

パート 5

大学の機能拡張と戦略的経営

(裏白紙)

Q501. 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。

		2023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	指数の標準偏差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6							2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
集計グループ	大学の自然科学研究者	6.2	8.4	15.1	18.5	25.8	19.6	6.3	32,764	5.1	0.12	3.3	5.3	6.9	5.4	5.2	5.1	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	6.4	11.2	15.5	20.6	24.5	13.3	8.6	720	4.8	0.16	3.0	5.0	6.6	5.2	4.9	4.8	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4
	人文・社会科学系研究者	4.5	8.7	16.7	18.9	19.3	22.0	9.7	1,911	5.2	0.45	3.2	5.3	7.3	5.8	6.1	5.2	-	-	0.3	-0.9	-	-	-	-0.6
大学の自然科学研究者	大学マネジメント層	0.8	0.8	14.0	24.7	38.3	18.9	2.5	243	5.4	0.00	4.0	5.4	6.5	5.4	5.4	5.4	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学グループ	5.4	2.9	7.6	10.3	21.0	40.0	12.7	6,244	6.7	0.22	5.2	6.9	7.9	6.9	6.8	6.7	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
	第1グループ	9.2	6.8	16.4	18.4	20.5	22.8	5.9	8,926	5.2	0.23	3.3	5.3	7.1	5.6	5.3	5.2	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4
	第2グループ	3.9	8.1	22.0	19.1	33.5	11.1	2.3	8,130	4.5	0.21	2.9	4.9	6.1	4.9	4.7	4.5	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-	-0.4
	第3グループ	6.0	13.9	13.0	23.3	27.5	10.5	5.9	9,463	4.5	0.26	2.9	4.8	6.2	4.7	4.6	4.5	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
大学の自然科学研究者	第4グループ	5.2	7.8	12.9	14.6	21.7	28.5	9.2	5,050	5.6	0.27	3.7	5.9	7.5	6.1	5.7	5.6	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-	-0.5
	理学	5.7	10.7	15.5	17.3	24.6	19.9	6.3	14,627	5.0	0.18	3.0	5.2	6.9	5.4	5.1	5.0	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4
	工学・農学	7.2	6.1	15.5	21.3	28.9	15.8	5.2	13,086	5.0	0.19	3.5	5.2	6.5	5.2	5.2	5.0	-	-	0.0	-0.2	-	-	-	-0.2
	保健	2.4	5.9	8.6	30.0	32.6	13.7	6.8	2,691	5.2	0.34	3.9	5.2	6.5	5.8	5.0	5.2	-	-	-0.8	0.2	-	-	-	-0.6
	臨床	6.6	8.7	15.7	17.4	25.2	20.1	6.3	30,073	5.1	0.13	3.2	5.3	6.9	5.1	5.3	5.1	-	-	0.2	-0.2	-	-	-	0.0
	臨床以外	4.2	8.3	12.5	19.5	29.0	19.2	7.4	12,627	5.3	0.20	3.6	5.4	6.9	5.3	5.3	5.3	-	-	0.0	0.0	-	-	-	0.0
	教授	6.9	9.8	13.4	19.2	27.6	17.5	5.5	14,013	5.0	0.19	3.3	5.2	6.7	5.6	5.2	5.0	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-	-0.6
	准教授	8.8	5.4	24.6	14.6	15.5	25.1	5.9	6,124	5.1	0.25	2.8	5.1	7.2	5.4	5.1	5.1	-	-	-0.3	0.0	-	-	-	-0.3
	助教	5.7	8.2	15.3	18.4	26.0	19.8	6.6	27,649	5.1	0.14	3.3	5.3	6.9	5.4	5.2	5.1	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
	男性	9.1	9.6	14.1	18.7	25.1	18.7	4.8	5,115	5.0	0.18	3.2	5.2	6.7	5.4	5.1	5.0	-	-	-0.3	-0.1	-	-	-	-0.4
性別	女性	9.2	3.8	15.2	17.5	23.6	24.5	6.2	7,672	5.5	0.21	3.7	5.6	7.2	5.8	5.6	5.5	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-	-0.3
	任期有	5.3	9.9	15.1	18.7	26.5	18.1	6.3	25,092	5.0	0.14	3.2	5.2	6.7	5.2	5.1	5.0	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-	-0.2
任期	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。

Q501. (意見の変更理由)自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。

[illegible]

Q502. 自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分にに行っていると思いますか。

		2023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	指数の 標準誤 差	第4 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	2.3	9.9	12.3	20.7	24.6	22.8	7.4	32,764	5.2	0.13	5.4	7.1	5.5	5.4	5.2	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	1
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	重点プログラム研究者	4.7	9.0	15.0	19.7	23.2	21.9	6.4	720	5.1	0.16	5.3	7.0	5.3	5.0	5.1	-	-	-0.3	0.1	-	-	-0.2	3	
	人文・社会科学系研究者	4.5	10.3	13.6	24.9	13.9	27.1	5.7	1,911	5.1	0.45	3.3	4.9	7.2	5.9	5.6	5.1	-	-0.3	-0.5	-	-	-0.8	4	
	大学マネジメント層	0.0	0.0	9.1	24.7	37.0	25.5	3.7	243	5.8	0.00	4.4	5.7	6.9	5.5	5.7	5.8	-	0.2	0.1	-	-	0.3	5	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
	企業全体	16.3	9.0	23.0	30.2	16.5	5.1	0.0	4,098	3.7	0.19	2.5	3.9	5.1	3.7	3.7	3.7	-	0.0	0.0	-	-	0.0	7	
	大企業	13.4	3.5	14.1	26.8	35.9	6.3	0.0	831	4.6	0.16	3.6	4.9	6.0	4.4	4.6	4.6	-	0.2	0.0	-	-	0.2	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	17.0	10.4	25.2	31.1	11.5	4.8	0.0	3,267	3.4	0.23	2.4	3.7	4.8	3.5	3.4	3.4	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	9	
	俯瞰的な視点を持つ者	4.2	4.9	28.2	32.4	24.6	4.9	0.7	934	4.0	0.16	2.8	4.1	5.4	3.9	3.8	4.0	-	-0.1	0.2	-	-	0.1	10	
大学グループ	第1グループ	3.3	5.4	8.7	12.4	29.6	28.5	12.0	6,244	6.1	0.25	4.7	6.2	7.6	6.2	6.2	6.1	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1	11	
	第2グループ	4.0	6.4	12.5	18.8	23.6	26.6	8.1	8,926	5.6	0.23	3.8	5.7	7.3	5.9	5.8	5.6	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	12	
	第3グループ	2.2	14.0	16.4	25.2	25.5	14.2	2.6	8,130	4.4	0.23	2.7	4.6	6.2	5.1	4.6	4.4	-	-0.5	-0.2	-	-	-0.7	13	
	第4グループ	0.3	12.7	10.9	24.2	21.3	23.0	7.7	9,463	5.1	0.28	3.4	5.2	7.1	5.1	5.2	5.1	-	0.1	-0.1	-	-	0.0	14	
大学都局分野	理学	3.6	7.7	10.6	17.9	30.0	23.2	7.0	5,050	5.5	0.27	3.9	5.7	7.1	5.6	5.4	5.5	-	-0.2	0.1	-	-	-0.1	15	
	工学・農学	2.6	12.4	12.1	18.2	24.9	23.1	6.7	14,627	5.1	0.18	3.3	5.4	7.1	5.6	5.4	5.1	-	-0.2	-0.3	-	-	-0.5	16	
	保健	1.6	8.0	13.0	24.6	22.2	22.4	8.2	13,086	5.3	0.22	3.6	5.3	7.1	5.4	5.4	5.3	-	0.0	-0.1	-	-	-0.1	17	
	臨床	2.7	12.2	7.7	19.2	34.2	12.9	11.0	2,691	5.3	0.35	3.7	5.5	6.6	5.9	5.0	5.3	-	-0.9	0.3	-	-	-0.6	18	
大学の自然科学研究者	臨床以外	2.3	9.7	12.7	20.8	23.7	23.7	7.0	30,073	5.2	0.13	3.5	5.4	7.1	5.3	5.5	5.2	-	0.2	-0.3	-	-	-0.1	19	
	教授	2.2	8.5	9.1	22.7	28.3	22.6	6.5	12,627	5.4	0.19	3.8	5.5	7.0	5.4	5.5	5.4	-	0.1	-0.1	-	-	0.0	20	
	准教授	2.3	10.3	12.6	22.0	22.2	24.2	6.4	14,013	5.2	0.20	3.4	5.3	7.1	5.7	5.4	5.2	-	-0.3	-0.2	-	-	-0.5	21	
	助教	2.8	11.9	17.9	13.6	22.3	20.2	11.3	6,124	5.1	0.31	2.8	5.4	7.3	5.4	5.2	5.1	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	22	
性別	男性	2.0	9.9	11.5	20.4	24.2	24.5	7.4	27,649	5.3	0.15	3.6	5.5	7.2	5.6	5.5	5.3	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	23	
	女性	4.1	9.9	16.3	22.5	26.4	13.6	7.2	5,115	4.8	0.17	3.1	4.9	6.5	5.1	5.0	4.8	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3	24	
任期	任期有	3.8	8.3	8.7	18.8	26.6	24.9	8.8	7,672	5.6	0.23	4.0	5.8	7.3	5.8	5.7	5.6	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2	25	
	任期無	1.9	10.4	13.3	21.3	24.0	22.2	6.9	25,092	5.1	0.14	3.4	5.3	7.0	5.4	5.3	5.1	-	-0.1	-0.2	-	-	-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、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。

Q502. (意見の変更理由)自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いますか。

	前回	2023	差	
1	1	3	2	ブランディングの努力をしている最中と理解しております。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
2	5	6	1	執行部が交代し取り組みが明確になっている。(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)
3	1	2	1	全くやっていないわけではないが、不正や事件・事故にかかり過ぎて、「進めている」というまでには至っていない。(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	2	3	1	プラネタリーヘルスへの意識強化はなされ、学部には新しい科目が追加され、大学院には新しい学環が設立された。(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)
5	3	4	1	新しい取り組みが始まった(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)
6	2	3	1	新学長は、研究者とのワーキンググループにより、大学としてのブランディングやマネジメント人材育成などの重要性を理解したようだ。(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)
7	4	5	1	事務組織の改編,理工再編等が行われた。ブランディングへの取組みも行われている。(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)
8	1	2	1	学内組織の見直しが進められている。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
9	4	5	1	定期的開催されるFD・SDだけでなく、様々なワークショップ等も開催され、改革に向けての取り組みが進められているのを感じる。(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)
10	4	5	1	やっとではあるが各部署での見直しが進んでいる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
11	3	4	1	中期計画に基づき組織改革が進められている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1	〇〇大学科学技術・イノベーション機構を立ち上げ、本学の特色を活かした重点研究領域の指定・支援等,取り組んでいる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	4	5	1	学長ガバナンスにより改善されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	3	4	1	学内組織の再編等を実施したこと等を踏まえ、前回評価を変更する。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	理事長と学長の別置による役割分担がされたため、学内エネルギー的に自己改革への取り組みをより促進可能になりつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	3	4	1	ブランディングに取り組んでいる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	3	4	1	6年度から理系学部を1から3学部にも再編し、個性・特色をより活かしていく。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	4	5	1	自己改革に向けた執行部の強いリーダーシップをより感じるようになった。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
19	4	5	1	他大学に対する差別化についての意識は高まっていると感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
20	2	3	1	一部の大学にはそのような取り組みの兆しが認められる。しかし、日本全般で言うとまだまだである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
21	4	5	1	ここ数年,取り組みが進みつつある。特に、当大学では積極的に進めている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
22	3	4	1	大学ごとに独自の魅力づくりに尽力されていると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	5	6	1	最近は総長のリーダーシップが目立つ大学が多い(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
24	1	2	1	国立大学等法人評価における評価項目を選択的に選べるようになった。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
25	3	4	1	国際卓越大学,地域中核・特色ある大学などの政策誘導で変化を見せ始めた大学がある。一方で変化しない大学との差が開いている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	3	1	進む方向にある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
27	1	1	0	起きるわけがないです。(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)
28	1	1	0	研究資金を取ることが大きな評価でなく、自分でやりたいことを勝手にやっているという感覚となっている部分も大きい(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)
29	5	5	0	新所属先は私立・単科大学であることから、その特徴を十分に理解してブランディングを試みている。(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)
30	2	2	0	ブランディングやマーケティングに関する専門家が多数いる割には、自らの組織に対する活用が遅れている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	5	5	0	分野間のばらつきが気になります。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
32	4	4	0	自己改革を大学執行部というほぼ定年間近の一部教員が進めて良いのだろうか？(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
33	5	5	0	認知されつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	5	5	0	〇〇〇〇〇開設,研究者の称号付与,新たな取り組みをしているので、上げてもいいような気もするが、まだのびしろはあるので5のままでよい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
35	3	3	0	大学によると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
36	4	4	0	各大学,特に私立は生き残りをかけて独自性を打ち出し成功している例もある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

37	3	3	0	大学の運営陣はそうのように考えて動いている(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)
38	3	3	0	西日本の○○なるといふキャッチコピーの大学がありますが,何をどうしたいのでしょうか?大学の偏差値などを高めることを目標としている大学に,違和感を感じています.優秀な学生を取り込むことがだけではないと思われます.(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)
39	2	2	0	地方大学は特に組織が固定化しているように感じる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
40	4	4	0	意識は十分高まっていると感じますが,成立しつつある「稼げる大学」法の付帯決議を重視して欲しいと思います.(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
41	3	3	0	一部の大学はよくやっている(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
42	4	3	-1	財源が不足しており,研究資金が適切に配分できているとは思えない.(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)
43	5	4	-1	3年所属したが,未来志向を感じることが少ないように思う.(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)
44	2	1	-1	トップの方針が不明確(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)
45	2	1	-1	そもそもリーダーから全体に発信する前向きなメッセージが全くない.(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)
46	2	1	-1	○大の10兆円ファンド申請に対する審査コメントについて,大学から公式の説明を受けておらず,メディアを通してしか知ることができない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
47	2	1	-1	現状維持でよいという風潮が強く,学内組織を見直そうという動きは全く感じられない(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
48	3	2	-1	元々私の所属大学では特定の分野の研究が有名で,それに依存した広報を展開していました.それもあまり効果がなくなってきたのか,近年では目先のコストカットばかりが目立つようになってきました.そのような理由で変更しました.(重点プログラム研究者,助教,研究員クラス,男性)
49	4	3	-1	外部資金を獲得しやすく,発言力をもつ理系・医学系のあり方を軸として大学組織の見直し,研究資金の分配を行っており,文系にとっては真綿で首を絞められるような自己改革が行われており,所属する大学での研究に希望が持てない.(人文・社会科学系研究者,准教授,主任研究員クラス,女性)
50	3	2	-1	高い目標設定に変更(大学マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
51	4	3	-1	定年を迎えた優秀な研究者との研究の延長に対して熱心ではないと感じる.(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)
52	2	1	-1	スピード感が低い(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)
53	5	4	-1	多くの大学が,同じような対応策を提案している.もう少し,個性が必要である.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	少子化の影響が大きい(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,男性)
55	3	2	-1	さらに状況は悪化しているように思う.(俯瞰的な視点を持つ者,教授,部局長等クラス,女性)
56	4	2	-2	見直しの方向が違っている気がする.(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,女性)
57	3	1	-2	学長の専門分野以外の研究,学部活動の軽視が強く,自己改革という面では全く機能していないと言える.特定学部への予算配分の渋りなども見られ,このような事があって良いことかと,若手ながら疑問に思う.(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)
58	4	2	-2	組織等の見直し等を行っているものの,上手く良い方向に機能していない(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教,研究員クラス,女性)
59	6	4	-2	各種情報の収集や教員評価のシステム化など,下準備は引き続き行っているが,何らかの改革には未だ繋がっていないと感じるため.(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,女性)
60	5	3	-2	学生に対する知名度は思うよりも低い.(重点プログラム研究者,教授,部局長等クラス,男性)
61	4	2	-2	海外の大学と比較すると十分ではないのか(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
62	6	3	-3	これから伸びる研究分野の抽出ができていない.(重点プログラム研究者,准教授,主任研究員クラス,男性)
63	6	1	-5	文科省の国際卓越研究大学制度に応募しなかったこと(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)

Q503. 多様な財源（企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インパクト投資等）を確保するための取組を十分に行っていると思いますか。

		2023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	第四分点	中央値	第三四分点	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	7.6	9.4	18.2	21.9	20.5	16.4	6.1	32,764	4.7	0.13	2.9	4.7	5.0	4.9	4.7	-	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	重点プログラム研究者	8.6	12.0	13.7	18.5	24.5	16.3	6.4	720	4.8	0.16	3.0	5.1	5.1	4.9	4.8	-	-	-0.2	-0.1	-	-	-0.3	
	人文・社会科学系研究者	6.1	8.2	6.9	23.3	30.7	19.9	4.9	1,911	5.3	0.38	3.9	5.5	5.6	5.6	5.3	-	-	0.0	-0.3	-	-	-0.3	
	大学マネジメント層	0.0	1.6	14.8	34.2	35.4	13.6	0.4	243	4.9	0.00	3.8	5.0	6.1	4.8	4.9	-	-	0.1	0.0	-	-	0.1	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	企業全体	16.9	8.7	26.1	30.0	11.5	5.3	1.5	4,098	3.6	0.20	2.4	3.7	4.9	3.6	3.7	3.6	-	0.1	-0.1	-	-	0.0	
	大企業	12.0	5.6	21.8	30.3	23.9	6.3	0.0	831	4.1	0.17	2.9	4.2	5.6	4.1	4.3	4.1	-	0.2	-0.2	-	-	0.0	
	中小企業・大学発ベンチャー	18.2	9.5	27.2	29.9	8.4	5.0	1.8	3,267	3.5	0.25	2.3	3.6	4.7	3.4	3.5	3.5	-	0.1	0.0	-	-	0.1	
	俯瞰的な視点を持つ者	4.9	5.6	33.1	33.8	17.6	4.9	0.0	934	3.6	0.15	2.6	3.8	4.9	3.5	3.5	3.6	-	0.0	0.1	-	-	0.1	
大学グループ	第1グループ	6.9	4.0	9.8	10.6	25.6	28.5	14.5	6,244	6.3	0.25	4.8	6.4	7.8	6.4	6.3	6.3	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1
	第2グループ	7.0	4.8	18.2	23.6	18.5	20.8	7.1	8,926	5.2	0.24	3.4	5.0	7.0	5.3	5.2	5.2	-	-	0.1	0.0	-	-	-0.1
	第3グループ	5.6	12.6	19.0	26.4	22.0	12.4	2.1	8,130	4.2	0.25	2.6	4.3	6.0	4.7	4.3	4.2	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-0.5
	第4グループ	10.2	14.5	23.3	23.9	17.7	7.6	2.9	9,463	3.8	0.26	2.2	3.8	5.5	4.0	4.1	3.8	-	0.1	-0.3	-	-	-0.2	
大学の自然科学研究者	理学	9.9	5.7	15.2	23.1	16.5	21.2	8.5	5,050	5.3	0.29	3.5	5.1	7.2	5.3	5.1	5.3	-	-	-0.2	0.2	-	-	0.0
	工学・農学	7.4	8.1	20.1	21.0	21.5	16.9	5.0	14,627	4.7	0.17	2.9	4.8	6.6	5.1	4.9	4.7	-	-	-0.2	-0.2	-	-	-0.4
	保健	6.9	12.3	17.4	22.4	20.9	13.9	6.2	13,086	4.5	0.23	2.7	4.6	6.4	4.8	4.8	4.5	-	0.0	-0.3	-	-	-0.3	
	臨床	3.3	5.7	21.5	21.2	24.3	13.0	11.0	2,691	5.0	0.48	3.1	5.0	6.7	5.5	5.1	5.0	-	-	-0.4	-0.1	-	-	-0.5
	臨床以外	7.9	9.7	18.0	21.9	20.2	16.7	5.6	30,073	4.7	0.13	2.9	4.7	6.6	4.7	4.7	4.7	-	0.0	0.0	-	-	0.0	
	教授	7.6	6.5	15.1	27.7	21.9	16.5	4.5	12,627	4.9	0.17	3.4	4.8	6.5	4.9	4.9	4.9	-	0.0	0.0	-	-	0.0	
	准教授	5.7	12.6	18.6	19.5	21.8	16.4	5.5	14,013	4.6	0.22	2.7	4.7	6.5	5.2	4.8	4.6	-	-	-0.4	-0.2	-	-	-0.6
	助教	11.8	7.9	24.0	15.3	14.5	16.2	10.5	6,124	4.9	0.28	2.7	4.7	7.1	4.9	4.9	4.9	-	0.0	0.0	-	-	0.0	
	男性	7.1	8.9	18.3	22.5	20.4	16.5	6.3	27,649	4.8	0.15	3.0	4.8	6.6	5.0	4.9	4.8	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-0.2
	女性	9.8	12.2	18.1	18.6	21.1	15.6	4.6	5,115	4.5	0.18	2.6	4.7	6.5	5.1	4.8	4.5	-	-	-0.3	-0.3	-	-	-0.6
任期	任期有	8.7	9.6	12.8	23.2	19.3	18.9	7.5	7,672	5.0	0.26	3.4	5.0	7.0	5.3	5.2	5.0	-	-	-0.1	-0.2	-	-	-0.3
	任期無	7.2	9.3	19.9	21.5	20.9	15.6	5.6	25,092	4.7	0.15	2.8	4.7	6.5	4.9	4.8	4.7	-	-	-0.1	-0.1	-	-	-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」→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。

Q503. (意見の変更理由)多様な財源(企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インパクト投資等)を確保するための取組を十分に行っていると思いますか。

	前回	2023	差	
1	1	3	2	改善の努力をしている最中と理解しております。(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
2	2	4	2	特に研究における多様な財源の確保の施策を策定した(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
3	4	5	1	大学として,力を注ぐための活動を行っていると思うので。(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,女性)
4	4	5	1	企業との包括提携による共同研究を推進しており,より大きな研究成果が期待できる。(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,男性)
5	3	4	1	部局間での差はあると思うが、ネーミングライツ制度などを使って財源の確保を目指していると感じるから(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)
6	4	5	1	拡充したURA室を中心に,活発な活動が行われている。(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)
7	1	2	1	クラウドファンディングを始めるとのこと。(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)
8	1	2	1	これまでも進められていたのかもしれないが,こうした情報の教員への開示が以前より多くなった。(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
9	3	4	1	学長ガバナンスにより改善されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	企業からの共同研究資金,寄附金の確保のために努力している(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	2	1	寄附講座など整備中(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
12	3	4	1	クラウドファンディングをスタートさせることになりました。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
13	4	5	1	クラウドファンディングへの取り組みを開始(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
14	3	4	1	〇〇〇〇〇〇〇基金,共同研究講座(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	2	1	COIなどの活動を通じて,実施されているケースはあると思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
16	3	4	1	以前よりは,多様化してきている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
17	2	3	1	昨年よりも取り組みを進めているように思う(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
18	2	3	1	基盤経費が減っているため,他の財源を検討せざるを得ない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
19	3	4	1	大学間の差が大きくなってきているが,全体的には良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	3	1	企業からの共同研究資金は従前からあるが,寄附金やESG投資・インパクト投資は緒に就いたばかりのため。(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
21	1	1	0	クラウドファンディングのシステムなどもう少し説明会があっても良いように思います(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)
22	1	1	0	そもそも財源が不足している中で,外部とのつながりからしか得る事が出来ないのでは? 国として支援はどうなっているのか?(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
23	2	2	0	ドイツのブラウンホーファー研究所のような1/3予算を企業から得るような,企業側に文化がまだない(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)
24	4	4	0	ここ数年,取り組みが進みつつある。ノウハウを普及させて欲しい(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
25	5	5	0	努力は十分になされている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	2	0	取り組みがまだ十分ではないのでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
27	3	3	0	しかし,一般に言われるほど寄付を集めることは簡単ではないので,十分ではありませんが,難しいこともたしかです。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
28	5	4	-1	確保する取り組みは行なっているが,それらをより効果的に機能させたり,さらなる財源を確保したりするため,さらなる取り組みを行ったり,今の取り組みの改善をおこなったりする余地もあると感じるようになったため。(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)
29	2	1	-1	科研費は頑張っていたが,多様性はないかと思います。また,研究費不正が明らかになった結果,財源が減って来ているようです。(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)
30	2	1	-1	財源確保の制度が未整備(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)
31	5	4	-1	ESG投資・インパクト投資などは実現していない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	3	2	-1	高い目標設定に変更(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
33	2	1	-1	知財権への強すぎる固執が企業側をヘジテーションさせている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
34	4	3	-1	分野によって状況は異なる。食品分野では十分とは言えない。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
35	3	2	-1	研究資金調達のための新しい仕組みに躊躇するくらい強い。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
36	5	4	-1	財源の確保に時間を取られすぎ(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	資金不足であり,より多様な財源を確保した方が良いと思うが,それらの取り組みがどの程度行われているかは分からない。(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)

38	5	3	-2	企業からの共同研究資金に片寄っており,しかも,特定の学部だけである.(大学現場研究者・自然科学,第4G,理学,教授、部長等クラス,男性)
39	6	1	-5	文科省の国際卓越研究大学制度に応募しなかったこと(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)

Q504. 大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することを目的とした取組を十分に行っていると思いますか。

		2023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	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	2.5	1.6	18.5	37.0	32.5	7.0	0.8	243	4.6	0.00	3.5	4.6	5.8	4.4	4.5	4.6	-	-	0.1	0.1	-	-	0.2	5
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	17.6	8.3	31.4	30.5	8.8	2.6	0.9	4,098	3.2	0.18	2.3	3.4	4.5	3.3	3.2	3.2	-	-	-0.1	0.0	-	-	-0.1	7
	大企業	11.3	3.5	25.4	35.9	21.1	2.8	0.0	831	3.9	0.15	2.9	4.1	5.1	4.0	4.1	3.9	-	-	0.1	-0.2	-	-	-0.1	8
	中小企業・大学発ベンチャー	19.2	9.5	32.9	29.1	5.7	2.5	1.2	3,267	3.1	0.22	2.2	3.2	4.4	3.1	3.0	3.1	-	-	-0.1	0.1	-	-	0.0	9
	俯瞰的な視点を持つ者	3.5	7.0	34.5	33.1	16.9	4.9	0.0	934	3.5	0.16	2.5	3.7	4.9	3.5	3.5	3.5	-	-	0.0	0.0	-	-	0.0	10
大学の自然科学研究者	第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
大学の自然科学研究者	准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1：指標とは、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。指標の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q504. (意見の変更理由)大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することを目的とした取組を十分に行っていると思いますか。

	前回	2023	差	
1	3	4	1	WPI,COI-NEXT等の事業を通して,社会実装,社会変革を起こすと言う意識が高まり,そのための大学支援体制もより強化されてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	3	4	1	第4期中期目標期間に入って,その気運が高まってきた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	3	4	1	ステークホルダーの意見を聞く機会を増やしてきている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	3	4	1	様々な取り組みに対して,ステークホルダーと対話・共創する仕組みを取り入れて始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	4	1	取り組んでいるが道半ばである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
6	3	4	1	公立大学として設置者や地域経済団体との対話・共創がより進展しつつある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1	ステークホルダーとの対話は進みつつあるのではと思う(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	1	2	1	〇〇大学では,企業に向けた開示や議論を半導体領域では積極的に行われています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
9	3	4	1	一部大学教員,大学のマネジメント層に意識遅れが認められるが,若手教員を中心に意識は変わりつつある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	大学側から共創の重要性を発信する例が多くなってきた。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
11	3	4	1	大学を中心とした産官学連携の取組みが実行されつつある(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	3	4	1	経営協議会等で外部の多様な目線を経営に活かすようになっている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
13	3	4	1	国立大学,私立大学でも取り組みは進められてきているように認識している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
14	3	4	1	大学間の差が大きくなってきているが,全体的には良くなっている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
15	3	3	0	大学の運営側には意識が高い(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)
16	2	2	0	〇〇大のSSSに参加しているが,多様なステークホルダーと社会変革と人材育成の取り組みで高い評価。(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)
17	2	2	0	これは,本当に少ないのではないのでしょうか?(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)
18	4	4	0	ここ数年,取り組みが進みつつある.特に,当大学では積極的に進めている(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
19	3	3	0	ステークホルダーが多様過ぎると,経営が難しくなるので,大学・研究開発機関の自主性の重視を忘れないで欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	2	2	0	アメリカの公立大学は,格差是正をミッションの一つに掲げています。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	2	-1	社会改革に結びつける方向性の教員・研究者と,既存の社会・制度への適応を是とする教員・研究者のギャップが大きくなってきているように感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	4	3	-1	十分取り組める大学とそうでない大学が出てきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	3	2	-1	大学によって千差万別であり,全般的な状況で意見するとしたら,むしろ機会がへっているのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
24	3	2	-1	さらに状況は悪化しているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
25	5	3	-2	大学がけん引する力は弱まったように感じる(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

Q505. 柔軟な大学経営を行うための制度整備※は十分だと思いますか。

		2023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4四分点	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	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学マネジメント層	4.1	11.5	37.4	33.3	9.5	3.7	0.4	243	3.1	0.00	2.2	3.3	4.5	3.3	3.2	3.1	-	-	-0.1	-	-	-	-	-0.2	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	9.9	17.6	40.1	21.1	10.6	0.7	0.0	934	2.6	0.15	1.9	2.8	4.1	2.4	2.5	2.6	-	-	0.1	0.1	-	-	-	0.2	
大学の自然科学研究者	大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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。

Q505. (意見の変更理由)柔軟な大学経営を行うための制度整備※は十分だと思いますか。

	前回	2023	差	
1	3	5	2	制度的には柔軟になってきているが大学による活用にはかなりの差がついてきている。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	3	1	デジタル情報人材育成のための学生定員の増加と今後の学生定員の部局間での調整など,時代の流れに応じた学生定員の変更を認めたこと(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
3	3	4	1	大学の責任で,もう少し自由に定員の移動や増員を認める必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
4	2	3	1	授業料設定が弾力化された(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	出来るだけ大学に自主性を重んじ,外部的圧力によって萎縮させないで欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	3	1	徐々に柔軟になってきていると思いますが,十分とは思えません。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
7	1	1	0	特に地方の国立大学は中央の意向に従うことを中心に考えている。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
8	3	3	0	ここ数年,取り組みが進みつつある.が不十分。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
9	2	1	-1	大学運営全般につき,ますます大学の自由度が減少している。(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	1	-1	状況は悪化している(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)

Q506. 大学の機能拡張と戦略的経営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 教員評価軸の多様化 組織構成員としての事務、学生にも責任と権限を与えた組織運営 特に事務には各種決定権(その分、責任も)を与え、教員の業務負担を下げる(研究させる) 教員が必ずしもやらなくても良い業務(委員会など含む)が多すぎる(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)
- 2 大学の本部組織(執行部)が、各部局の状況を正確に把握できているとは思わない。多くの大学では、総長が選んだ理事副学長を本部執行部として組織運営を行っているが、大型の総合大学では、総長の一任で選ばれた担当理事が各部局の状況を把握する事は不可能である。各部局の意見をくみ取って組織運営を行うためには、本部執行部組織は各部局で選出された部局長の集合体で組織すべきである。(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 大学に対する評価が画一化しており、それは部局の評価や運営にも影響している。特色は消える方向にあり、かつ、不得意な部分での努力を強いられているように感じることもある。(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)
- 4 独立行政法人であるため、文科省からの管理や影響を受け過ぎない独自の体制を維持することが望まれる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 5 大学が教育機関としてなすべき人材育成について広い意味で取り組める制度と各種評価系の見直しが必要になってきているように思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 6 卓越大学院プログラム採択にむけて、大学本部が力をいれている分野であることが末端の一教員からも感じられます。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 7 大学の機能拡張は、教員の仕事が増え教育・研究時間がさらに削られるという矛盾がやすい。教員は比較的どんな仕事もこなせてしまいがゆえに、教育・研究以外のことに労力を割く必要が増えてきている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 8 教員を大学運営の感情の無いパーツとして扱っているように感じる。多様な研究・教育環境があるにも関わらず、構成員が納得出来ない数値評価をすることからも明らかである。教員もヒトであり、一括で数式で全てを評価できないことをいい加減理解して欲しい。そのような行いが出来るのは神様(いるのだとしたら)のみだと思う(皮肉も込めて)。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 9 残念ながら行政は今後も資金の選択と集中を進めるつもりようであり、(優れた研究のための、ではなく)健全な大学運営のための資金獲得のための活動に時間が多く割かれることは避けられないようである。一方で行政に頼らない寄付の文化を広めていく必要もあるように思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 10 大学の運営なくして、大学教員は研究を行えないが、研究を疎かにして運営にばかり注力する大学に果たして意味はあるのか疑問である(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 11 大学経営に直接関与していないので、詳しくは分からない。しかし、ブランディングなどやっても、研究が良くなるような気はしない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 12 結局、様々な負担を末端の教員に回しているように感じられます。(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)
- 13 もう日本の大学は危機的状況であり、挽回不可能だと考えている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 14 大学の財源不足は深刻なように思う。光熱費の高騰、物価の高騰に付いていけていない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 15 503について、特定の企業関係者からの寄附金が突出していると聞いています。しばしば教職員への寄附金の要請があり、それに基づく基金から学生に賞金や補助金を配分する仕組みがあります。ただし、希望者が少ない事業に多額の配分がなされ、一方で、寄附金不足になるなど、運営に問題があるように見受けられます。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 16 学内組織の見直しに取り組んでいるが、「何を目指して」という目的がしっかり共有されていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 17 前述のとおり、大学の社会へ果たすべき役割を再確認したうえで、戦略的経営や企業化、ブランディングの議論をするべきです。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 18 論文が何よりも重要視していて共同研究をすることの価値は低い。また、学生を教育することの評価する方法がない。あまり読まない投稿雑誌に投稿すること、簡単なレベルの落とした授業をして簡単な試験をすることが最適解となっている。(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,女性)
- 19 地域に根付く地方国立大学として改革を進めているように感じる。一方で、文科省の要求にマッチするように取組の方向性を決めていくようにも感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 20 大学経営は改革が進んでいると感じる。「コアファンシリティ構築支援プログラム」や「地域中核・特色ある研究大学の連携による産学官連携・共同研究の施設整備事業」などに採択され、大学として良い方向に改革が進んでいると感じている。(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 企業との共同研究を多く実施しているが、企業は、単に研究開発というコストを大学に負担させようとしているだけのように思える場合が多く存在する。少額の共同研究費のために多くの時間と労力を消費しており、企業との共同研究は、我が国の科学技術の衰退の一因となっている。(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)
- 22 大学全体の取り組みとしてはもしかするとこの委員会や勉強会などが実施されているかもしれませんが、私自身は情報を持ち合わせておりませんので、このような回答になっています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 23 戦略的経営を重視しすぎて、逆にブランディング等の方針がすぐに転換する弊害がある。ベンチャー企業などと異なり、ある程度大学は長期的な視野を持つべきである。(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,女性)
- 24 経営に関する専門人材が少ない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 25 あまり大きな声では言えないが、私の所属する大学は、経営者の立場の方々、全体的な視点を持ち得ておらず、古くからの硬直した考えでしか運営できていないし、専門分野の立場でしかものが見えていないと強く感じる。本質の理解が出来ていないのではないのか。大学は自由裁量を旨とする組織であるから、より新しい概念やそれ以前のアイデアを大切に、それを育てるための投資的行動をタイミングよく行なっていくかといけない。その手法は現代さまざまな良い方法があるにもかかわらず、依然として硬直的な資金調達法にのみ頼っているとも思う。(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)
- 26 大学としては、様々な取り組みをしようとしているが、問いにあるように、教育研究に関する状況をしっかりと把握しどこに問題があるかを見出せておらず、また個性や特色を生かす方向には進んでいない(表面的には、そのような言葉を発するが)、矛盾した取り組みが多い。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 27 大学経営に関して、研究者がメインで行うよりも外部の専門家が入った方がよいのでは、と感じることが多い。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 28 アメリカと比較すると日本はだいぶ遅れている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 29 運営交付金が少なく、また文科省が国内の大学間で相対評価をし交付金額を決める戦略であるため、大学は目先の経営費を獲得するためだけに文科省の要求に応える姿勢にならざるを得ない。大学を競争させるために予算を縮小するのでは無く、社会を共創するために予算を拡充するのが妥当ではないか。大学は多様な財源の確保に苦心している。共同研究だけでは無く、自社では想像も付かないイノベーションを大学に任せるために寄付をするなど、企業意識の変革も必要ではないか。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 30 全職員に対して連絡される情報では、〇〇部は時代に合った大学改革を進めているように感じています。自己の既得権益を守るために大学改革に反対している教員とは、学長兼理事長がリーダーシップを発揮して対話を重ねていました。対話を重ねても変化自体を拒まれる場合は、他の就職先をご紹介して退職していただくよう働きかけておりました。残念ながら、私が所属している〇〇学部は、〇〇学部長が自ら既得権益の死守に奔走され、〇〇部・〇〇学部合同の本部の役員会議には、都合のいい事実をピックアップして捏造したストーリーを報告し、自分の既得権益に害をもたらす真っ当な研究者を排除されているようです。【個人が特定される可能性があるため2文秘匿】。〇〇学部はトップが大学経営を理解できておりませんので、〇〇部主導で、〇〇学部も含めた大学改革をしていただければ、自己改革は可能ではないかと、私は考えております。(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)
- 31 本学には、若手研究者を対象とした大学や地域の特色を活かした研究を推進する学内競争的資金事業があり、非常によい取り組みだと思う。一方、公的外部資金以外の財源(企業からの共同研究や寄付金)確保については、形式的な枠組みはあるものの、実質的な権利関係書類の作成や寄付者への対応などの多くは研究者本人がおこなっている状況であり、不十分と言わざるを得ない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 32 大学の本来のあり方(企業連携を含む)を考えた経営の専門家が必要。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 33 施設内研究環境変化より円滑に担当研究を進めるため2023年8月より、〇〇〇大学医学部客員教授と併任で〇〇〇〇〇〇〇センターの特任研究員にでも研究を進めております。本件は〇〇〇大学について記載しております。〇〇〇〇〇〇〇センター研究所の機能拡張と戦略的経営は全て4-5に評価になります。蛇足ですが、(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 34 小規模な私立大学の一部においては、大学の戦略的経営や機能拡張のための取り組みが遅れている。これらの状況に対する人材の不足や問題意識の低さも問題である。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 35 本学は〇〇〇〇〇〇大学と統合し、〇年〇〇月から〇〇〇〇大学になるようだ。何のための統合なのか理解に苦しむ。改革をしているという姿勢を見せるための統合であれば本末転倒。統合先にありきであり、現状のゆるやかな連携で出来ること、と、統合しなければできないことを分析し、戦略を立てているとは到底思えない。いったん白紙に戻すべきである。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 36 規模の大きな地方大学は「総合大学病」になりがちだと思う。それはもう東京や大阪にあれば十分で、より尖ったところに焦点を当てるべきだと思う。従来の平等方式がやっと思直されつつあるが、まだ足りないと思っている。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 37 少しずつ前に進もうとしているように感じますが、実力や実績が伴っているかは判断が難しいです。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 大の10兆円ファンド申請に対する審査コメントについて、大学から公式の説明を受けておらず、メディアを通してしか知ることができない。(新たな体制の責任と権限の所在の明確化が必要)〈実社会の変化への対応の必要が感じられた〉というのは具体的に何のことを指しているのか、末端の教員には全くわからない。寄附金で集まった資金を貯蓄に回しすぎだと思う。学費を下げたり研究時間を確保するのに有効利用した方がよい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 38 所属機関の研究・教育の優位な点を吸い上げよう(理解しよう)とする姿勢が感じることができない。即ち、所属機関にはブランディングを確立しようとする意思はないと理解している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 39 自浄作用が働かない現状を変えるためには、中立な第三者による視察・評価を入れるべきであると考えます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 40 電気代節約のためなど、私の所属大学では目先のコストカットばかりが目立つようになりました。ブランディングどころか、居心地が悪くなり、優秀な若手教員がどんどん他学へ流出している状況です。大学としてはほとんど何も対策を行っていない。全ては資金や人手の不足から来るのではないかと思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 41 Times Higher Educationのランキングを競うとかいう無駄なことは止めてほしい。そこでわずかに順位が上がったとしても、それで喜んでこの大学に来ようとする阿呆はいない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 42 学内において、多様な財源を確保するための部署もあり、積極的な取り組みを行なっているようである。所属大学は改革については常に積極的である。ただし、改革だけでなく改革の結果の検証も十分行う必要がある。また、大規模大学に共通して言えることとして、社会的には「社会のニーズ」に合った大学が評価されるのは仕方がないことであるが、大学だからこそできること(社会のニーズにはすぐに、あるいは直接的には影響しないかもしれないこと)に挑戦できるような研究環境の確保のための経営を行ってほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 43 大学のブランディング一般に関し、日本は一定以上のレベルの大学を支援する体制を作るべきだと思います。サバティカルで短期間シンガポール大学に所属していましたが、大学のブランディング対応専門の部署があって驚きました。日本では、学生減少の危機にある私立大学はもちろんのこと、予算が削減され続ける国立大学でもそうした部署の創設は夢物語です(本当に機能する部署という意味で)。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 44 現在所属している大学は私立大学であることもあり、教職員が自発的に自己改革を進めるための取り組み等を行ったり、多様な財源確保につき柔軟な姿勢を持っていることは非常に良いと思う。一方で、今年に入り、理事長や学長をはじめ、大学執行部が、学部教員組織に対する事前の理解を得ることなく、一方的に方針を押し付け出してきたのには非常に危機感を覚えている。現在、国公立大学における(必ずしも教職員の総意に基づかず選出された)学長への権限集中に危機感を覚えた教員が現在所属している私立大学のような研究機関へ転職してくるケースが多いが、ついに本学も、と感じてしまっているのが実情である。また、大学の機能拡張が行われたところで、それに見合った人員配置を大学側が行ってくれるわけでもなく、担当を任された教職員の負担が大きくなり、健康を害する同僚も出てきているのも事実である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 45 運営費の縮小により人件費がまかなえず、退職者の後任人事が5年間行えなかったり、後任人事も費用を抑えるために、優秀な准教授クラスの人材を雇うことができず若年研究者を採用せざるをえなかったり、昇進(とくに准教授から教授)が難しい状況となっていたりするため、部局全体のモチベーションや研究レベルが下がってきている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 46 今後の日本の大学の戦略的経営の重要な要素はエンダウメントだと考えている。本学では、従来の学費、寄付以外の研究教育に必要な経費を運用益で賄えるよう長期戦略を持って投資計画を進めている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 47 (国立大学ではあるが)企業・金融機関・地方自治体などの財源が多様化してきている。クラウドファンディングの利用が有効であった。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 48 いわゆる旧国立大学の運営方法が継続されている部分が多く、無駄が多い。改革が不可欠(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 49 今後、これまで以上に人口減少が想定されているため、高等教育機関もそのあおりを受けることが想像される。その際、地域社会において、「知と人材の集積拠点」としての大学に期待される役割は一層大きなものになると思われる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 50 大学経営に必要な外部からの多様な財源を獲得するためには、ファンドレイザーの専門家が必要である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 51 設置自治体、法人、大学の間の役割分担や力関係のため、経営面に関して大学が手出しできることには制限がある。その中で対話をしつつ改革を進めつつある。ただ性急な「改革」が真に大学を強化するかどうかは疑問で、地に足のついた改革を、構成員の理解を得ながら進めるべきと考える(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 52 大学が自由に使える資金が不足しているので、機能拡張が進まない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 53 国立大学法人が教育研究コストの上昇を理由として授業料の改定することは、未だ認められていない。コスト上昇を吸収できるだけの運営費交付金の増額がなされていない状況の中、大学の「戦略的経営」は経費削減の工夫が中心とならざるを得ない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 54 大学機能拡張と戦略的経営について、公立大学として地独法と設置自治体の意向に依存する部分があるものの、逆に設置自治体の理解が得られる場合は、財源を含め特徴ある活動が可能となるため、十分なコミュニケーションと協働を目指したい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 55

- 56 制度自体は進んでいるが,こうした研究を展開するには,多様な人材登用を欠かせない.日本の大学では内部人事が多すぎるために,多様な人材登用や,多様なキャリアをもった人材の登用が困難なことが,停滞を招いている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 57 私立大学は人社系が多く,また,総合大学でも理事会・評議員会には人社系の出身者が圧倒的に多く,理工医薬農系の研究環境や,その成果を通じた社会貢献への理解が十分でない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 58 柔軟な大学経営を行うためには大学におけるガバナンスが一層重要視されるが,戦略的な大学経営のためには各私立大学の建学の理念と自治に委ねる部分を増やす必要がある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 59 大学ガバナンス改革等,変革を進める仕組みができつつあるものの,まだまだ日本の大学は社会の方を見て貢献しう組織になっているとは言い難い.ステークホルダーとの対話,ステークホルダーに対する価値の提供についても,十分とは言えない.18歳人口が減少し,大学経営が困難になる中,大学は誰のために存在するのかを問い直す必要があると思われる.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 60 (所属機関とは関係なく,個人の意見として)国際卓越大学で求められる内容は,大学の機能拡張・戦略的経営の改善に求められる度を超えていると思われ,大学の本来のミッションを疎かにさせかねないと懸念する.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 61 大学運営への寄附制度について,100%の還付措置を望む(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 62 国際卓越研究大学制度に期待.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 63 それぞれの大学で工夫してやっていると思います.しかし,海外経験がある方や,企業出身の方など限られた人がリーダーシップをとってやっている印象があります.組織だってはできていない.周囲の方で保守的な方がそれらにブレーキをかけていることもある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)
- 64 大学の自己改革は,必要性は認識されているようであるが,実態は遅々として進んでいないように思われる.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 65 このパートの質問内容も,大学により取り組みに差があると思います(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 66 一部の先端的な大学は行っていると思うが,地方大ではその取り組み自体ができていない.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 67 大企業と包括的な取り組みを行っている大学(例えば〇大,〇大)とそうでない大学に格差が広がってきていると感じています.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 68 受験生獲得に向け,色々と試行錯誤をしておられると思いますが,雨後の筍の様に他国での発展も目覚ましく,国際競争が年々厳しさを増していると案じます.(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)
- 69 大学自身の取り組みについては,積極的に行っている大学とそうではないところの差が年々開いているように思われる.2018年問題,大学全入時代を踏まえ,個人的には「そうではない」大学が徐々に淘汰され,市場というか大学教育から淘汰される流れを作るべきであると考えます.そのためにも,大学自身がこういった試みを積極的に発信していくと共に,メディアや政府機関などが,こういった活動に積極的な大学を優遇し,発信の手助けをしていくことが求められる.(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)
- 70 日本の大学の数の最適化と小中高大などの教育システムとその学費などの国負担などを合わせて,国民の負担のなかで最適な教育をする必要がある(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)
- 71 大学の「事務的な」かたがたは本当に頑張っていると思います.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 72 10兆円ファンドが〇〇大学に下りてきたので,少し変わっていくかもしれないと感じています.(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)
- 73 国を運営にあたり,成果が早急に必要問題としてエネルギー,食糧,防衛があると思います.国,民間の研究機関,大学に研究の課題と役割分担を明確にして,資源の集中化をはかって対処するマネジメントが必要だと思います.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 74 大学経営に関しては,十分な知見がないため,回答できない.社会変革を起こすためには,大学の持っている知財を如何に社会実装できるかが重要であり,そこで発生する費用などを国がサポートする必要がある.(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)
- 75 この部分は,取組みが遅れている部分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,助教、研究員クラス,男性)
- 76 教育機関としての大学の総数をどのようにするか(現在の800超を維持するか,減らすか?),研究大学として博士課程を持つ大学をどのくらいにするか?など,国の力にあった構想を20年先くらいを見据えて議論すべきである.個人的には,最低80校くらいの研究大学を持つことが,国の実力を維持するためには必要と考える.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 77 改革を行うこと自体は動きやすくなっている印象であるが,そのような変化に対して国庫以外からの資金流入が増えるのは簡単ではなく,インセンティブは十分でない印象もある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 78 国は様々な形で大学の運営形態を変えようとこれまでの制度の変更を指導して来た。その一方で大学の主たる使命と思われる、しっかりした学力や倫理観を持った学生を育て、基礎研究のすそ野を広げ頂点を高くすることに対して、すこし、力の入れ方が少なくなっただよに感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 79 財源だけではなく人的資源も含めて、ドメインを広くとって活用しないと、今の大学は生き残れないのではないかと。ただ、やみくもに交流すればよいというものでもないで、そこに悩みの種がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 80 国際卓越大学の選考は、大学経営に対する各教員の関心を高め、各大学内での議論を活発化する効果が有った。各大学の提案は、目標の実現に従来視点以外の取り組みが不可欠なチャレンジ性の高いものも含まれるが、この機運を活かし、個性有る大学の育成に前向きに取り組んでいただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 81 柔軟な大学運営を行えるだけの資金力がない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 82 各大学の特色を生かした取り組みを国内のみならず海外にもアピールして、日本の大学のステータスをアップしていただくことを期待する(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 83 他国に比して遅れを取っている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 84 大学のビジネスモデルは、非常に優秀なモデルである。先に資金(試験料、就学金、授業料)を得てから支出していくという安定したビジネスモデルである。大学の教室などの空間ビジネスであると同時に教員の知財集積モデルであり、非常に面白いことと思いついた特色をだせるビジネスモデルである。しかしながら、各大学のターゲット(どのような人材を育てるのか)が曖昧な大学が多い。今後さらにエッジの利いた専門性のある人材教育が求められている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 85 大学は経費の高騰と基盤経費の削減のためにプレッシャーをかけられて外に財源を検討し、実際に動き始めている。しかし外から得られる財源は自由に研究や人員確保に使えるものではない場合も多く、多様な研究が自由にできるほど進んでいるとはいえない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 86 企業からの共同研究資金などの確保に大学は尽力しているものと思われる。個人的な経験では、大学と企業の共同研究に伴い開発される技術や特許の権利配分で大学側があまりに厳密に扱い、企業側に制約を掛けやすい傾向があるのかもしれない。国立大学側も研究成果はある程度公的なものとして、日本企業が活性化することが国益とすれば、大学側の権利は低めに設定することで、企業との共同研究が進めやすくなるのではと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 87 大学の事務制度に関し、DXの活用が局所的なため、かえって非効率な事務に陥るなど、研究活動の阻害要因になる可能性が生じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 88 大学の努力はよくわかり、むしろ短期的になりすぎる点を心配するほどである(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 89 各大学は特色を生かした運営をしようとはしているが、収益につながるステークホルダーを優先する傾向が否めず、企業や自治体との連携に偏りがちである。個々の研究者の研究活動は多様性があるが、トップダウン型の大学運営を求める国の方針の影響で、大学全体ではますます硬直的・画一的な方向性が強まっており、時代状況や社会的ニーズに応じた柔軟な運営とは逆の方向に行っている。個々の研究活動の多様性・柔軟性を損なわせるような大学運営のあり方に問題がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 90 大学では教員が強すぎるのが問題だと認識しています。教員以外のスタッフが大切です。日本は諸外国と比較して教員が人数的にも多すぎますし、研究費含め教員へのリソース配分が突出して多いと感じています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 91 第4期中期目標・中期計画期間から国立大学等法人評価における評価項目を選択的に選べるようになったので、その成果を期待したい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 92 大学経営の大学間格差が明確になってきたように思う。大学経営者の育成と大学間・産業界との間での流動性を高めることによる最適な人材配置等、政策誘導により実施することが重要になってきたように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 93 大学側での意識は十分高まっていると感じますが、成立しつつある「稼げる大学」法の付帯決議を重視して欲しいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 94 予算獲得の努力は全く欠如している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 95 一部の大学や学部を除き、少子化に伴う入学者減少への対応が最優先と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)
- 96 国の政策(予算や制度設計)による大学への締め付けがますます厳しくなっているため、柔軟性に限界が強くなってきている。大学が十分にその機能を果たすためには、政策の変更が必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 97 「日本の大学が多様な財源を確保するための取組を行っていない」とこの証左は、「外部資金から間接経費を天引きする」という仕組みに現れている。これは逆。「外部資金を取ってこない教職員からペナルティーを徴収し、外部資金を取った教職員に与える」という仕組みを作るなら、これこそが、「多様な財源を確保する取り組みをする大学」のモデルとなろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 98 基本的に〇〇大や〇〇大など、優れた経営をしている大学についてはもう少し良い評価になると思う。しかし、旧帝大や旧六医大、三商大などの国立大学をひとくくりにすると、この程度ではないだろうか。さらに、大学全部を想定すると、この評価よりも落ちるはずである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 99 新しい仕組みを作ることも方法としてはあるが、古くなって効率的でない仕組みは早々に廃止した方が、研究は捗る。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 100 各大学は、生き残りをかけて、それなりに研究や教育において個性を出すこと、財源を確保すること、機能拡張において、努力をしていると思われるが、必ずしも成功していないケースも多いと思われる。特に地方の大学は、独自の色を出していないと生き残りが厳しい状況である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 101 企業との共同研究等の推進には、研究成果やデータに関する権利・法制度、契約等に関する知識などを有し、研究者を適切にサポートできる人材が不可欠であるが、その重要性は十分に認識されていないように思われ、また、そうした人材も不足している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 102 日本の大学全般として、多様なステークホルダーとの対話・共創が不足していると痛感します。狭小な視野にて経営を考え、ビジョンに乏しい大学に対しては、指導や介入をするという国の体制も必要であると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 103 大学の個性を重視してそれを伸ばすというよりは、上から降りてくるもの(多様な数値化を通じた設備や制度の「ポイント」を含む)に受け身になり、画一化し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、女性)
- 104 残念ながら、現状の制度整備はやや枠が厳しいようにも思われる。一方で、学生の学びを担保するという観点からは急激な変化も望ましくない(学部学生の学びが卒業時までに変ってしまう等)という観点、また、複数のカリキュラムなどが並行して走るなどの管理の観点などからも難しいと思われる。大学を含めたアカデミアを運用するにあたって、教員のみならず、大学運営に関する職員の拡充など、人的資源を手当する必要があると求められていると思われる。ただし、米国の大学などでは、ファカルティスタッフの整備と学費は連動しているようにも思われ、単純に制度整備だけではなく、我が国の学びにおける学生の負担と実現に向けた人的資源の配置などを同時に検討した方がよいのかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 105 本パートでの回答は前年度から変更はない。それぞれの取り組みを始めた大学は増えているような印象だが、外から見て、成果を実感するにはまだまだ時間がかかるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 106 日本の大学の多くは、多様なステークホルダーが誰なのか、まだ十分に捉え切れていない、もしくは捉えていても整理し、それぞれの大学に対する期待やニーズを整理し、対話するところまでは出来ていないのではないかと。したがって、その先の多様なステークホルダーとの共創を通じて新たな社会変革を牽引することを目的とした取組にまで至っていない大学が多いように思うが、言うは易し行いは難しであるため、このような取組を期待するのであれば、国による何らかのサポートが必要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 107 大学の規制改革が更に必要と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、男性)
- 108 未だに英語での大学院教育が不十分なままでは、スピードアップした競争に日本の大学は遅れをとる一方であろう。一刻も早く一流外国人研究者の教育研究スタッフへの取り込みと英語ベースの教育を進めないと、早晚手遅れになるかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 109 国際的な評価が年々落ちてきており、より研究の質を高められる大学には重点的に投資し、裁量も与えるべき。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)