	17.5	26.5	29.8	15.2	4.3	2.0	12,902	3.3	0.18	2.1	3.5	4.9	3.5	3.3	3.3	3.3	-	-0.2	0.0	0.0	-	-0.2	17
臨床	1.0	21.3	22.9	20.4	23.0	6.6	4.7	1,962	3.7	0.37	1.9	3.8	5.7	4.4	3.3	3.7	3.7	-	-1.1	0.4	0.0	-	-0.7	18
臨床以外	5.5	16.8	27.1	31.5	13.8	3.8	1.5	10,939	3.3	0.11	2.1	3.5	4.8	3.3	3.3	3.2	3.3	-	0.0	-0.1	0.1	-	0.0	19
教授	4.2	7.6	17.9	24.8	25.7	16.9	3.0	14,380	4.7	0.17	3.2	4.8	6.4	4.8	4.8	4.8	4.7	-	0.0	0.0	-0.1	-	-0.1	20
准教授	3.5	14.4	27.7	28.8	16.4	6.7	2.5	13,388	3.6	0.17	2.3	3.7	5.2	4.5	4.1	3.6	3.6	-	-0.4	-0.5	0.0	-	-0.9	21
助教	6.0	17.1	17.0	21.5	21.0	11.2	6.2	4,788	4.2	0.27	2.3	4.3	6.2	4.2	3.9	4.2	4.2	-	-0.3	0.3	0.0	-	0.0	22
男性	3.3	10.7	22.4	25.7	21.7	12.7	3.5	27,502	4.3	0.13	2.7	4.3	6.1	4.6	4.4	4.3	4.3	-	-0.2	-0.1	0.0	-	-0.3	23
女性	8.9	17.6	18.4	27.0	18.6	7.5	2.1	5,054	3.7	0.16	2.1	3.9	5.5	3.9	3.8	3.7	3.7	-	-0.1	-0.1	0.0	-	-0.2	24
任期有	6.8	11.6	22.6	31.1	14.6	11.1	2.1	7,113	3.9	0.19	2.5	4.0	5.5	4.3	4.1	4.0	3.9	-	-0.2	-0.1	-0.1	-	-0.4	25
任期無	3.4	11.8	21.6	24.5	23.0	12.1	3.6	25,443	4.3	0.13	2.6	4.3	6.1	4.6	4.3	4.3	4.3	-	-0.3	0.0	0.0	-	-0.3	26

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、大学部局分野別など)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	2024	差	
1	2	4	2 社会課題解決という観点での研究プロジェクトは増えた印象。ただし研究力はそれにより下がるのではないかと懸念(基礎研究投資が原理的に下がる)がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
2	3	5	2 医療系のナショナルセンターは積極的にされています。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
3	1	3	2 利点と欠点はあると思いますが、各大学が生き残りのためにそうせざるを得なくなっていると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
4	3	4	1 博士課程修了者の企業への就職が徐々に増えているように思う。(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)
5	4	5	1 ポジションは順調に増えていると思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
6	3	4	1 社会要請に合致する分野(統計やデータ解析等)を教えている研究室では当てはまると思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
7	3	4	1 産学連携面で行くつかの進展が見られた。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
8	3	4	1 防災面での人材育成は着実にしている。なお、所属研究者のみならず、一般への講習会、研究会、高専コンテストも実施している。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
9	4	5	1 ○○○○研究室でインターンシップを行うなどの取り組みをしている(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
10	2	3	1 AIなどが天文学に取り入れられDX・AI人材の輩出に貢献している(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
11	1	2	1 データ駆動型研究が徐々にではあるが浸透しつつある(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)
12	4	5	1 大学院学生の教育プロジェクトは様々な観点で拡充されており、社会や産業にとっては良い方向に行っていると思います。一方、その分、修論や博論につながる研究時間が削られるので、研究力は回復しない、ということになります。さあ、この点をどう考えますか？両方が同時によくなる方策はない、というのが、この10年の結論ではないでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
13	2	2	0 人材育成の途中で採用活動に邪魔をされることが増えた。人材育成を終えた後に採用活動にならない限り、どんどんダメになると思う。(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)
14	2	2	0 流行に遅れまいとしているようですがあれで人材が育つのですかね。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
15	3	3	0 学芸員や埋蔵文化財センターの職員、教員の育成に限られる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
16	4	4	0 大学、教育者によってまちまちです。(大企業の代表等、学長等クラス、女性)
17	1	1	0 変化に応じた人材なんて、10年後には陳腐化する。どんな変化にも対応できる基礎教養がしっかりした野武士の育成が必要。(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 大学の研究職(教授等)だけでなく企業の事務者も一緒になって、具体的な事業やビジネスを行う必要がある。補助金で稼いでもよしとしなないといけない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
19	2	2	0 高校授業で「情報」が普及しないところが良い証左である。日本は時代の変化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)
20	5	4	-1 育成するより外から採用している。(大学現場研究者・自然科学、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
21	3	2	-1 取り組んではいるが「育成」は十分ではないと思う。(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)
22	2	1	-1 資金配分が減り続ける状況ではそこまで気が回らない(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)
23	3	2	-1 今の部署で民間対応をしていると、上司からあまり関わらないようにとか、基礎研究だけやっていたらいいと言われたことがあります(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)
24	3	2	-1 若手教育もできるベテランの雇用が難しくなった。(国研等現場研究者・自然科学、准教授、主任研究員クラス、女性)
25	3	2	-1 組織としてはない、個々の研究者の力量で育成できていると思う(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
26	4	3	-1 社会の変化への対応が教員人事に反映されていない(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
27	2	1	-1 全く足りていない(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)
28	5	4	-1 大学における実務型の研究人材育成への意識が国等の施策に呼応するレベルなど期待するレベルには到達していない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
29	4	3	-1 生成AIの急速な進展に人材育成の対応が十分追いついていないように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
30	5	3	-2 施設、人材ともに不足(大学現場研究者・自然科学、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
31	4	2	-2 技術者の育成は不十分。(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)

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	2024	差	
1	2	4	2 大学,教育者によってまちまちです。(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
2	2	3	1 講義には取り入れられつつある。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
3	2	3	1 まだ成果は十分ではないが,取組はされている。(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,女性)
4	4	5	1 ベンチャーベンチャー言い過ぎだと思います。(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
5	4	5	1 学士課程から起業家意識を醸成するために新たな学部を来年度開設する(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	2	3	1 サイエンスコモンズを設置し,領域間の交流を活発にしつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1 問題解決型のPBLやイノベーション人材育成を目的としたカリキュラムを複数導入してきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	2	3	1 全国的に環境が整いつつある。(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
9	4	5	1 起業家に関する教育プログラムの充実もあり,学生の方の起業への意識も変わってきたと思います。(大学マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,女性)
10	2	3	1 意識して挑戦を後押しするように若手の支援を少しづつ始めているため。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	4	5	1 2件のスピンアウト企業が生まれた(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	1	2	1 起業への心理的な障壁は年々低下している印象。(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	2	3	1 失敗を叩きすぎず,セカンドチャンスOKする社会的な機運醸成が必要。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
14	2	3	1 次第にそのような意識を持つ若手研究者が増えつつあると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
15	2	2	0 起業家精神はあまり養われていないように思う。(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)
16	4	4	0 若手教員や学生に対して積極的にアクセスしている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	2	0 海外経験を通じてそういう機運を養っているというのが実態であり,国内での育成は図れているかよくわかりません。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
18	1	1	0 大学は,親御さんの大切な御子息を預かっている感満載であり,まるで保育園。保育園から野武士が育つはずがない。(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)
19	2	2	0 チャレンジする先のキャリアが心配とされている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
20	2	2	0 日本社会自体の国際的な地位が低下しているような感じがしており,そのことが,挑戦的意識の低迷につながっている気がする。だから変わらない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
21	1	1	0 「挑戦を是とする意識を持った人材育成」は初等中等教育でこそ行われる必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
22	2	2	0 日本が十分に居心地良い国になった証拠でもある。若い世代には以前ほど挑戦する意義が感じられないのだろう。(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
23	3	3	0 スタートアップが徐々に増加している現状では,ある程度改善され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)
24	2	2	0 取り組みを促す制度はあると思うが,それに取り組み当事者,その制度を運用する実務者にインセンティブがなく,結果活用されていない制度・資金が多いと感じる(無駄である)(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
25	4	4	0 大学を運営する側と,それを受け取る若者層の意識の乖離が障害になっている気がします。このような意識をより響かせるには,どうしたら良いのでしょうか。大学レベルの問題ではないと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授,主任研究員クラス,男性)
26	3	2	-1 挑戦より成果が評価される。成果を出しつつ片手間で挑戦,は無理がある。(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)
27	2	1	-1 失敗をするとその後部署全体が注意を受けるなど,やや威圧的な場面が見られ,挑戦には失敗がつきものである部分への理解が欠如しているように感じた。(国研等現場研究者・自然科学,助教,研究員クラス,女性)
28	4	3	-1 日本の学生の起業家精神は以前よりも落ちているように思い,何らかのテコ入れが必要(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
29	3	2	-1 取り組んでいるが進度が鈍い(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	3	2	-1 韓国や中国と比較し,起業する研究者が少ない。特に若手研究者の起業をサポートする体制が不足している。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	2	1	-1 起業家精神を持つ人材は大学で育成されたものではなく,大多数は以前に増して言われたことをしっかりやる人材になっている感あり(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
32	2	1	-1 全く足りていないし,マイナス傾向と感じている(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)
33	2	1	-1 挑戦を是とする意識を持ったリーダー格の先生方が退官の時期ですね。(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 弊学だけでの問題ではないが,Z世代,ポストコロナ世代に野心,貪欲さが不足していると感じる。起業家や海外で教授になった日本人研究者の講演,懇談など,人材開発のコンテンツは用意しているが,そもそもの意欲が低下しているので,なかなか成果に結びついていない。(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)
35	4	2	-2 実例が少なく,人材育成につながりにくい(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,准教授,主任研究員クラス,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 十分か不十分かの判断が難しい。必要ないと思えば実績がゼロでも十分で良い？(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 2 回答者の所属大学では産学連携担当の事務方が員数的にかなり揃っているので、他の大学より恵まれていると思われる。(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)
- 3 研究費がなく、時間的余裕もないので、こうした活動もできません。(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)
起業に関しては、比較的学年の若い学生は情報や機会が充実し、活動に活かしているケースが増えていると思います。一方で、学業との両立は難しい印象を受けます。また、博士学生や博士人材はやむを得ず(研究資金の枯渇や経済的に生計を立てるため)起業したケースが散見されます。地域創生に関しては、分野によっては研究交流やアウトリーチ活動を通じて人材育成や活性化につながっていることもあると思います。組織の枠を超えた交流や活動をする機会が増えると良いと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 4 大学病院での診療、研究、教育、各種会議、助成金申請のため、すでに時間が足りない状況である。質問にあるような内容を考慮する時間がない。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 5 人文系は民間企業との連携はほとんど無いと思います。ですので、問4-01から問4-06までの「分からない」は回答不可という意味です。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 6 理工系でいう挑戦の第一歩は、多くの場合、物作りや試作、システム開発になりますが、そのための予算措置や余裕資金がないので皆さん動けないのではないのでしょうか。それが成功してから初めてVBかと思います。最初のガソリンがないのです。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 機関の目的が国際化であるので、地域創生に対しての取り組みが低いのは仕方がない(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 イノベーションの創出の前に、基となる基礎研究を自由に挑戦的に行える環境にないのではないのでしょうか。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 9 就職活動の長期化により、研究開発人材を育成する時間は無い。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 10 研究者個人の裁量によるところが大きく、所属部局・部署によるサポートがあるようには感じられない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 知的財産権を守る必要性は理解しているが、手続きが煩雑にもかかわらずあまりサポートを受けられない(その方面の専門知識を十分に持ちかつそれを専門外の人間に正しく説明したり手続きをサポートできる専門職員が少ない)印象を受ける。(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 とにかく面倒臭い。このような雑務ばかりで、研究時間が失われるのが恐怖でしかありません。(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 民間企業と組織的な連携を行うための取組に関する情報がほとんどない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 14 ゴール設定が難しいと感じました(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)
- 15 問4全体のうち、前半部の民間企業との連携は、ここ数年で進んだように感じます。一方で、地域連携や科学技術イノベーション人材の育成については、他大学に比べて、いわゆるアントレプレナーシップの醸成に向けての取り組みが遅れていると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 16 民間企業との人材交流はあまり進んでいない。(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)
- 17 産学官連携や地域貢献などは時間・労力が割かれるため、特に若手は実績となる(論文を書くための)研究に専念したいという傾向を強く感じる。人事評価の上でも地域貢献などはほとんど評価されず論文が重視されるため当然の結果である。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 18 臨床系の学問のため、人材育成には役立っていると考えている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 19 社会実装を目指したとしても、それが学術的業績として評価されない場合や、教授クラスの高齢な先生方に認められないという実態が存在している。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 20 教員一人当たりのタスクが多様化し仕事量の負担が激増しており、新たな活動に費やす時間がない。(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)
- 21 最近では、資本主義の考えの基に、直ぐに役に立ちそうな研究、産学連携に繋がるような研究、経済効果に寄与しそうな研究に重点的に研究費が配分されており、基礎研究が衰退してきている。この基礎研究の衰退によって、国の研究力は国際比較において13位に低下してしまった。真の基礎研究こそが真のイノベーションに繋がる。基礎研究を蔑ろにしない政策の必要性を強く感じる。(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)

- 23 今後、少子化により人材育成が益々重要になると思われる。地方都市で特に人材不足が問題になり、教育した学生を、近隣の都市の企業や医療機関や官公庁に就職してもらうような工夫がさらに重要になると思われる。(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)
- 24 直接関連ないと思いますが,MTA や,様々なデータや病原体の管理がどんどん細かい情報までリクエストされるようになり研究者側はそれをまともにやっていると研究が進捗できない状況です。(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)
- 25 守りに入っているという感じが強くする。挑戦することは時に批判を受けることにもなるが,その批判を恐れてやらないという方向に進んでいる(確かに世の中の目はSNSでよく見られるように「足元すくい」を楽しむ傾向にはあるが)(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 26 研究機関によると思うが,挑戦よりも,設定された基準(IF=10や学位取得)などをクリアすることを目標とする研究ばかりになっていることが腹立たしい。それは,研究機関を評価する基準としてこれらが使用されていることに起因すると考える。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 27 研究者に多くを担わせ過ぎである。地域創生は結果ならともかく目的にするべきこととは思えない。(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)
- 28 知財に関して手続きが煩雑であり費用が不可欠になっている。民間企業との協力やベンチャー企業化といった魅力的な研究を行っている例はあるが,基本的に地方大学の学部教員は授業を始めとする学生対応に追われるため時間がない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 29 シード(種)に目が利く人材が部局におらず,ある意味わかりやすい目先の損得勘定でしか動かないので,なかなか厳しい。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 30 産業と学問は,本来は目的を異にするものなのに,手段が似ているから混同されがちと考えている。研究者に商売をさせるような真似はしない方が良い(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 31 民間企業との連携やイノベーション創出に関する取り組みは乏しいので,成功例を知りたい。(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)
- 32 産業との連携は,正直難しい。利益を追求する企業とは,方向性の違いで難しい。目先の役にたつ研究を推進する方向というのは,長い目で見てサイエンスをダメにすると思う。分野によって違うので,強要されると本当にイヤ。一方で,応用や産業化と相性がいい分野もあるので,そこを積極的にサポートすればいいし,そうでない分野のことは口出ししないでほしい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 33 所属先に知的財産マネジメント部署がない場合,大学の研究者でも公的支援が得られるような仕組み(部署)を国が作ってほしい。現在は起業すれば支援はあるが,起業できない大学人の場合,私費で知財管理をするか,あきらめるか,になってしまう。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 34 そもそも大学に知的財産管理に関する専門部署がなく,事務職員の不足もあり,民間企業との連携や共同研究の際の権利関係の書類なども研究者本人がしなければならない状況である。知的財産マネジメントに関する部署の設置など,イノベーションの創出に必要な環境整備を大学設置基準の見直しなどにより,文部科学省先導でおこなって欲しい。本学では,教員の削減に加え,入学定員確保のための広報活動や学力不足で入学してきた学生の教育に教員(特に若手研究者)の時間が奪われており,社会変化に応じた研究開発人材の育成まで手が回っていない状況である。教育・研究において挑戦的な取り組みに対しては,何故かその予算や人員の削減が進められており,結果として挑戦を「非」とする(出る杭は打たれる)意識が周りの若手教員に充満している。したがって,挑戦を「是」とする意識を持った人材の育成とは程遠い状況である。(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 研究開発を,特にハードウェアの開発を民間企業と一緒に手がけることで,民間企業の技術のレベルアップに貢献するような連携とになっている。これらの開発をベースに,新たな商品化などが進む場合も多々ある。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 36 研究開発内容や発展段階によって,必ずしも民間との協働がよいかどうかはわからない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 37 企業との協働も必要ではあると思うが,研究者が親族の企業に入り浸って,全く本務先に出勤しない例を目にした。法令順守の観点から,そのような事例を取り締まるための通報窓口や法律相談窓口等を設置していただけると,抑止力になると思われる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 38 研究分野によっては,産官学連携を是とする必要が無いので,ここの質問に関しては回答のしようがない項目が多い。基礎系では,応用の事に時間や能力を割くことは,分野にとって損失となるとも考えている。真理探究の能力がある人材に対して応用や,ましてや特許や起業化を促し,時間と労力を掛けさせることは基礎分野において是とはならないと思っている。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 これらの活動よりも,インパクトファクターの高い論文数や外部資金の獲得が高く評価されるため,特に若手でこうした活動に時間を割きたがらない傾向があるように思います。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 40 実際に企業と共同研究をしてみて,日本式の産学連携に疑問をもつようになった。欧米では,本当に有望な技術は,すぐにベンチャー企業が立ち上がって官学の研究とは切り離して進めていく。官学の研究者が関与すると,本来やるべき基礎研究が停滞するだけでなく,豊富な人材と資金でもって進める海外ベンチャーには太刀打ちできず,何も成し遂げられずに終わる。官による無責任な有識者たちの目利きよりも,市場における自分たちの利益がかかった出資者たちによる目利きの方が,より厳しく,信頼できる。日本の科学技術力の低下は政府による産学連携促進も原因の一つだと認識すべきだ(人も金も浪費しているだけ)。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 41 基礎研究と根幹は似ているが、イノベーションの種は始めから狙って得られた成果であることも多いので、バラマキはよくないとの批判は承知の上で、ある程度イノベーションのシード研究費は広く支給した方がよいと思っている。最近、今ほど選択と集中が過剰でなかった時代に生まれたイノベーターの系列研究者や後追い研究に多く資金配分されており、現在主流でない分野の冷遇がひどくなっているように感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 42 研究者の成功の最終形態として、漠然とベンチャー企業の創設がイメージされているのだと思うけれど、ただでさえ大変な研究者生活に、ベンチャー企業の経営まで加わるのは正直厳しすぎる。数千万円の自己資金を使った創設が求められたり、自己の給与をベンチャー企業の予算から出したときに、そこに公的資金が入っていたりすると、研究不正みたいになってしまいそうで怖いので、そこをクリアにしてくれる仕組み上のサポートがほしい。また、研究者以外の経営者をどこから連れてくる場合、その人物が横領などを行わない信頼できる人物か判断するのも難しいため、その点のマッチングのサポートもほしい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 43 (以前のTEITEN調査で記述したことと同様ですが)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う。しかし、公的機関に所属して特定企業や地域に「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る。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かと。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 44 組織は「民間企業ともしっかり連携を」とそれらしい方針を出し、現場に指示してくるがそれだけです。実際は現場の研究職員の自助努力で成り立っているだけであり、組織として能動的にサポートすることは無い(予算も人材も投資しない)。一方で、研究職員が自助努力で獲得した連携実績を、あたかも組織が積極的に獲得をサポートした結果のようにアピールする、といった極めて悪質なマネジメントが行われている。対外的なポーズ・評価と組織内部の状況は極めて乖離していると言える。基盤研究費を大幅に削減しているためシーズ研究にもまともに取り組みせず、今後研究課題の量・質ともに低下することは必然である。これらすべて現理事長の責任であると言わざるをえない。現理事長および経営陣、運営当局の実績作りに現場職員が付き合わされている状況で、現体制前に積み上げてきたものを現体制で放出、消費し切った後にどのように研究機関として存続しているのか甚だ疑問である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 45 問4-10については、所属機関では起業をしたり、挑戦をしたりする職員に対する支援が乏しく、苦勞をしている場面を見ることが多い。国立研究所ならではの保守的な面があるのだろうか。一方、大学発ベンチャーなどうまくいっている例も聞くため、参考にできる点は参考にし、起業家精神・挑戦姿勢を評価すべきであると感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 46 大学の運営上、産学連携による外部資金獲得を強く指示する割に、採用では論文数や本人の研究領域の新規性を重視するミスマッチな採用基準が見直されることがなく進んでいる。大学として、獲得したい人材のポートフォリオを多様化して、それに合わせた採用基準などを設けるべき(特に産学連携の視点では)。社会が多様化しており、特に地方大学の場合、人材の質が偏ると雇用期間が長い(20~30年)ので致命的になる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 47 企業人の口から博士進学的重要性を説いてくれる機会として、〇〇〇〇〇〇協会が主催する「〇〇〇〇育成プログラム」は良い試みだと思う。インターンによる学生の囲い込みよりずっと良い。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 48 予算を大幅に増やし大学のURAをもっと充実(数、専門性、待遇)させてほしいです。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 49 以前いた勤務場所でもそうだが、起業家精神を持つ人材育成プログラムを組むことがあっても、それが受けた方の評価には生かされない。運営している方は評価されるので、積極的にやるようにすすめてくるが、取り組む主体にはそういった利点がほとんどなく、参加しても忙しくなるだけのこともある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 50 産業創生のためには、民間企業経験者のアカデミアへの人材移動がより向上することが望ましい。特に民間企業からのリサーチアドミニストレーター確保が喫緊の課題と考える。これら民間→アカデミアへの人材流動は、研究者の時間確保、民間企業の研究開発に直結する博士人材の育成、知的財産マネジメント、ベンチャー育成に大きく貢献すると感じている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 51 産学連携そのものは科学技術の発展と日本社会全体の活性化につながると思うので、よいことであると思う。一方で、産学連携によって産から学への支援を国が期待している、つまり国から学への予算を減らすことができる、という思惑が透けてみえる状況にはあまり歓迎していない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 52 地方都市では人口が非常に速いスピードで減少しており、地域を維持することが将来不可能になることが予想される。このような状況でも地方大学としては地方の創生を考える必要があるが、状況としては焼け石に水の状況になりつつある。一方で、人口数ではなく人の価値を高めて高度人材都市などを造り、科学技術都市などの全く異なる視点での地方都市造りが必要に感じる。地方創生にはその地方独自の科学技術をコアにした都市造りが急務だと考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 53 JST START事業により、学内外において起業家精神の浸透が始まっている。本学では開学当時より起業家精神のある人材育成を強みとしており、事業が長期的に継続することで、人材育成の効果はさらに高まると考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 54 学会発表のための旅費など、すぐれた学生にたいして大学が支援を行う仕組みを推奨すべきである。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、性別未回答)
- 55 “地域創生に資する人材の育成”を謳った仕組みはありますが、表面的で、実効性はなさそうです。学内のそういった大型プロジェクトに一瞬参加しましたが、本来アカデミアではないリーダーの気分次第で全て決まってしまう仲良しグループだったのですぐに抜けました。なぜあんなことが許されているのか、理解に苦しみます。勿体ないお金の使われ方だなあと感じます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 56 ・本学においては産学官連携や地域との連携について、積極的に取り組んで来たが、部局によって事情は異なり、回答内容については部局によるばらつきがある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 57 日本でしか通用しないクロスアポイントメントという独自制度,そして極めて手間のかかる制度は廃止した方がよい.海外大学・研究機関も「兼業では駄目なのか?」となる.法規上,兼業でも労務,知財等の諸問題はカバーされており,カバーされているからこそ海外大学・研究機関では兼業が実施されており,クロスアポイントメントなどというものが無い.大学,企業側の双方が手間を掛け,研究時間を割いている,この日本でしか通用しない本制度の意味は何なのかが理解しがたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 401に関しては,総長をはじめとする大学執行部がトップ営業を行い,大企業との包括協定を締結し,組織対組織の文理連携型の産学連携を推進している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 地域創生に関する産学連携や人材育成は,広く展開できた.若手のベンチャー企業も増加している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 60 ベンチャーやスタートアップについてはこれから推進する必要がある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 61 スタートアップなど積極的に進めていきたいが,一方でそのリスクについても特に若い人たちにはしっかりと教育(示す)する必要があると思う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 62 大学は地域や民間から離れた特殊な存在ではなく,地域産業一体となって活動すべきと考える.わが国の制度では大学と民間との人的交流にもとぼしく,このため相互理解が乏しいことが課題と考える.いわゆるリボルビング人事も適切に活用すれば産学連携効果が高まることを国全体で理解を進めたい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 63 企業や地域との連携,大学発ベンチャーの支援は本学として昨年度から本格的に始めているが,まだ結果が出るには至っていない.これらをリードしていく人材の確保も課題である.公立大学として,社会や地域の課題の解決につながる研究やベンチャー創出へ力を入れる必要性は認識しているが,一方で今すぐ結果の出ない基礎研究を進めることも大学の重要な使命と考えており,うまくバランスをとっていくべきである(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 64 産学連携や地域連携に偏りすぎると,大学本来のイノベーション創生力は衰える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 65 医学部におけるアントレプレナーシップをもっと充実させるべきだと考えます.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 66 開発型の研究者は単に製作するのではなく,経済的な視点を持つ事が必要である.一方,基礎研究型の研究者は知財の面での視点があると良いが,共同研究等は時間を取られるため,必ずしも有効とはいえない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 67 国立大学と民間企業間のクロスアポイントメントや双方向の人材交流は,大きな給与格差のために極めて困難になっている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 68 事業化やスタートアップに関わっては,民間の専門人材が大学で活躍できる機会や処遇等を整備し,支援人材としてのアカデミアと民間の人材流動をより活発にしていくことが必要ではないか.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 69 特許出願に係る大学の承継比率は9割を超えており,社会実装のシーズに関する大学のサポートは十分に充実してきた. 今後は,それらの特許を使ったライセンスビジネスを戦略的に検討する人材の確保が必要と考える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 70 他大学と比べて給与面での処遇が柔軟に設定でき,企業との共同研究における知的貢献費の制度が整っている.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 71 スタートアップは新たな発見を社会に実装する仕組みとして大学と親和性が高く,大学の新たな役割と考えています.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 72 公立大学でのベンチャー支援の取り組みは不十分である.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 73 ○○○○○○○○○○室は2016年に発足し,特許庁(およびINPIT:独立行政法人 工業所有権情報・研修館)からのアドバイザー派遣事業等を経て規程整備と体制構築を行ってきた.2017年から岡山・西日本を中心としたマッチングイベント「○○○○○○○○○○○○○○」を毎年継続しており,そこから商品が複数創出されている.2022年3月に本学発ベンチャーが立ち上がり支援している.(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 74 産学連携のポテンシャルがあるにも関わらず,大学全体としての取り組み方が不十分(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 75 産学連携ガイドラインや知財のガイドラインを出していただいておりますが,共同研究の相手方に浸透しておらず,なかなか大学の主張通りには研究が進まないのが実態です.(大学マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,女性)
- 76 国立研究開発法人という立場から,民間企業との連携に関しては不自由さを感じざるを得ない.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 77 近隣諸国と比較し,起業そのものや起業に対する支援体制の周知が不足していると思われる.大学において起業についての知識を多くの学生に持たせることも必要と思われる.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 78 知財マネジメントに関しては,中小規模の研究機関が単独でTLOなどの枠組みを作るのは難しく,組織横断型などの枠組みが望まれる.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 79 民間からの技術者受け入れは増えてきている.一方で,組織の人的リソースが年々厳しくなっているため,民間との共同研究等を進める余裕がない場合が多い.民間からのリソースが入るとよいが,きっかけを作るためには,人的支援の予算が必要である.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 80 地域の自治体や企業,NGOとの協力体制を充実させる必要がある.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)

- 81 産業構造や技術が変化する中で、企業が抱える課題優先順も変化している。その変化に応じたソリューションを期待するものの、変化する課題に即効性を発揮するのはそもそも難しい。日本の研究力を向上させ、効果的な資金投入につながるよう、将来動向から未来の課題を予測する取り組み、仕組みも重要ではないか。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 82 大学の特性や大学が立地する地域によって取組や成果も異なるので、このように一律で回答させる方式自体が有効か疑問を持つ。私の知る限られた事例では、地域創生(地方創生?)やイノベーション人材が生まれるには、制度や大学そのものの環境よりも指導教官など人(人材)に地域イノベーション人材を輩出しようとする意欲があるかによって左右されるケースが多いように思われる。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 83 成果(特許など)に対する大学の取り分も多く、それゆえ中小企業などは大学の成果を活用しにくい。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 84 日本で育って、日本の大学を出た若手の優秀層を海外に出して育成し、戻ってきてリーダーシップを取らせるというのが、これまでの流れであったと思います。しかし、その世代の2世は、海外帰国子女となり、必ずしも日本の大学に入りやすいとは限りません。外資に就職して、日本の対面で活躍する。そのため日本の力にはなっていない。このクラスをもう少し有効に活用すると、海外で育成するまでもなく、国内でももう少し広がりのある活動ができるようになっていないかと思えます。こういう課題を感じている帰国された日本人研究者も居られるのではないのでしょうか。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 85 知財の共同出願や活用に関して、企業で売上が立つ前段階での支払い(ライセンスフィーなど)を要求される場合(契約)があるので、実際に売上が立ったあとでの実績払いにするなどの譲歩をしていただきたいです。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 86 資金面を筆頭に官民サポートが弱い。そのため研究人材が十分に育っているとは言えない。どんどん優秀人材は海外に流れて行ってしまふ。そもそも研究者になろうと志望する人数が減っている。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 87 大学や公的研究機関は民間との共願に対して権利を主張しすぎる傾向があります。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 88 問3-03の点につき、成果への期待よりリスクテイクに重心があるため、進展し難い。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 89 ごく一部の大学ではベンチャー養成や産学協働の試み等積極的な展開が見られるが、全体からみるとその認識は乏しく感じる。それを可能とする人員、能力、予算がないとなかなか余力もない。というのが本音ではないか、ある意味格差も感じている。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 90 何が知的財産なのか、研究者本人が自覚していないケースも多くあると感じています。やらされ仕事ではなく、自身が研究している内容と目的を見誤らない工夫とオプザーブする工夫の充実を望みます。(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)
- 91 地方創生においては、「地方をどう創生するのか」の本質の議論が、とくに地方自治体において内向きな発想に終始し、グローバル化、多様化など将来構想が稚拙ではないのか、このグランドデザインを発信し、舵のとり得るリーダーの存在(人材育成にもかかわる)が少ないのではと感じる。(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)
- 92 研究者の側には未だに、民間企業を資金供給源のみと考える傾向が強く、民間企業を通したイノベーションや、民間企業に移籍しての研究に後ろ向きな人材も多い。企業の側における博士人材の雇用は少しずつ進みつつあるが、その後のキャリア教育や定期的な学び直しシステムの整備も必要である。民学の連携成功例を広く伝えると共に、その成功例がどのようにして成り立ったのかを様々な側面から研究・分析していくことが必要である。(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)
- 93 地域の研究・産業支援機関の資金が少なく、地域における人材育成における投資が不十分(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)
- 94 地域とのつながりは、最先端技術だけでなく、むしろ、ちょっとしたノウハウ、経験、知の蓄積を期待して大学の門をたく企業が多いはず。そこにどれだけ先生方が「論文が書けなくとも」「科研費のネタにならなくとも」と協力してくれるかがカギだと思います。(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 差別化が重要であり、大学によっても民間企業との距離感をどのように取るかを考えるべきと考える。なので一概に民間企業との連携を促進させることが必須とは思わない。(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)
- 96 企業側の視点として、大学と共同研究を行っていますが、先生側に大学からのサポートが多いとは感じていないところです。また、スタートアップへの支援も十分ではないため、いかに独自にがんばるかが重要と感じています。(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)
- 97 連携のエコシステムの欠如。ディープテックスタートアップなどで事業成長まで成し遂げている経験者をエコシステムの中心に据えるべき。相当な経験と知識を持った人物でないと、エコシステムを始動させることが困難であると考え。(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 当社では〇〇市の研究棟をお借りして、〇〇大学放射線科医局と協業で遠隔画像画像診断事業を始め、19年間にわたり〇〇県地域の医療機関に高度医療技術の提供を行い、近年ではAIによる画像診断の研究を行ってきました。昨年の研究棟からの退去要請をきっかけに、大学からの医師不足による協業の終了話をいただき、事業から撤退をすることにしました。医師不足の中での働き方改革、ワークライフバランスの重視や医療保険点数が増えないなかでの賃金アップの要請など課題を抱えつつ、産学官連携及び地域創生がどのように解決していくのかを見たいと思います。(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)
- 99 科学技術イノベーション人材の育成問3-09,10については、大学や公的研究機関の育成を推進しているというよりも、そうした機運や意識を持った人材が大学等機関をうまく活用しているという側面もあるように感じます。そのような方々を受け止めたり、支援できる懐の深さが大学等機関にあると研究人材の質の向上につながる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)
- 100 教養レベルまで一緒とは言わないが、大学は保育園と変わらない生温い場所になった。(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)

- 101 起業教育は、大学でも行われていると思いますが、大学は教育としての立ち位置から、大学と企業間に視点や考え方に相違があると考えます。また、インキュベーションマネージャー（IM）の資質にも課題があると考えます。この資質には、公正公平な判断に影響を与える問題があることが多いと思います。（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）
- 102 知財マネジメントは重要と考える。一般的なルール化を速やかに実現する必要がある。地方創生は努力している地域が出てきたように感じるが、それでもまだまだであると感じる。（中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 103 大学や高専で自分が起業経験がないのに学生に起業させるのは無責任だと思う。大学や高専において教員が起業できいろいろな経験ができるような仕組みを作らない限り変わらないと思う。大企業のコーディネータが起業を語ることは無責任だと思う。（中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 104 ことなる経験を持った人材の、特に職場セクターの変化までを伴った交流は、未だ多くない印象。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性）
- 105 大学と産業の協業を目指す活動は大学でも認識されており、活動の幅は広がってきていると感じる。一方、その活動を担う人材を育成する活動や大学内のカリキュラムは不十分である。大学は依然として研究を主体とする活動を重視し産業支援や社会貢献への活動は相対的に軽視されている。アントレプレナーシップ教育やイノベーション人材のための経済学や社会科学面の教育は充実していない。その背景には大学教員の評価が論文数などの学術的活動による評価のみに偏っているためだと考える。さらには大学の評価もそのような学術面の評価指数によるものが多く、文部科学省が変革を期待しても評価システムが変わらない限り大学の変革は起きてこない。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性）
- 106 現在の研究環境の状況は、社会的課題解決に資する有意義な研究が出にくくなっているように感じられる。とりわけ地方国立大学の疲弊は激しく、とても「地方創成」に貢献できるような状況にはない。東京一極集中が研究環境をもむしばんでいると思うのは私だけではないだろう。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性）
- 107 非常に近視眼的に大学に、今必要であるものに対する人材育成をすることは適切でない。これは、本来企業のすべきことであり、大学は将来の技術開発やそのための人材を育成すべきである。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性）
- 108 地域創成と研究はあまりつなげて考えるべきではないと思う（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性）
- 109 地域創生においては、半導体工場誘致地域で始まっているような、本来の役割である高専における特色有る地域中核人材の育成に取り組むべき。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性）
- 110 企業にチャレンジ精神がなくなって、内向きになっているので、現状は変えにくい。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性）
- 111 少子化が進んでおり、今後、研究者人口が減少すると考える。AIやデータを十分に活用して、社会課題を解決して、大学発の研修成果がスタートアップ等を通じて活用いただける環境の整備を更に図っていただけることを期待する。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性）
- 112 民間企業は大学連携を望んでいるが、大学の側の受け入れ体制が十分にできていない。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性）
- 113 民間企業との間の人材流動や交流などが各大学の努力で進む一方で、そうした多様・多層な人材育成環境はまだ不十分であるように感じます。それは企業や大学の努力という以上に、日本社会全体での議論がまだまだ発展途上にあり、学術が国民をうまく巻き込めていないことに一因があるのかもしれない。（俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性）
- 114 日本の大学のスタンスに関して、依然として「新しいことに対して前向きに対応している」とは感じられない。むしろ失敗を恐れている。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性）
- 115 地方大の方針転換は際立っており、研究大学以外は地域創生に大きくかじを切っているように思う。しかし○大や○大までもが地域創生に傾くところは喜べない。優れた人材は全国ほぼ一律に輩出される。（甲子園をみればよい。）各地域で少なくとも1つは世界トップレベルの教育を提供すべきであり、この点、上記大学は最近の○○大学や○○○大学に比して大きく遅れをとっている。四国の人材は関西圏に近いと考えて本州に移動してもらおうか無いだろう。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性）
- 116 産学連携は比較的活発に行われているが、資金余力の大きい大企業との連携が中心で、ベンチャーなどとの連携は例が少なく、またベンチャー企業の経営破綻による研究中止事例の出現もあり、ベンチャーとの連携にますます消極的になっていると思われる。地域創生については一部の大学や教員は熱心だが、全体的な傾向になっているとは言い難い。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性）
- 117 大学人の意識の変化がまだ十分には起こっておらず、学術界の集団としての固定概念からの脱却が無い限り、この点は改善されないように思う。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性）
- 118 地域創生、産学連携に関しては、アカデミアの研究者としてのキャリアとして有用であることが望ましい。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性）
- 119 一部で取り組みが進んでいるが、日本の全般的な状況が変わるまでには至っていない。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性）
- 120 パート2,3の最後にも触れたが、本パートでも関係者・機関の経済的支援やメリットが議論されていない印象を受ける。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性）
- 121 現状を考えると、大学に企業の人材の育成をできるような体制がよりあると我が国にとっては有益であると考えられる。方法としては、論文博士の有効活用（乱発ではなく）などは企業側のインセンティブとしては良いと思われる。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性）

- 122 特にICT技術の応用分野で起業(スタートアップ)する事例が多くなってきた。農業分野での活用がさらに進み、現場の問題の解決に生かせるビジネスがさらに増えてきてほしい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 123 やはり世界に通用する研究・研究者を育成することに注力することが最優先では。地域創生は結果として起きるように思います。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 124 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)
- 125 大学発ベンチャーは、もちろんまだ十分な水準ではないですが、以前に較べると活発になってきているように思われます。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 126 地域創成をすべての研究者が行う必要はなく、資金配分による役割分担を積極的に進めるべき(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
- 127 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)
- 128 地方創生の掛け声はあっても、首都圏や地方においても都市部へ研究施設や企業の集中は、むしろ加速しており、インターネットやDXの推進のメリットが活かされていないと思う。産官学の連携も現状維持程度で、発展性を感じられない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 129 分野的にあまり起業する人やクローポする人も見かけないので、進展があるのかよくわからない。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 130 産官学連携において考慮すべき利益相反マネジメントのわかりやすい手引きがあるとよい(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
- 131 大学等の取り組みに対して、NPOやベンチャー企業などとの連携は増えているように思われるが、昔からのいわゆる大企業との連携が遅れているように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 132 産業によらず、地域の中小企業がボトムアップに動けるような機会を増やすことが重要でしょう。大学の限られた人的資源の中では、パートナーとしてどうしても大企業を指向しがちですが、それは打率が低く、本質的な、そして、持続的な地方創生としては決定打にならないと思っています。シチズンサイエンスの意識(研究のdecentralization)やリカレント教育などの啓発が急務に思います。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 133 全ての大学等が同じ物差しで序列化されるのではなく、大学等の立地する周辺地域の創生に資する人材の育成や研究を推進する大学等、広く(日本のみならず世界的な)社会や産業の変化に応じた研究開発や科学技術イノベーションを推進する大学等など、各大学等が特徴を持ち、それぞれ発展することが望ましいと考える。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 134 科学技術イノベーションを推進するためには、研究者のみでなく研究支援者、経営人材、投資家などの意識改革や待遇改善が求められる。特に、URAなどの研究支援者のキャリアパス形成や、待遇の改善は喫緊の問題であり、単なる一般的な研究支援者だけでなく、ベンチャー支援の専門家、データ管理の専門家、AI活用支援の専門家など特殊技能を持つ研究支援者を複数の研究組織で雇用または業務契約できるような仕組みの構築が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 135 民間企業と組織的な連携を行うための取組にハードルとなっているのが大学への間接経費です。科研費は直接経費とは別に間接経費が支給されますが、民間企業ではそうした理解があるとは限らない場合もあり、大学側が間接経費について柔軟な対応を検討してもらいたい。地域創生に資する人材の育成を大学法人評価に加えてはどうか。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 136 研究指向の高い学部生・大学院生・若手研究者が自由に突出した研究を行える環境が貧弱である。○大等が学費を値上げするといった政策は全く賛同できない。無料とするべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
- 137 人材育成とは、その個人の能力を最大に発揮させるために行うのであって、組織やイノベーションの成果をあげるために行うことではない。誤った政策や考え方が行政に貫かれていること、その結果の評価、政策などが過去40年くらいにわたり行われている結果、日本の学術成果、若手育成など全般が憂うべき状況に陥ってしまっていると言わざるを得ない。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
- 138 クローポが進展しない本質的な課題を明らかにした上で、課題解決が必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)