パート 6

科学技術・イノベーションと社会

（裏白紙）

Q601. 研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、十分に取り組んでいると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	1.3	1.0	11.8	21.4	34.4	23.9	6.1	33,044	5.8	0.10	4.3	5.7	7.0	5.8	5.8	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	1
		国研等の自然科学研究者	4.1	2.2	10.9	25.6	31.6	20.0	5.7	6,823	5.5	0.25	4.0	5.5	6.8	5.6	5.5	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	2
		重点プログラム研究者	1.8	3.7	16.1	25.3	30.8	17.9	4.4	800	5.1	0.12	3.6	5.2	6.5	5.5	5.1	－	－	－	−0.4	－	－	－	−0.4	3
		人文・社会科学系研究者	4.5	1.6	19.1	27.0	21.8	20.0	6.0	2,145	5.2	0.35	3.5	5.0	6.8	5.0	5.2	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	4
		大学マネジメント層	3.7	2.0	21.7	35.2	29.5	7.4	0.4	244	4.4	0.00	3.3	4.5	5.7	4.4	4.4	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	5
		国研等マネジメント層	1.7	5.0	16.7	40.0	25.0	10.0	1.7	60	4.5	0.00	3.5	4.5	5.8	4.4	4.5	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	6
		企業全体	7.1	16.6	32.6	27.4	14.2	2.0	0.0	4,098	3.0	0.16	2.0	3.2	4.6	3.3	3.0	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	7
		大企業	6.4	4.5	28.2	40.4	17.3	3.2	0.0	831	3.7	0.13	2.8	3.9	4.9	3.8	3.7	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	8
		中小企業・大学発ベンチャー	7.3	19.7	33.7	24.2	13.4	1.7	0.0	3,267	2.8	0.20	1.8	3.0	4.4	3.2	2.8	－	－	－	−0.4	－	－	－	−0.4	9
		俯瞰的な視点を持つ者	1.4	6.8	32.4	31.1	20.3	7.4	0.7	934	3.8	0.16	2.6	3.9	5.3	4.1	3.8	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2.7	1.2	12.0	20.2	32.4	26.2	5.3	6,310	5.8	0.19	4.3	5.8	7.1	6.0	5.8	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	11
		第2グループ	0.0	0.6	13.6	23.4	34.5	22.3	5.5	9,116	5.6	0.18	4.1	5.6	6.9	5.8	5.6	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	12
		第3グループ	0.7	1.0	12.3	19.0	37.5	22.4	7.1	8,300	5.8	0.21	4.3	5.8	7.0	6.0	5.8	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	13
		第4グループ	2.3	1.2	9.6	22.5	32.9	25.2	6.3	9,317	5.8	0.22	4.3	5.8	7.1	5.7	5.8	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	14
	大学部局分野	理学	2.7	2.0	13.6	19.7	32.1	23.9	6.0	4,867	5.7	0.23	4.1	5.7	7.1	5.8	5.7	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	15
		工学・農学	0.8	1.2	8.7	19.8	39.8	23.2	6.6	14,661	5.9	0.13	4.6	5.8	7.0	5.9	5.9	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	16
		保健	1.5	0.4	14.6	23.9	29.5	24.6	5.5	13,515	5.6	0.19	4.0	5.6	7.0	5.8	5.6	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	17
		臨床	0.0	0.3	26.9	17.7	23.6	20.1	11.5	2,691	5.4	0.30	3.2	5.4	7.2	6.1	5.4	－	－	－	−0.7	－	－	－	−0.7	18
		臨床以外	1.8	0.4	11.6	25.4	30.9	25.8	4.0	10,824	5.7	0.10	4.2	5.6	7.0	5.7	5.7	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	19
	職位	教授	2.2	0.9	8.6	19.8	37.8	24.2	6.6	11,534	6.0	0.15	4.6	5.9	7.1	5.9	6.0	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	20
		准教授	0.4	0.5	12.9	23.3	34.8	22.7	5.3	13,620	5.6	0.16	4.2	5.6	6.9	5.8	5.6	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	21
		助教	1.6	1.8	14.8	20.7	28.9	25.5	6.7	7,890	5.7	0.25	4.0	5.7	7.2	5.9	5.7	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	22
	性別	男性	0.9	0.9	11.9	21.0	34.1	25.0	6.1	27,830	5.8	0.12	4.3	5.8	7.1	5.9	5.8	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	23
		女性	3.7	1.5	11.5	23.5	36.2	17.9	5.6	5,214	5.5	0.13	4.1	5.5	6.6	5.7	5.5	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	24
	任期	任期有	1.0	1.3	14.7	24.7	35.8	20.5	2.0	8,820	5.3	0.18	3.9	5.4	6.6	5.8	5.3	－	－	－	−0.5	－	－	－	−0.5	25
		任期無	1.5	0.9	10.8	20.3	33.9	25.1	7.5	24,223	5.9	0.12	4.4	5.9	7.2	5.9	5.9	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	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。

Q601.（意見の変更理由)研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、十分に取り組んでいると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	4	3	主とする研究コミュニティが変更されたため(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	2	4	2	学会内の活動がボランティアであり,その範囲内でアウトリーチ活動は善処していると認識される.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
3	2	4	2	学会からの提言や意見が出されていることを一般のニュース等から確認できる機会が増えた.（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)
4	3	5	2	私の所属する研究コミュニティの研究者たちが集まったJSPS学術変革領域Aの研究が始まり,積極的に対外活動を行っているため.(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
5	3	5	2	学会などが主催する一般市民を対象とする講演会などが増えているように思う.（国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
6	1	3	2	マスコミなどへの専門家としての露出も全体的に増えてきていること,また,SNSなどの発信も積極的となっている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
7	4	5	1	学会のオンライン配信などを積極的に行っている.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	3	4	1	一般向けや,中高生向けの発信などが増えている.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
9	3	4	1	学会の公益社団法人化によって,学会が「公益」を意識して,国民の理解を促進する活動に力を入れるようになってきた.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	一般社会を対象とした取組も散見されるようになってきている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	2	3	1	科学技術・イノベーションの重要性が以前にも増して意識されるようになったため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	2	3	1	科学技術・イノベーションの重要性が以前にも増して意識されるようになったため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
13	2	3	1	改善しつつあると思う.(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)
14	2	3	1	以前よりは改善しつつも,国,大学,民間それぞれに敷居があると感じられ,特に国の理解力は改善する必要がある.（現場の基礎研究をもっと知る必要がある.）(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)
15	1	2	1	工学的学会スタートアップピッチイベントなどを開催するなどして広報活動や社会貢献への意識がみられるようになっているが,道は長い.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
16	1	2	1	概ねそのとおりといえる.一部には取組みもみられる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
17	3	4	1	これまでよりもアウトリーチ活動は質量ともに拡大している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
18	3	4	1	いわゆるアウトリーチ活動の機会は様々な場面で増えている印象.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
19	1	1	0	そもそも研究コミュニティ自体において，組織の内部政治に躍起になっている研究者が多く，組織を維持することだけを考えており，イノベーティブな活動を促すような体制になっていない．そのため，国民に科学技術・イノベーションの理解を促せる状況にない．（大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
20	3	3	0	比較的努力しているように思うが,どの程度,反響があるのかは怪しいところである.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
21	6	6	0	広報活動により,国民の理解を得る取り組みを行っている.(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)
22	3	3	0	前述の通り,雑務が増える一方であり,これ以上雑務を増やさないで欲しいというのが正直なところ.研究時間を確保させて欲しい.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	1	1	0	1つの例として,日本学術会議の会員任命問題は未だ解決されておらず,研究コミュニティと一般社会の間の認識・意識のずれがあることを,研究コミュニティ側がさらに認識し,対応策を考えるべきである.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	2	0	視野が狭く十分とは言えない(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
25	3	3	0	今回のパンデミック感染症に関する研究成果は一部メディア等を介して国民に発信されている.しかし,それ以外の研究領域については必ずしも十分とは言えない.あくまでも専門家のための情報発信に偏重している傾向にある.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	2	0	コロナ禍で一部の学会の露出は増えたが(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
27	5	5	0	COVID-19対応やエネルギー問題など十分に取り組む機会を活かして,活動が見えるようになっている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
28	2	2	0	国民の支持を得るための努力をして研究コミュニティは限定的である.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
29	6	6	0	枯渇する資金と公益社団法人に課せられた様々縛りの中においては，可能な範囲で十分に行っている．(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	2	0	研究コミュニティに大きく依存する.進んでいるところはより進む方向へ,ほとんど気にしていないところは引き続き気にしようという機運が高まらず.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
31	6	5	−1	分野によっては改善の余地もある.(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)
32	4	3	−1	学会活動，特にアウトリーチ活動は低下しいる(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)
33	4	3	−1	コロナ禍を経て,やや活動の停滞と硬直化が感じられる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
34	4	3	−1	一般向けのシンポジウムや講演会を積極的に開いているが,研究に対する十分な理解を得られているかはわからない.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
35	3	2	−1	RAなどとの役割分担が重要(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	3	2	−1	国民の理解を促すような取り組みに進展が見られない(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

37	5	4	−1	その場限りになることが多い.継続性が大切.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
38	4	3	−1	学会も根拠なく振り回らされている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
39	3	2	−1	あらためて振り返ると,自分が学生のころは,科学技術に夢とロマンを感じるような空気が,テレビや雑誌などを通じて常に感じる機会があった.今の世の中には,そのような発信がほとんど行われていないように感じざるを得ない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
40	3	2	−1	会員サービスの枠を出ていない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	3	2	−1	リーチアウト活動等は,行われていないわけではなく,評価もできるが,国民の理解を促進するのに十分かと言うと,そうは言えないと感じる.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
42	5	3	−2	かつて所属していた学術分野の貢献する産業分野は日本でほぼ無くなったのでコミュニティも衰退.(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)
43	6	4	−2	発信する内容に偏りが大きい.(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
44	5	3	−2	一般向けの情報発信は少ない.(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)
45	5	3	−2	高校生のための云々という事業はよく目にしますが, 一般向けにはなっていないように思いました.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	5	3	−2	研究コミュニティごとの活動に差が認められる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
47	5	3	−2	取り組もうという努力は見られる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
48	4	2	−2	研究力低下を示す客観的指標が報道されており,これを学会等のレベルで何とかすることは難しい(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
49	6	3	−3	他機関と比較して普通だと思った(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)
50	6	3	−3	研究費の「選択と集中」,および「選択と集中」させるために研究者から奪われる研究時間の低下こそが日本の研究力を低下させる圧力となっている点について,研究者は主にSNSで議論しています.本当は国会前でデモを行うといったメディアに取り上げられる方法を取るべきですが,目立って干されたくないので,そういったことはなされていません.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
51	5	1	−4	文科省に何を言っても無駄と, 初めからみな諦めている. (大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

Q602. 研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うことに、十分に取り組んでいると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	7.4	4.2	17.8	25.1	27.7	14.3	3.5	33,044	4.9	0.11	3.4	4.9	6.3	4.9	4.9	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	1
		国研等の自然科学研究者	6.7	2.9	23.2	34.2	18.7	6.4	7.8	6,823	4.6	0.27	3.1	4.3	5.9	4.6	4.6	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	2
		重点プログラム研究者	11.7	8.4	20.1	28.6	19.4	8.8	2.9	800	4.2	0.13	2.8	4.2	5.8	4.5	4.2	−	−	−	−0.3	−	−	−	−0.3	3
		人文・社会科学系研究者	7.4	1.8	20.0	28.0	21.8	15.3	5.7	2,145	5.0	0.32	3.4	4.8	6.5	4.8	5.0	−	−	−	0.2	−	−	−	0.2	4
		大学マネジメント層	4.5	4.1	23.0	40.6	23.4	4.5	0.0	244	4.0	0.00	3.1	4.2	5.3	4.0	4.0	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	5
		国研等マネジメント層	3.3	5.0	23.3	40.0	21.7	5.0	1.7	60	4.1	0.00	3.0	4.2	5.3	4.0	4.1	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	6
		企業全体	17.8	13.2	33.9	20.2	10.0	3.9	1.0	4,098	3.0	0.19	2.0	3.0	4.5	3.3	3.0	−	−	−	−0.3	−	−	−	−0.3	7
		大企業	13.5	3.8	30.1	33.3	14.1	4.5	0.6	831	3.7	0.15	2.7	3.8	4.9	3.8	3.7	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	8
		中小企業・大学発ベンチャー	18.9	15.6	34.8	16.8	8.9	3.8	1.0	3,267	2.9	0.24	1.9	2.9	4.4	3.2	2.9	−	−	−	−0.3	−	−	−	−0.3	9
		俯瞰的な視点を持つ者	5.4	14.9	31.1	33.1	12.8	2.7	0.0	934	3.1	0.16	2.1	3.4	4.6	3.1	3.1	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	10.0	3.8	14.4	30.3	27.7	12.0	1.9	6,310	4.8	0.19	3.6	4.8	6.1	4.7	4.8	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	11
		第2グループ	4.2	5.9	22.0	25.5	24.9	12.7	4.7	9,116	4.6	0.21	3.0	4.6	6.2	4.8	4.6	−	−	−	−0.2	−	−	−	−0.2	12
		第3グループ	6.3	5.5	19.2	23.2	28.6	15.9	1.4	8,300	4.7	0.24	3.2	4.9	6.3	5.0	4.7	−	−	−	−0.3	−	−	−	−0.3	13
		第4グループ	9.7	1.7	14.6	23.0	29.5	16.1	5.4	9,317	5.3	0.21	3.8	5.3	6.6	5.1	5.3	−	−	−	0.2	−	−	−	0.2	14
	大学部局分野	理学	6.2	7.5	15.0	21.3	32.6	13.6	3.9	4,867	4.9	0.24	3.4	5.2	6.4	4.7	4.9	−	−	−	0.2	−	−	−	0.2	15
		工学・農学	7.2	4.4	18.5	26.9	25.0	14.1	3.8	14,661	4.8	0.15	3.4	4.8	6.3	4.9	4.8	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	16
		保健	8.0	2.9	18.0	24.6	28.7	14.8	3.0	13,515	4.9	0.19	3.5	5.0	6.4	5.1	4.9	−	−	−	−0.2	−	−	−	−0.2	17
		臨床	9.2	6.1	20.0	17.5	32.5	13.7	1.1	2,691	4.7	0.30	3.1	5.1	6.3	4.9	4.7	−	−	−	−0.2	−	−	−	−0.2	18
		臨床以外	7.6	2.1	17.6	26.3	27.8	15.1	3.5	10,824	5.0	0.11	3.6	5.0	6.4	5.1	5.0	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	19
	職位	教授	4.2	2.9	19.9	23.9	29.8	15.6	3.7	11,534	5.0	0.17	3.4	5.1	6.4	4.9	5.0	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	20
		准教授	8.6	5.0	17.4	23.3	28.7	13.3	3.8	13,620	4.9	0.18	3.4	5.0	6.3	4.9	4.9	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	21
		助教	9.9	4.7	15.5	30.2	22.7	14.3	2.7	7,890	4.8	0.24	3.5	4.7	6.3	4.9	4.8	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	22
	性別	男性	7.2	4.5	18.4	23.9	28.4	14.2	3.4	27,830	4.9	0.13	3.4	5.0	6.3	4.9	4.9	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	23
		女性	8.4	2.6	14.3	31.7	23.6	15.3	4.1	5,214	5.0	0.15	3.6	4.8	6.4	5.0	5.0	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	24
	任期	任期有	6.6	2.0	22.6	28.2	25.5	14.3	0.9	8,820	4.6	0.17	3.2	4.6	6.1	5.0	4.6	−	−	−	−0.4	−	−	−	−0.4	25
		任期無	7.7	5.0	16.0	24.0	28.5	14.4	4.5	24,223	5.0	0.14	3.5	5.1	6.4	4.9	5.0	−	−	−	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」→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。

Q602. (意見の変更理由)研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うことに、十分に取り組んでいると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	4	3	主とする研究コミュニティが変更されたため(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
2	2	4	2	Zoom等でのイベントを比較的よく実施している印象がある.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
3	1	3	2	共創をコンセプトとした公的資金の積極的な導入が若手研究者を中心に社会との交流を促進し始めている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
4	2	3	1	共創するには相手もこちらと同じレベルの研究力が必要. ただ文句だけ言うやつら(左翼系市民団体)に付き合う必要はゼロ. (大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
5	3	4	1	シチズンサイエンスは広がりつつあるように感じている.(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)
6	1	2	1	状況は改善されつつあるように思われる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1	星空を守る,流星の観測などは多様な方が参加している.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	2	3	1	コミュニティーの努力を認める. (国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
9	3	4	1	JAAS立ち上げなどは端的な事例.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
10	2	3	1	徐々に改善してきているものと判断する.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
11	1	2	1	分野によるが自治体やNPO/NGOが参加することを歓迎する研究コミュニティは限られている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
12	1	2	1	文科省の地域連携を掲げた予算措置により,そちらに舵を切る大学は地方を中心に出てきているが,現場からはなかなか理解が得られない様子も聞いている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1	分野によっては熱心に取り組んでいる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
14	4	4	0	無料で公開されているワークショップ等が行われている.(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)
15	2	2	0	学会内の活動がボランティアであり,その範囲内でアウトリーチ活動は善処していると認識される.分野の特性上,ここまで求めるのは難しいと考えます.(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)
16	2	2	0	取り組んではいるが十分とは言えないかもしれない.こちらも余裕がない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
17	3	3	0	前述の通り,雑務が増える一方であり,これ以上雑務を増やさないで欲しいというのが正直なところ.研究時間を確保させて欲しい.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	3	3	0	地方公共団体,NPO/NGO,市民等の多様な主体の情報が,研究推進の部署や研究の現場に届きにくい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	3	0	ESG関連の研究ではNPO　NGOの共創多いと感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
20	2	2	0	力がある,発言力がある方が,牛耳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,助教、研究員クラス,男性)
21	1	1	0	基本的には,それを目的としていないので問題はないと考えられる.設問にはないが,むしろ,国の政策への働きかけは必要.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
22	5	5	0	枯渇する資金と公益社団法人に課せられた様々縛りの中においては, 可能な範囲で十分に行っている. (俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	3	3	0	地域公共団体などの連携は進んでいるかと思われます.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
24	3	3	0	研究コミュニティによって大きく異なり(社会との距離が近い分野では活発だが,そうでない分野では不十分),平均しての回答は困難なため,「3」と回答した.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
25	4	3	−1	多様な主体への説明機会の向上に向けた取り組みは進んでいるが,競争しているかどうかは定かでない.(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)
26	5	4	−1	市民レベルでの研究成果の活用は行われているが,施策に反映させるところまではできていない.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
27	4	3	−1	学会活動, 特にアウトリーチ活動は低下しいる(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)
28	2	1	−1	地方公共団体,NPO/NGO,市民との共創という観点は一部の社会学的分野以外はない.せいぜい市民講座開催など,教育貢献としての試みがある程度.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
29	3	2	−1	あまり例を見ない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
30	2	1	−1	学会は意識するも,徐々に取り組みは方向性を失いつつあり,弱含みである.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
31	5	3	−2	コロナにより対面での学会が減少し,地方公共団体等とともに研究活動を行っている情報が入手できなくなったため.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,助教、研究員クラス,男性)
32	6	4	−2	ある所属学会ではこうした活動をしていたのですが頓挫した例を目の当たりにして残念に思いました.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
33	3	1	−2	あらためて考えると,学会等が,多様な主体と活動している印象が全くない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	6	3	−3	コロナ禍により,市民向けのイベントがなくなった.(大学現場研究者・自然科学,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

35	5	2	−3	新型コロナウイルス感染流行という状況下において,研究コミュニティーと他の主体の共創は不十分だった.(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)

Q603. 研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	3.9	2.9	9.5	20.4	28.4	27.3	7.6	33,044	5.9	0.11	4.3	5.9	7.3	5.8	5.9	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	1
		国研等の自然科学研究者	2.4	1.1	8.7	22.3	21.9	32.9	10.7	6,823	6.2	0.25	4.4	6.3	7.6	6.2	6.2	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	2
		重点プログラム研究者	6.6	5.1	16.5	21.6	27.1	16.8	6.2	800	5.1	0.13	3.5	5.2	6.6	5.4	5.1	−	−	−	−0.3	−	−	−	−0.3	3
		人文・社会科学系研究者	2.6	3.7	12.6	16.6	24.3	23.2	16.8	2,145	6.1	0.35	4.1	6.1	7.8	5.8	6.1	−	−	−	0.3	−	−	−	0.3	4
		大学マネジメント層	1.6	0.8	9.8	35.7	42.2	9.8	0.0	244	5.0	0.00	4.0	5.1	6.1	5.0	5.0	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	5
		国研等マネジメント層	3.3	6.7	10.0	25.0	36.7	16.7	1.7	60	5.1	0.00	3.8	5.3	6.4	4.9	5.1	−	−	−	0.2	−	−	−	0.2	6
		企業全体	9.8	10.3	18.6	28.8	18.9	11.5	2.1	4,098	4.2	0.21	2.8	4.3	5.9	4.2	4.2	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	7
		大企業	7.7	0.6	16.0	32.1	29.5	12.2	1.9	831	4.9	0.15	3.7	4.9	6.2	4.9	4.9	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	8
		中小企業・大学発ベンチャー	10.3	12.8	19.3	28.0	16.2	11.4	2.1	3,267	4.0	0.26	2.5	4.1	5.7	4.0	4.0	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	9
		俯瞰的な視点を持つ者	4.7	4.7	25.7	30.4	25.0	9.5	0.0	934	4.2	0.16	2.9	4.3	5.7	4.4	4.2	−	−	−	−0.2	−	−	−	−0.2	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	5.5	3.4	9.7	22.4	27.0	24.6	7.5	6,310	5.7	0.22	4.1	5.7	7.2	5.7	5.7	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	11
		第2グループ	2.5	4.6	12.0	17.4	31.5	25.5	6.5	9,116	5.7	0.21	4.1	5.8	7.2	5.7	5.7	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	12
		第3グループ	3.8	0.2	9.7	21.6	26.7	32.8	5.3	8,300	6.0	0.19	4.4	6.0	7.4	5.9	6.0	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	13
		第4グループ	4.3	3.2	6.6	21.1	27.8	26.1	10.9	9,317	6.1	0.27	4.5	6.0	7.5	6.0	6.1	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	14
	大学部局分野	理学	9.1	2.3	21.3	13.6	27.8	21.5	4.5	4,867	5.3	0.26	3.3	5.5	6.9	5.3	5.3	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	15
		工学・農学	4.2	3.2	6.9	19.9	29.8	28.9	7.1	14,661	6.0	0.15	4.5	6.0	7.4	5.9	6.0	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	16
		保健	1.7	2.7	8.0	23.4	27.1	27.7	9.3	13,515	6.0	0.21	4.3	5.9	7.4	5.9	6.0	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	17
		臨床	0.0	3.6	10.2	21.9	22.1	40.2	2.0	2,691	5.8	0.29	4.2	6.1	7.4	5.9	5.8	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	18
		臨床以外	2.1	2.5	7.4	23.8	28.4	24.6	11.2	10,824	6.0	0.12	4.4	5.9	7.4	5.9	6.0	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	19
	職位	教授	3.8	3.5	10.0	20.4	30.1	25.1	7.0	11,534	5.8	0.18	4.2	5.8	7.2	5.9	5.8	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	20
		准教授	4.0	2.1	9.3	19.9	26.3	32.3	6.2	13,620	6.0	0.17	4.4	6.1	7.4	5.7	6.0	−	−	−	0.3	−	−	−	0.3	21
		助教	3.8	3.3	8.9	21.5	29.5	21.9	11.1	7,890	5.9	0.28	4.2	5.8	7.3	6.0	5.9	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	22
	性別	男性	4.0	3.2	9.8	20.6	28.8	26.9	6.7	27,830	5.8	0.13	4.2	5.8	7.3	5.7	5.8	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	23
		女性	3.4	0.9	7.5	19.6	26.3	29.7	12.6	5,214	6.4	0.16	4.7	6.3	7.7	6.3	6.4	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	24
	任期	任期有	2.7	3.6	10.5	24.4	27.6	25.2	5.9	8,820	5.6	0.20	4.0	5.6	7.1	5.7	5.6	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	25
		任期無	4.3	2.6	9.1	19.0	28.7	28.1	8.3	24,223	6.0	0.13	4.4	6.0	7.4	5.9	6.0	−	−	−	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」→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。

Q603. (意見の変更理由)研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	6	4	短期的に成果が出て「役に立つ」研究を行わないと研究費が取れないシステムのおかげで,研究者はどんな研究でも社会的課題と関連づけ,社会的な意義・価値があると主張するようになったと思います.馬鹿らしいことこの上ないですが,社会課題の解決に役立つ研究を推奨する,という意味では良いシステムだと思います.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
2	1	4	3	主とする研究コミュニティが変更されたため(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	2	4	2	昨今のSDGsを意識した研究開発の広報. (国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
4	1	3	2	共創をコンセプトとした公的資金の積極的な導入が若手研究者を中心に社会的課題への関心を高めていると感じる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	3	1	少子高齢化への課題は十分に考慮していると感じる.(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	4	5	1	施設のグリーン化に向けて少しずつ実績を積み上げてきた.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
7	4	5	1	社会課題, 特に気候変動(環境問題)との関係は強く意識されてきている. (重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1	SDGsやESGの考え方が広まり,新型コロナウイルス禍もあり,標題のことが意識として根付いてきた.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	3	4	1	コロナ禍を経て,研究者の意識に変化が見られる(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	4	1	このような意識は少しずつ高まっ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)
11	1	2	1	社会的課題のほうが研究予算が増えているものの評価や配分方法などが不十分(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1	気候変動, 感染症などの研究が増加している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	日本の状況に関しては関心度が高くなっていると思う.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
14	3	4	1	カーボンニュートラルをはじめとした活動が民間企業内でも活性化されてきつつある.(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)
15	4	5	1	SDGsの視点での取組がなされてきていると感じる.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	社会的課題解決の研究実装を目指す研究者は増えてきていると思う.(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)
17	3	4	1	一部の研究者は,SDGsなど社会課題を認識した取組みをされ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)
18	2	3	1	ムーンショット研究,その他の財団研究費等により,社会的課題への視座が生まれつつある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
19	3	4	1	社会的な意義に対する意識は,少しずつ高まっているように思う.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	1	2	1	考慮はしているが発信していない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	3	4	1	コロナ禍が研究者の意識を少し変えたと思われる.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
22	1	1	0	自身の利益を優先している方が多く散見され, 社会的課題をただのお飾りとしている研究者が多い. (大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
23	2	2	0	研究者の専門性に合致している場合,あるいは研究費獲得のために合わせた場合を除けば,ほとんど考慮できていないのではないか.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
24	3	3	0	前述の通り,雑務が増える一方であり,これ以上雑務を増やさないで欲しいというのが正直なところ.研究時間を確保させて欲しい.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
25	5	5	0	新型コロナやSDGsを意識した研究が増えつつある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
26	3	3	0	今回のパンデミック感染症に関しては,疫学的な観点でリアルタイムに研究成果が研究者から発信されている.ただし,メディアの中には素人の評論家が時に正確さを欠くような誤った発信をしていることが危険である.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
27	5	5	0	このような質問により,研究者に社会実装を求めすぎており,基礎研究の支援が減る原因になっ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)
28	1	1	0	研究者が考える社会貢献は自己満足的なものが多く,社会からどのように評価されているのかの視点があまりない.その背景には,研究者を育てる環境や教育プログラムにある.例えば大学は専門教育はやるものの,社会に関する基本的な理解に関する教育,例えばアントレプレナーシップ教育などについては極めて無関心で,一部の意識レベルの高い教員によって支えられているのが実情.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
29	2	2	0	日本の理工系研究者の場合,競争的資金獲得のための表面的な社会的課題への取り組みに終わっている印象.自らの内在的意欲はさほど高くない.そのためイノベーション創出につながらない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
30	4	4	0	個人努力は認める.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
31	4	4	0	しっかり理解できているとは限らない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
32	4	4	0	研究予算申請にこの観点が反映されているので,必然的に取り組んでいると判断する.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
33	5	5	0	自由な研究発想の展開を妨げる種々の要因の元において, 十分に取り組んでいると言える. (俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	1	1	0	継続したプロジェクト支援が必要.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

35	4	4	0	社会課題について,この数年ほど,焦点があてられたことはないかと感じています.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
36	3	3	0	研究コミュニティによって大きく異なり(社会との距離が近い分野では活発だが,そうでない分野では不十分),平均しての回答は困難なため,「3」と回答した.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	5	4	−1	新型コロナウイルスの感染症の対応という社会的な課題に対して,関係分野の研究者の貢献が不足していると思う.(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)
38	6	5	−1	個人的にはそう意識していますが,周りの認識はもう少し評価されやすい業績主義に陥っている気がします.教授と准教授で評価を求めるエネルギーが違うためやむを得ない気もします.(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)
39	2	1	−1	部署の移動により,社会課題ニーズをより詳細に知り,他分野での取り組みなども知ったため,相対的に自身の研究分野での取り組みの不十分さがより問題のあるものと感じた.(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	4	−1	感染症対策には取り組みがあり, 成果もあるように思います.しかし, 気候変動は無理ですし, おかしな話だと思います.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
41	3	2	−1	私は,社会的使命として進めておりますが,自己満足の世界観でおられる方も多いと思います.中身のない方が,多くなった感じがします.(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)
42	3	2	−1	気候変動に関して,社会全般の動きに流された「研究」が多々見られる.(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	分野によっては,考慮していると思いますが,全般的にそのような期待は難しいと思います.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
44	4	3	−1	雇用の安定しない若手は,論文を評価の高い雑誌に掲載することを優先するためにその余裕がない.雇用の安定する中堅以上は校務や資金確保のための申請・管理にエフォートを割かれがちである.研究者の評価の在り方を変えないと,研究の社会的な意義・価値に根差す活動ができないのではないか.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
45	3	2	−1	12月に大規模な国際学会があり, 栄養学分野では, 海外に比べ, 日本は遅れていると実感.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
46	4	2	−2	文科省からどうしたらお金が貰えるか, だけを考えている人が大半だと思います. (大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
47	5	3	−2	自らの研究と社会的課題等との関係性を考慮している研究者とそうでない研究者が明確に2分割しているため.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)

Q604. 社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に行われていると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	4.6	7.4	20.5	28.4	24.0	12.6	2.4	33,044	4.4	0.11	3.0	4.5	6.1	4.4	4.4	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	1
		国研等の自然科学研究者	1.8	3.0	21.4	25.9	32.5	12.7	2.7	6,823	4.8	0.25	3.3	4.9	6.2	4.9	4.8	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	2
		重点プログラム研究者	3.7	7.3	21.6	28.2	23.4	13.2	2.6	800	4.4	0.12	3.0	4.5	6.1	4.5	4.4	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	3
		人文・社会科学系研究者	4.6	2.4	14.4	22.4	33.6	18.9	3.8	2,145	5.3	0.30	3.9	5.4	6.6	5.2	5.3	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	4
		大学マネジメント層	1.2	4.9	30.3	41.8	20.1	1.6	0.0	244	3.7	0.00	2.8	3.9	4.9	3.5	3.7	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	5
		国研等マネジメント層	3.3	13.3	18.3	30.0	25.0	8.3	1.7	60	4.0	0.00	2.7	4.3	5.7	3.8	4.0	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	6
		企業全体	16.0	13.6	38.0	22.7	8.8	1.0	0.0	4,098	2.7	0.16	2.0	2.9	4.2	2.8	2.7	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	7
		大企業	14.1	4.5	34.0	34.6	12.2	0.6	0.0	831	3.3	0.13	2.5	3.5	4.6	3.3	3.3	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	8
		中小企業・大学発ベンチャー	16.5	15.9	39.0	19.6	7.9	1.0	0.0	3,267	2.5	0.19	1.9	2.8	4.0	2.6	2.5	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	9
		俯瞰的な視点を持つ者	2.7	9.5	39.9	33.1	13.5	1.4	0.0	934	3.1	0.14	2.3	3.3	4.5	3.1	3.1	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	5.1	5.9	16.5	33.7	20.9	14.3	3.6	6,310	4.7	0.20	3.4	4.6	6.2	4.6	4.7	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	11
		第2グループ	5.0	9.9	17.7	25.3	25.8	12.6	3.6	9,116	4.5	0.23	3.0	4.6	6.2	4.6	4.5	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	12
		第3グループ	4.6	4.5	29.8	24.0	27.1	9.9	0.2	8,300	4.2	0.18	2.8	4.3	5.8	4.1	4.2	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	13
		第4グループ	3.9	8.7	17.5	31.9	21.7	13.9	2.3	9,317	4.4	0.24	3.1	4.5	6.1	4.4	4.4	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	14
	大学部局分野	理学	6.8	6.3	19.4	26.7	18.0	18.5	4.3	4,867	4.8	0.25	3.1	4.6	6.6	4.7	4.8	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	15
		工学・農学	4.0	7.3	18.1	23.0	30.0	15.9	1.8	14,661	4.7	0.16	3.2	5.0	6.3	4.8	4.7	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	16
		保健	4.5	8.0	23.4	35.0	19.7	7.0	2.4	13,515	4.0	0.19	2.8	4.1	5.4	3.9	4.0	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	17
		臨床	2.1	19.3	34.4	19.5	18.9	5.9	0.0	2,691	3.1	0.32	1.9	3.1	5.0	3.8	3.1	－	－	－	−0.7	－	－	－	−0.7	18
		臨床以外	5.1	5.1	20.7	38.9	20.0	7.3	2.9	10,824	4.3	0.11	3.2	4.3	5.5	3.9	4.3	－	－	－	0.4	－	－	－	0.4	19
	職位	教授	4.1	7.3	18.2	25.8	27.9	14.9	1.8	11,534	4.6	0.17	3.2	4.8	6.2	4.5	4.6	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	20
		准教授	4.1	6.6	22.7	30.0	22.3	11.8	2.5	13,620	4.4	0.17	2.9	4.4	5.9	4.4	4.4	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	21
		助教	6.2	9.1	19.9	29.6	21.3	10.8	3.1	7,890	4.3	0.25	2.9	4.3	5.9	4.3	4.3	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	22
	性別	男性	4.5	7.8	20.2	27.9	24.4	12.5	2.7	27,830	4.5	0.13	3.0	4.5	6.1	4.4	4.5	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	23
		女性	5.4	5.3	21.8	31.4	21.9	13.2	1.0	5,214	4.4	0.14	3.1	4.4	5.9	4.5	4.4	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	24
	任期	任期有	5.7	4.8	22.1	32.8	23.6	8.4	2.5	8,820	4.3	0.18	3.1	4.4	5.8	4.4	4.3	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	25
		任期無	4.2	8.4	19.9	26.8	24.2	14.2	2.3	24,223	4.5	0.13	3.0	4.6	6.2	4.4	4.5	－	－	－	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」→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。

Q604. (意見の変更理由)社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	6	5	少なくとも自分は猛烈に取り組み始めています. やれる環境はあります. (大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	2	5	3	最近より一層,異分野による研究協力を推進する研究費などの公募が増えた(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
3	2	4	2	ある大学ではいろいろな分野の先生方と対話できる仕組みを構築されているのを知りました.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	3	2	共創をコンセプトとした公的資金の積極的な導入が若手研究者を中心に異分野交流と連携を後押し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,男性)
5	1	3	2	AI,データ科学の利用で融合部分は増えてきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	1	3	2	意識した研究者同士のつながりができやすくなってきていると思う.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
7	4	5	1	新学術領域研究・学術変革領域研究の枠組みを用いた協働が盛ん.(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	2	3	1	融合プログラムが増えてきたため.(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)
9	4	5	1	他学会との共同企画講演会等,積極的に行われているから.(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	4	5	1	開発した技術を多方面に利用している研究者が増えた.(国研等現場研究者・自然科学,教授、部局長等クラス,男性)
11	2	3	1	異分野からアプローチを受けていることが多い(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)
12	2	3	1	異分野融合に対する支援がある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
13	2	3	1	ムーンショット事業では外部資金配分機関の意図は十分に伝わる(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
14	2	3	1	分野横断連携が進みつつあると判断.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	3	4	1	国の2050年カーボンニュートラル宣言を引き金に,○○○大学も「○○○○○○ Carbon Net Zero Challenge 2030s」を宣言した.総合大学の強みを発揮し,理工系と人文社会科学系の研究者が協働しながら,カーボンニュートラルに関する諸課題の解決に向けた研究課題の議論を進めている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
16	2	3	1	全学的な申請ベースの施策を実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	2	3	1	競争的資金への応募で,異分野融合が求められるケースが増えていると感じる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	2	3	1	自発的な取り組みが増加してきた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	近年,各大学でその傾向が進行しているように見える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	2	3	1	このような機運は少しずつ広がっ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)
21	2	3	1	データサイエンスなど,徐々に異分野の協働が始まってきたように思う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
22	3	4	1	SDGs研究の17ゴールに対応できるように全学から研究テーマを募集し,実施している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
23	2	3	1	総合知の必要性が以前にも増して意識・理解されるようになったため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
24	2	3	1	COI-NEXTや新たな共・共拠点の構想など,統合知,学際研究を意識したグラントが増えている.(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
25	2	3	1	カーボンニュートラルに関する研究などにおいて,自然科学系と社会科学系の研究者らが学際的研究チームを組んで,研究に取り組む例が増えてきたため.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	3	1	総合知の重要性が以前にも増して意識・理解されるようになったため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
27	3	4	1	意識的に取り組むプログラム等が開始されている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
28	2	3	1	DXやAI研究はまさに異分野融合が必須の研究領域であり今後の更なる融合が進むことが期待される.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
29	2	3	1	産学連携活動と似て広がりつつある(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
30	2	3	1	少し異分野連携が動き出していると感じる.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
31	2	3	1	社会実装が重要になる中,文理融合研究の取り組みは増加傾向にある.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
32	4	5	1	異分野融合をいろいろな形で教育現場で行い,それが研究現場にも波及しつつある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
33	3	4	1	大学の統合による取り組みも具体化している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
34	2	3	1	社会科学において情報工学的な視点からの取り組み姿勢が高まりつつある.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
35	2	3	1	異分野共同は増えてきている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
36	2	3	1	最近は協働する傾向があるように思います.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
37	2	2	0	異分野が共同する取り組みは少ない.より広い分野が一体となったセミナーやシンポジウムなどの開催が必要かと思う.(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)
38	2	2	0	たとえば,高齢化社会を控えて,人に触れるロボットが今後求められるので,機械学会と高分子学会はもっと連携した方が良いと思うが,両方の学会に所属する会員は極めて少ない.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)

39	3	3	0	研究者のメンタリティとして,人社系と理工系のギャップはまだまだ大きい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
40	1	1	0	いくつかの取り組みが開始されているものの,上述の通り資金獲得の目的が主で,異分野連携に関する内在的意欲は未だ低い.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
41	2	2	0	殆ど接点がない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
42	4	4	0	特に環境問題や国際的な課題においては必須であることが十分に認知されている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
43	4	4	0	自由な研究発想の展開を妨げる種々の要因の元において，十分に取り組んでいると言える.（俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
44	2	2	0	第6期科学技術・イノベーション基本計画で提唱された「総合知」は,あまり認知されていないのではないか.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	2	1	−1	交流の機会がない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
46	6	5	−1	分野の垣根を越えた交流もあるが，世界と比べると他分野が参入しにくい状態であるため.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,男性)
47	6	5	−1	徐々に広がりつつある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
48	3	2	−1	人文・社会科学の研究者の研究に対する意欲が以前ほど高くない.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
49	2	1	−1	複合領域への対応ができていない.視野が狭い.(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)
50	4	3	−1	創成された融合分野が，再びその領域内での議論にとどまる傾向があり，領域の継続的な拡張・領域間の融合がやや進んでいない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
51	5	4	−1	人文・社会科学は,理系研究者からは重視されていない.特に,理系研究者は,倫理的考察に関心がない.倫理を気にするのは,後で批判されると困るから.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
52	4	3	−1	やや低調な状況かもしれません.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
53	4	3	−1	総合知の実践は難しく,一朝一夕に知が創出されるものではないと感じる(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
54	5	4	−1	実際に異分野協働の現場に参画してみて,特にベテラン教員間ではいまだ文理の価値観のすれ違いが根強いと感じたため.(俯瞰的な視点を持つ者,助教、研究員クラス,男性)
55	3	2	−1	日本の状況が変わったわけではなく，回答者の考え方が変わったため，評点を変更した．不十分である最大の理由は，そもそも根本的な能力の問題であり，形式的な異分野協働をおこなってみても真の成果には至らない．こういうことも強調すると見かけの協働だけが進み，本質的な新たな知の創造にはつながらない．（俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
56	5	3	−2	諸外国と比べると弱いと感じた.(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)
57	5	3	−2	サイエンス内では異分野協働の取組が進んでいるが,まだまだ人文・社会科学との協働は少ない(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
58	5	2	−3	人文・社会科学の間では,いろいろなとりくみがなされているが,自然科学分野の研究者が人文・社会学に対する関心を十分にもっていない場合が多いように思う.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

Q605. 社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	5.0	7.4	23.1	29.8	21.9	10.6	2.2	33,044	4.2	0.11	2.8	4.3	5.8	4.2	4.2	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	1
		国研等の自然科学研究者	3.2	5.2	21.2	25.1	32.0	8.3	5.0	6,823	4.7	0.27	3.2	4.8	6.1	4.8	4.7	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	2
		重点プログラム研究者	5.5	5.1	25.6	26.4	24.2	9.9	3.3	800	4.4	0.12	2.9	4.4	5.9	4.4	4.4	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	3
		人文・社会科学系研究者	9.6	2.6	17.3	26.7	33.8	6.9	3.0	2,145	4.8	0.27	3.5	4.9	6.0	4.8	4.8	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	4
		大学マネジメント層	1.2	6.6	32.8	39.3	18.9	0.8	0.4	244	3.5	0.00	2.6	3.8	4.8	3.4	3.5	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	5
		国研等マネジメント層	3.3	11.7	28.3	23.3	26.7	5.0	1.7	60	3.8	0.00	2.4	3.9	5.6	3.7	3.8	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	6
		企業全体	17.7	10.6	41.7	19.4	8.4	2.3	0.0	4,098	2.8	0.16	2.1	2.9	4.2	2.9	2.8	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	7
		大企業	12.8	4.5	38.5	30.8	12.8	0.6	0.0	831	3.2	0.13	2.4	3.4	4.5	3.4	3.2	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	8
		中小企業・大学発ベンチャー	18.9	12.1	42.5	16.5	7.3	2.8	0.0	3,267	2.7	0.20	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	9
		俯瞰的な視点を持つ者	3.4	8.1	43.9	34.5	8.8	1.4	0.0	934	3.0	0.13	2.3	3.2	4.3	2.9	3.0	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	6.4	4.9	19.2	33.8	19.6	13.3	2.9	6,310	4.6	0.20	3.3	4.5	6.1	4.5	4.6	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	11
		第2グループ	5.7	9.8	21.1	31.6	20.5	8.5	2.8	9,116	4.1	0.21	2.8	4.2	5.7	4.1	4.1	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	12
		第3グループ	4.0	5.8	27.5	25.9	29.1	6.8	0.8	8,300	4.1	0.18	2.8	4.3	5.7	4.0	4.1	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	13
		第4グループ	4.3	8.3	23.7	28.9	18.3	14.3	2.2	9,317	4.3	0.24	2.8	4.2	6.0	4.4	4.3	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	14
	大学部局分野	理学	7.9	5.7	20.4	31.8	17.3	12.7	4.3	4,867	4.5	0.24	3.1	4.4	6.1	4.4	4.5	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	15
		工学・農学	3.9	6.5	23.1	26.3	25.3	13.0	1.8	14,661	4.4	0.15	2.9	4.5	6.1	4.5	4.4	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	16
		保健	5.1	9.1	24.0	32.9	19.8	7.3	1.8	13,515	3.9	0.19	2.7	4.1	5.4	3.9	3.9	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	17
		臨床	2.1	19.0	30.7	15.9	28.2	4.1	0.0	2,691	3.3	0.32	2.0	3.3	5.5	3.9	3.3	－	－	－	−0.6	－	－	－	−0.6	18
		臨床以外	5.8	6.6	22.4	37.2	17.7	8.1	2.3	10,824	4.1	0.11	2.9	4.1	5.4	3.9	4.1	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	19
	職位	教授	4.4	7.2	22.5	28.6	23.6	11.8	1.9	11,534	4.3	0.17	2.9	4.4	5.9	4.2	4.3	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	20
		准教授	4.6	6.2	24.7	32.8	19.4	9.7	2.6	13,620	4.2	0.17	2.9	4.2	5.7	4.2	4.2	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	21
		助教	6.5	9.8	21.2	26.6	23.6	10.5	1.9	7,890	4.2	0.24	2.7	4.3	5.9	4.3	4.2	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	22
	性別	男性	4.5	7.5	23.2	29.7	22.2	10.6	2.4	27,830	4.3	0.12	2.8	4.3	5.8	4.2	4.3	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	23
		女性	7.5	7.2	22.7	30.7	20.2	10.8	0.9	5,214	4.2	0.15	2.8	4.2	5.7	4.4	4.2	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	24
	任期	任期有	6.2	5.7	27.5	30.0	20.1	8.1	2.4	8,820	4.1	0.19	2.7	4.1	5.6	4.3	4.1	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	25
		任期無	4.6	8.0	21.5	29.8	22.5	11.5	2.1	24,223	4.3	0.13	2.9	4.4	5.9	4.2	4.3	－	－	－	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」→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。

Q605. (意見の変更理由)社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	6	5	これも意識して頑張っています. 環境は悪くありません. 煽る必要もないでしょう. (大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	4	3	このような課題が少数だが存在してきたように思う.(大学現場研究者・自然科学,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
3	2	4	2	オンラインでの開催が身近になり,多くの場所からの参加が容易になったことで,進み始めたように感じる.オンラインと対面による効率的な交流がよいと思う(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)
4	1	3	2	共創をコンセプトとした公的資金の積極的な導入が若手研究者を中心に異分野交流と連携を後押し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,男性)
5	1	3	2	AI,データ科学の利用で融合部分は増えてきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	4	5	1	研究分野の特性から, 人文・社会分野との連携が多くなってきている. (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)
7	2	3	1	異分野融合に対する支援がある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	4	5	1	徐々に広がりつつある(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	3	1	進みつつあると判断(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	申請ベースの施策を実施(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	4	5	1	例えば,GXの推進についても,科学技術の視点のみからではなく,エネルギー政策などの展開も視野に入れて合理的な開発を目指すなど異分野融合・連携が重要となってきており,その傾向が進んできているように思える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1	SDGs研究の17ゴールに対応できるように全学から研究テーマを募集し,実施している(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	総合知の必要性が以前にも増して意識・理解されるようになったため(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	カーボンニュートラルに関する研究などにおいて,自然科学系と社会科学系の研究者らが学際的研究チームを組んで,研究に取り組む例が増えてきたため.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	2	3	1	総合知の重要性が以前にも増して意識・理解されるようになったため(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
16	3	4	1	組織のミッションの一つとなっている(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
17	1	2	1	ELSIは浸透してきた(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	1	2	1	量子コンピュータなども見据えた技術開発は始まった.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	2	3	1	旗振り役は難しいが CFT的アプローチは増えてきた(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
20	4	5	1	社会科学においては,明らかにその変化が見られる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
21	2	3	1	異分野連携に取り組む姿勢は向上し,連携も進んでいるが,まだ組織・文化等の壁があり十分に機能しているとは言えないと感じる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
22	3	4	1	大学の統合による取り組みも具体化している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
23	2	3	1	以前より社会的課題解決の観点が重視されることにより,人文・社会科学と自然科学の連携が多くなりつつある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
24	1	2	1	文理連携のような異分野連携の重要性が,少しずつ認められるようになってきている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
25	2	3	1	異分野共同は増えてきている(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
26	2	3	1	研究プロジェクト等を通じて,連携の努力は一定程度払われていると思います.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
27	1	1	0	新型コロナウイルスの感染症の対応という社会的な課題に対して,関係する分野（例えば,感染データの共有・分析など）の間の研究連携と取り組みは不十分だと思う.(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)
28	4	4	0	さきがけや創発で偶発的に交わって異分野共同研究が始まっていることが多い.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
29	2	2	0	一方で評価者が科学者中心であると,その評価にバイヤスがかかっていそうな気がする.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	4	4	0	異分野との連携は,人社の中であっても実際には難しい.自然科学との連携は,真の連携になっているのか疑問である.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
31	3	3	0	研究者のメンタリティとして,人社系と理工系のギャップはまだまだ大きい.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	1	1	0	いくつかの取り組みが開始されているものの,上述の通り資金獲得の目的が主で,異分野連携に関する内在的意欲は未だ低い.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
33	4	4	0	まだ,不十分とも言えるが,多くの大学や研究機関でその取り組みは行われていると判断する.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
34	2	2	0	互いの分野の違いを理解をすることから始め,長期にわたる取り組みが必要なのに対し,連携した研究成果が十分に評価されるという展望が持ちにくい.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
35	4	4	0	望まれてはいるが,そこまで具体的にできる研究者が少ないように感じています.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)

36	4	3	−1	諸外国と比べると弱いと感じた.(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)
37	3	2	−1	異分野が共同する取り組みは少ない.より広い分野が一体となったセミナーやシンポジウムなどの開催が必要かと思う.(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)
38	2	1	−1	人文・社会科学との連携をこれまで何度も考えたが，うまい方法が出てこない．うまくいっている例を提示してくれると着想しやすくなる．(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)
39	3	2	−1	理学的なアプローチが求められ，協同する場面が増えてきたと考えているが十分ではない．(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
40	2	1	−1	部署の移動により,社会課題ニーズをより詳細に知り,他分野での取り組みなども知ったため,相対的に自身の研究分野での取り組みの不十分さがより問題のあるものと感じた.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
41	4	3	−1	文理融合の枠組みは行われているが，効果性から考えて十分とは言えない(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
42	3	2	−1	意識の高まりはあるものの,実施にはつながっていないように感じる.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
43	5	4	−1	人文・社会科学は,理系研究者からは重視されていない.特に,理系研究者は,倫理的考察に関心がない.倫理を気にするのは,後で批判されると困るから.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
44	4	2	−2	人文・社会科学のと連携は必ずしも活発ではない.(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)
45	6	4	−2	このあたりの設問で5，6を選ぶのは自画自賛かもしれない,と冷静になりました.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
46	5	2	−3	人文・社会科学の間では,いろいろなとりくみがなされているが,自然科学分野の研究者が人文・社会学に対する関心を十分にもっていない場合が多いように思う.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

Q606. イノベーションを促進するために、制度の充実等(規制の導入や緩和を含む)の手段が、十分に活用されていると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	−	−	−	−	−	−	−	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	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	5
		国研等マネジメント層	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	6
		企業全体	9.6	14.9	44.5	21.6	7.4	1.9	0.0	4,098	2.6	0.15	2.0	2.8	4.0	2.8	2.6	−	−	−	−0.2	−	−	−	−0.2	7
		大企業	9.6	8.3	36.5	33.3	12.2	0.0	0.0	831	3.1	0.13	2.3	3.3	4.5	3.2	3.1	−	−	−	−0.1	−	−	−	−0.1	8
		中小企業・大学発ベンチャー	9.7	16.6	46.6	18.6	6.2	2.4	0.0	3,267	2.5	0.18	1.9	2.7	3.7	2.7	2.5	−	−	−	−0.2	−	−	−	−0.2	9
		俯瞰的な視点を持つ者	10.1	12.2	36.5	32.4	6.1	2.7	0.0	934	2.9	0.15	2.1	3.2	4.3	2.9	2.9	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	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
	大学部局分野	理学	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	15
		工学・農学	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	16
		保健	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	17
		臨床	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	18
		臨床以外	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	19
	職位	教授	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	20
		准教授	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	21
		助教	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	22
	性別	男性	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	23
		女性	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	24
	任期	任期有	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	25
		任期無	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	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。

Q606.（意見の変更理由)イノベーションを促進するために、制度の充実等(規制の導入や緩和を含む)の手段が、十分に活用されていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	3	1	改善しつつある.(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)
2	2	3	1	内閣府やJSTからの支援金額は確かに増えているが,地方まで届いていない.(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)
3	1	2	1	一部の地域では地域からイノベーションを創り出すための制度整備を検討している自治体がでてきた.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
4	3	4	1	大学による直接出資を可能にする,内閣府でのサンドボックス制度などイノベーションを後押しする施策が充実しつつある.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
5	4	5	1	規制緩和手段が増えてきた(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	2	2	0	ISO56000シリーズの浸透が進んでいない.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
7	2	2	0	規制緩和は進まず(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
8	2	2	0	緩和をすることで,意味なくレッドオーシャンになり,資金や規模が潤沢なところが富を得ることになったと思います.適切な規制緩和や規制の再導入も必要と考察します.(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)
9	1	1	0	近年の国際情勢のためか,規制の緩和よりも強化が目立つ.内向き思考.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
10	2	2	0	どこをどのように探せばよいのかもわかりにくいかもしれません.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
11	3	3	0	制度が充実していないことが問題なのではなく，それを進める研究者の能力が不十分なこと，新たな知や考え方を評価できる基盤（研究者，行政等の「評価」の観点など）が不十分なことが問題．イノベーションとは経済的価値のことではないという観点そのものが欠如している．(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
12	3	2	−1	電波法など,すでに時代遅れの法律が散見された(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)
13	3	2	−1	個人情報保護への対応など，研究者が対応すべき内容がより複雑になっているが，それを支援する体制が整っていない.また関連法規制制定に当たりに科学技術研究開発推進の視点からの考察がなされていない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

Q607. 科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だと思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	−	−	−	−	−	−	−	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	0.8	10.2	51.2	27.9	9.0	0.8	0.0	244	2.8	0.00	2.1	2.9	4.1	2.8	2.8	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	5
		国研等マネジメント層	11.7	10.0	45.0	26.7	5.0	1.7	0.0	60	2.7	0.00	2.1	2.9	4.0	2.4	2.7	−	−	−	0.3	−	−	−	0.3	6
		企業全体	6.4	28.7	43.4	16.2	4.2	0.3	0.8	4,098	2.0	0.15	1.4	2.4	3.3	1.9	2.0	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	7
		大企業	9.0	10.9	48.7	24.4	5.8	1.3	0.0	831	2.6	0.12	2.1	2.9	3.9	2.6	2.6	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	8
		中小企業・大学発ベンチャー	5.8	33.2	42.0	14.1	3.8	0.0	1.0	3,267	1.8	0.18	1.2	2.2	3.2	1.8	1.8	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	9
		俯瞰的な視点を持つ者	9.5	16.2	42.6	25.0	4.7	2.0	0.0	934	2.5	0.14	1.9	2.8	3.9	2.5	2.5	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	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
	大学部局分野	理学	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	15
		工学・農学	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	16
		保健	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	17
		臨床	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	18
		臨床以外	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	19
	職位	教授	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	20
		准教授	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	21
		助教	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	22
	性別	男性	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	23
		女性	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	24
	任期	任期有	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	25
		任期無	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	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。

Q607.(意見の変更理由)科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だと思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	3	2	岸田政権の取り組み(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	3	2	改善しつつある.(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)
3	2	3	1	スタートアップの紹介イベントなどが増えているため,環境は改善してきていると思う.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
4	1	2	1	経団連の継続的な活動を評価し,点数を上げました.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
5	2	3	1	SCOREなどのJST支援によって特定の地域ではあるものの,支援が進みつつある.(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)
6	1	2	1	以前より状況は良くなっていると感じる.(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)
7	1	2	1	意識ある大学や研究機関は以前にくらべスタートアップへの支援を行い,資金確保の支援もしようとしているが,グローバルレベルには達していない.また,起業後の支援をどうしていくかは制度上は考えられていないことが多い.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
8	2	3	1	徐々に支援が強化されてきており,過去の事例から学べるようになってきていると判断する.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	2	0	一部の大学では潤沢な資金援助も可能なようだが,多くの大学では,当事者の負担・リスクが大きすぎる.また,指導・アドバイスの体制も十分ではない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	3	3	0	これを効率的に有効に進めていく上で最も重要な点が人材の確保である.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	3	3	0	経営の支援をする人材を,起業を志して失敗したような経験を持つ人にもやってもらうことを考えるべきである.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
12	1	1	0	近年の国際情勢のためか,規制の緩和よりも強化が目立つ.内向き思考.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
13	1	1	0	失敗を許容しない環境の整備が進んだためか, 冒険をしようとする人が減ってしまった. (俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	2	0	マネジメントに関する理解と支援の環境はまだ限られていると思われます.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
15	3	2	−1	米国などの実例を聞くと, まだまだ不十分だと考える. (国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
16	2	1	−1	先日,(独)○○○○○○○○○機構(○○○大学○○○○○○○○○○○○○○室・インキュベータマネジャーの○○様)に機密戦略的事項を承諾・同意なしに第三者に伝搬(漏洩)されたため,不十分と思います.(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)
17	3	2	−1	求められれば対応は必要であるが,特にエフォートを割く必要はない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
18	3	2	−1	事業の成功率をKPIにする傾向があり, 失敗を許さない雰囲気が強まっている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
19	5	4	−1	コロナによる縮小に対応できていない(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	2	−1	個人投資家の規模が小さいのでそこが違う.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
21	4	3	−1	VCはやや縮小しているのではないか(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
22	3	2	−1	昔より支援は多く提供されている.が,しかし未だ十分とは言えないのだと思う.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)

Q608. 最先端技術の実証実験を行うことのできる場（スーパーシティ、スマートシティ等）が十分に拡大していると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度（%）						母集団の規模（人）	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	－	－	－	－	－	－	－	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	11.9	49.2	29.9	5.7	0.8	0.0	244	2.7	0.00	2.1	2.9	4.0	2.6	2.7	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	5
		国研等マネジメント層	13.3	11.7	38.3	33.3	1.7	1.7	0.0	60	2.7	0.00	2.1	3.0	4.1	2.3	2.7	－	－	－	0.4	－	－	－	0.4	6
		企業全体	10.8	26.0	36.2	20.8	5.8	0.4	0.0	4,098	2.2	0.14	1.4	2.5	3.7	2.3	2.2	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	7
		大企業	4.5	14.1	37.8	33.3	8.3	1.9	0.0	831	2.9	0.14	2.1	3.1	4.3	2.8	2.9	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	8
		中小企業・大学発ベンチャー	12.4	29.1	35.8	17.6	5.2	0.0	0.0	3,267	2.0	0.18	1.3	2.4	3.4	2.2	2.0	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	9
		俯瞰的な視点を持つ者	12.2	17.6	39.9	20.3	8.8	1.4	0.0	934	2.6	0.15	1.9	2.8	4.0	2.7	2.6	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	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
	大学部局分野	理学	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	15
		工学・農学	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	16
		保健	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	17
		臨床	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	18
		臨床以外	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	19
	職位	教授	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	20
		准教授	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	21
		助教	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	22
	性別	男性	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	23
		女性	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	24
	任期	任期有	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	25
		任期無	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	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。

Q608.（意見の変更理由）最先端技術の実証実験を行うことのできる場（スーパーシティ、スマートシティ等）が十分に拡大していると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	2	1	前年度に比べると,そのような取組は増えている印象があるが,十分かと聞かれればそうとは言えないと思う.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	2	3	1	まだまだ不十分ではあるが，徐々に拡大してきていると思われる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	2	3	1	政府や自治体の取組が拡大しつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
4	2	3	1	○○○の○○○○○Cityのように,企業側が積極的にアプローチする例が出始めている.(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)
5	1	2	1	特定の企業に限られている印象がある.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	3	4	1	公的資金による積極的な誘導が効果を上げてきていると思う.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
7	1	2	1	関心は高ま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,女性)
8	2	2	0	ごく一部の取組みにとどまり,波及している様子が見えない.技術開発優先で,法制度との兼ね合いなど,社会実装の視点が抜けているためではないか？(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	4	4	0	SIP事業等で国の取組みとして事業が開始されてきているが,この事業を担う研究者の意識は必ずしも同等に高い状況にはない.今後の課題は事業を先導する真に実力と見識のあるリーダーの採用が必要であり,リーダー選考を誤ってしまうと時間と資金が失われた空洞の事業になるリスクがある.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
10	1	1	0	国が予算をつけて各分野のワーキンググループ,シンポジウムなどを取り仕切るくらいのことをしないと不十分(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)
11	2	2	0	大企業のための場は多いですね(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)
12	2	2	0	お題目ばかりで,なかなか規制緩和が進んでいない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
13	2	2	0	自治体などの認識が不足しているのか,国の関与が少ないか不明であるが,社会実験的な研究の事例はまだ少ないと思われる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
14	1	1	0	意味のある実証実験とは思わない(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	諸外国と比較するべきではないかもしれませんが,いまだ,バリアーは高いと思われます.また,その成果の見える化,情報の共有が少ないと感じています.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
16	3	2	−1	スーパーシティ,スマートシティでよいのか疑問あり(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
17	3	2	−1	特定の場所でしか検討できない状況では，幅広い検討は難しい.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

Q609. 国は金融財政支援（政府調達、補助金、税制優遇等）を通じて、企業の研究開発投資の促進を十分に行うことができていると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度（%）						母集団の規模（人）	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	－	－	－	－	－	－	－	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	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	5
		国研等マネジメント層	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	6
		企業全体	5.5	24.7	38.9	20.7	6.6	2.6	1.0	4,098	2.4	0.17	1.6	2.6	3.9	2.3	2.4	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	7
		大企業	7.1	14.1	34.0	32.7	9.6	1.9	0.6	831	3.0	0.15	2.1	3.3	4.4	2.8	3.0	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	8
		中小企業・大学発ベンチャー	5.1	27.3	40.2	17.6	5.9	2.8	1.0	3,267	2.3	0.22	1.4	2.5	3.7	2.2	2.3	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	9
		俯瞰的な視点を持つ者	19.6	19.6	37.2	15.5	8.1	0.0	0.0	934	2.3	0.15	1.7	2.6	3.7	2.5	2.3	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	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
	大学部局分野	理学	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	15
		工学・農学	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	16
		保健	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	17
		臨床	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	18
		臨床以外	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	19
	職位	教授	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	20
		准教授	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	21
		助教	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	22
	性別	男性	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	23
		女性	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	24
	任期	任期有	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	25
		任期無	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	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。

Q609.（意見の変更理由)国は金融財政支援（政府調達、補助金、税制優遇等）を通じて、企業の研究開発投資の促進を十分に行うことができていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	1	0	補助金を獲得するためのプロ的企業に援助しているように感じている. 現状だけでの評価ではなく,もっと将来性を考慮していただきたい.(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)
2	2	2	0	企業,特に大手企業の研究活動が,秘密主義に陥っている.もう少し,オープンな形を取るべきである.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
3	1	1	0	企業から見れば,日本が研究開発拠点とは言い難い実態があり,空回り感がある(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
4	1	1	0	一部の大企業に限定されており,中堅企業や中小企業には行き届いていない.これは資金提供だけの問題ではなく,受け手側がどのようにすればよいかわかっていないことにも原因がある.いったん支援をもらった場合の多大な書類管理に必要なリソースも課題.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
5	1	1	0	企業の国際競争力を未だに税金でなんとかしようとする姿勢でいいのか（日本の大手企業は未だ半官半民の印象.大学よりも問題ではないか）.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
6	1	1	0	諸外国に比べ大きく下回っている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	2	0	ベンチャーや小規模の企業の状況は難しいのではないかと思われます.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
8	2	1	−1	注力領域の選定が的外れでせっかくの予算が有効活用できていない.(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)
9	3	2	−1	寄附に関する税額控除の仕組みが米国と異なっている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

Q610. オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組は十分に行われていますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	−	−	−	−	−	−	−	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	1.6	4.5	38.5	36.9	15.6	2.9	0.0	244	3.5	0.00	2.5	3.6	4.7	3.4	3.5	−	−	−	0.1	−	−	−	0.1	5
		国研等マネジメント層	8.3	6.7	26.7	36.7	20.0	0.0	1.7	60	3.7	0.00	2.7	3.9	4.9	3.5	3.7	−	−	−	0.2	−	−	−	0.2	6
		企業全体	8.6	13.9	37.3	25.6	12.4	0.6	1.7	4,098	3.0	0.17	2.1	3.1	4.5	3.2	3.0	−	−	−	−0.2	−	−	−	−0.2	7
		大企業	4.5	1.9	32.1	37.8	20.5	3.2	0.0	831	3.8	0.13	2.8	3.9	5.0	3.8	3.8	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	8
		中小企業・大学発ベンチャー	9.6	16.9	38.7	22.4	10.3	0.0	2.1	3,267	2.8	0.22	1.9	2.9	4.2	3.1	2.8	−	−	−	−0.3	−	−	−	−0.3	9
		俯瞰的な視点を持つ者	7.4	6.8	41.2	30.4	11.5	2.7	0.0	934	3.2	0.14	2.3	3.3	4.5	3.2	3.2	−	−	−	0.0	−	−	−	0.0	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	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
	大学部局分野	理学	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	15
		工学・農学	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	16
		保健	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	17
		臨床	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	18
		臨床以外	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	19
	職位	教授	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	20
		准教授	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	21
		助教	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	22
	性別	男性	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	23
		女性	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	24
	任期	任期有	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	25
		任期無	−	−	−	−	−	−	−	0	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	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。

Q610.(意見の変更理由)オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組は十分に行われていますか。

	前回	2022	差	
1	2	4	2	大学内にOI拠点の整備を進めている例が増えてきたと感じる(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
2	1	3	2	企業,大学との連携講座など産官学連携は進んでいると感じます.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
3	2	4	2	共創をコンセプトとした公的資金の積極的な導入と産学連携を促す制度上の施策の効果が出始めている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
4	1	2	1	このような取組は少しずつ増えていると感じる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
5	3	4	1	少しずつ増えている印象を受ける(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
6	2	3	1	以前に比べると拠点の数や活動は増えてきている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
7	1	2	1	日本にはオープンイノベーションは根付かないと想像する.そもそもオープンの文化は日本にはない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
8	1	2	1	拠点整備は進んだが, イノベーションマインドが減退しているので成果が出ていないのではないか. (俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
9	3	4	1	企業はもはやそれなしには生き残れない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1	特に全国規模の大手企業が関わっているものについては,見聞きする機会が増えてきた印象であるから.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
11	3	4	1	オープンイノベーション拠点は,様々なものが各地で整備されてきている.しかし,拠点を作り,人を新たに採用し,新たに産学官共同研究を行うことが,本当にオープンイノベーションにつながっているのかどうか,投資に見合った成果が得られているのかどうかは,検証が必要と考える.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
12	3	3	0	設置予定(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	2	0	多くの私立大学では,教員に寄せる教育の負担が大きく,また,研究に参画する学生の専門性も必ずしも高くない.企業側も大学側(教員＋学生)も,まだ腰が引けているのではないか？(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	4	4	0	オープンイノベーション拠点形成を更に上げていく上で特に産業界の意識を上げていくことが重要と思われる.お付き合い程度のコミットメントも依然あるように感じている.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
15	1	1	0	対面の形だけだと思います.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
16	2	2	0	あまり見えていないかと思われます.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
17	4	3	−1	必ずしも十分ではない.特に大企業の腰が重いように見える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
18	3	2	−1	経時的に活性化されているとは言い難い.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	4	3	−1	進んでいる取組みはあるが,全般的な状況とは言えない(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
20	3	1	−2	大手企業側でオープンイノベーションの本質を理解している企業が少なく,利己主義が強かったり,逆に変に利他的であったりバランスが悪い.(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)

Q611. 産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化（フォーラム標準・デファクト標準・デジュール標準等）を進めるような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度（%）						母集団の規模（人）	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	－	－	－	－	－	－	－	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	7.4	9.4	40.6	32.4	8.6	1.6	0.0	244	3.0	0.00	2.2	3.2	4.3	3.0	3.0	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	5
		国研等マネジメント層	18.3	5.0	36.7	30.0	6.7	1.7	1.7	60	3.2	0.00	2.4	3.3	4.4	2.8	3.2	－	－	－	0.4	－	－	－	0.4	6
		企業全体	12.1	16.9	35.4	27.6	5.4	1.8	0.8	4,098	2.7	0.17	1.9	2.9	4.2	2.8	2.7	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	7
		大企業	10.9	5.8	36.5	34.6	10.3	1.9	0.0	831	3.2	0.13	2.4	3.4	4.5	3.2	3.2	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	8
		中小企業・大学発ベンチャー	12.4	19.7	35.2	25.9	4.1	1.7	1.0	3,267	2.5	0.21	1.8	2.8	4.0	2.7	2.5	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	9
		俯瞰的な視点を持つ者	17.6	16.2	43.2	18.2	4.1	0.7	0.0	934	2.3	0.14	1.8	2.6	3.5	2.5	2.3	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	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
	大学部局分野	理学	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	15
		工学・農学	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	16
		保健	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	17
		臨床	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	18
		臨床以外	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	19
	職位	教授	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	20
		准教授	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	21
		助教	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	22
	性別	男性	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	23
		女性	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	24
	任期	任期有	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	25
		任期無	－	－	－	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	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。

Q611.（意見の変更理由）産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化（フォーラム標準・デファクト標準・デジュール標準等）を進めるような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	3	1	整備されつつあるように思う(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
2	4	5	1	標準化にかかる組織編制を実施(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
3	1	2	1	標準化をビジネスツールとして捉えるためのブルーブック作成,人材育成などの動きが始まっている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
4	2	3	1	ISOなどへの日本の関与もあり,徐々に改善していると判断する.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
5	1	2	1	研究成果の社会実装の中に標準化を促すことも手段として示唆され,少しづつ認識が浸透しつつある.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
6	1	2	1	標準化＝則を越えず精神の強化，となっているのではないかと懸念する．(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	3	1	大型プロジェクトで積極的に評価されるなど,体制の整備は進んでいると思う.成果は別問題である.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
8	5	5	0	国立研究開発法人の努力が目に付く.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
9	2	2	0	標準化では常にEUの後塵を拝している.日本のみの標準化はありえない.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
10	3	2	−1	現状は十分とは言えない.過去何年にもわたって日本各地の研究機関・大学で解析されたデータについて,統合がされてなく日本各地に分散されている.これらのデータは統合収集しデータの整理（キュレーション）をした上でAI等に有効に活用することで日本の質の高い情報提供を可能にする必要がある.現状は各地の研究者がデータを抱えており真に国民全員に有用な情報として公開できていない状況だ.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
11	3	2	−1	海外の状況と比較すると不十分と言わざるを得ない.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
12	4	3	−1	「標準化」では欧州の戦略的な動きに後れを取っている様に感じる（自身の属する産業）.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
13	5	4	−1	ビジネスに直結する分野については限りなく立ち遅れている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)

Q612. 科学技術における国際連携（国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等）が十分に行われていると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度（%）						母集団の規模（人）	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	2.7	5.3	17.5	25.7	23.9	19.5	5.4	33,044	5.0	0.11	3.4	5.0	6.7	5.2	5.0	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	1
		国研等の自然科学研究者	3.0	0.2	14.3	26.3	23.9	22.6	9.8	6,823	5.7	0.27	3.9	5.5	7.3	5.7	5.7	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	2
		重点プログラム研究者	1.5	5.1	22.3	27.8	23.4	16.8	2.9	800	4.7	0.12	3.1	4.6	6.3	4.9	4.7	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	3
		人文・社会科学系研究者	0.7	4.0	21.7	20.3	32.0	18.8	2.5	2,145	5.0	0.33	3.3	5.2	6.5	5.0	5.0	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	4
		大学マネジメント層	1.6	4.9	37.7	39.8	16.0	0.0	0.0	244	3.4	0.00	2.5	3.6	4.6	3.4	3.4	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	5
		国研等マネジメント層	5.0	5.0	15.0	26.7	36.7	11.7	0.0	60	4.7	0.00	3.6	5.0	6.1	4.6	4.7	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	6
		企業全体	22.1	12.5	33.1	23.8	7.9	0.5	0.0	4,098	2.7	0.15	2.0	3.0	4.2	3.0	2.7	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	7
		大企業	18.6	4.5	25.0	34.6	17.3	0.0	0.0	831	3.6	0.13	2.7	3.9	4.9	3.5	3.6	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	8
		中小企業・大学発ベンチャー	23.0	14.6	35.2	21.0	5.5	0.7	0.0	3,267	2.5	0.19	1.9	2.8	4.0	2.9	2.5	－	－	－	−0.4	－	－	－	−0.4	9
		俯瞰的な視点を持つ者	4.7	12.8	35.8	27.0	12.8	6.1	0.7	934	3.3	0.17	2.2	3.3	4.7	3.6	3.3	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2.4	4.3	15.3	24.0	23.3	22.7	8.0	6,310	5.4	0.21	3.7	5.4	7.1	5.6	5.4	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	11
		第2グループ	3.9	7.0	17.3	21.2	23.3	19.1	8.3	9,116	5.1	0.23	3.3	5.2	7.0	5.2	5.1	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	12
		第3グループ	2.2	3.0	18.0	28.4	25.9	21.0	1.6	8,300	5.0	0.19	3.5	5.0	6.5	5.1	5.0	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	13
		第4グループ	2.3	6.5	18.7	29.0	23.0	16.4	4.0	9,317	4.7	0.23	3.3	4.7	6.4	5.0	4.7	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	14
	大学部局分野	理学	0.4	1.9	11.4	17.7	22.1	31.4	15.0	4,867	6.3	0.26	4.4	6.4	7.8	6.4	6.3	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	15
		工学・農学	2.8	5.4	14.1	24.7	25.4	22.5	5.2	14,661	5.3	0.16	3.7	5.3	6.9	5.4	5.3	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	16
		保健	3.4	6.5	23.4	29.8	22.9	12.0	2.1	13,515	4.3	0.19	2.9	4.4	5.9	4.6	4.3	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	17
		臨床	5.2	15.4	26.2	24.6	14.3	14.3	0.0	2,691	3.7	0.32	2.2	3.7	5.6	4.6	3.7	－	－	－	−0.9	－	－	－	−0.9	18
		臨床以外	3.0	4.3	22.6	31.1	25.1	11.4	2.6	10,824	4.5	0.11	3.1	4.5	6.0	4.6	4.5	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	19
	職位	教授	0.9	4.2	17.5	26.9	20.3	25.9	4.3	11,534	5.2	0.18	3.5	5.1	7.0	5.3	5.2	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	20
		准教授	2.8	5.3	14.5	28.2	27.7	15.7	5.8	13,620	5.1	0.17	3.6	5.0	6.5	5.3	5.1	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	21
		助教	5.1	7.0	22.6	19.9	22.5	16.7	6.2	7,890	4.8	0.24	2.9	4.8	6.6	5.1	4.8	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	22
	性別	男性	2.2	5.7	17.3	25.3	23.9	20.0	5.6	27,830	5.1	0.13	3.4	5.0	6.8	5.2	5.1	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	23
		女性	5.3	3.3	18.6	28.3	23.5	17.0	4.0	5,214	4.9	0.16	3.4	4.8	6.5	5.1	4.9	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	24
	任期	任期有	3.7	4.0	19.1	29.0	25.7	15.3	3.2	8,820	4.8	0.18	3.4	4.8	6.3	5.1	4.8	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	25
		任期無	2.3	5.8	16.9	24.6	23.2	21.0	6.2	24,223	5.1	0.14	3.5	5.1	6.9	5.3	5.1	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	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。

Q612.（意見の変更理由）科学技術における国際連携（国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等）が十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	4	2	関係する国際学会をオンラインではあったが日本で主催したことにより,日本人側で国際への目が開かれる契機になった.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
2	3	4	1	学外協定校との交流ワークショップは大いに刺激になった(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)
3	1	2	1	一部では行われていると思う.主に既に資金のあるグループに資金が投入されているため広がらないという問題点はある.(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)
4	3	4	1	改善されていると思う.(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)
5	2	3	1	新たな国際連携が始まり,状況がやや改善しました.(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)
6	3	4	1	主要各国G20を一堂に会した国際会議であるRD20を開催している(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
7	2	3	1	コロナ終わり人的交流が回復しつつある,外国とのクロアポも進んだ(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
8	4	5	1	コロナ禍で一時的に下火感があったが，オンサイトでの研究会が再開されるにつれ，国際連携が強化されてきている．(国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
9	3	4	1	国際連携の重要性が認識されており,改善してきている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
10	2	3	1	ネット社会が強化され連携しやすくなった.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
11	3	3	0	国際連携はとは言えない.(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)
12	1	1	0	圧倒的に国際認知が不足している.コロナの3年間で,日本は欧米コミュニティからさらに置いていかれた感がある.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
13	2	2	0	旧帝大,財政に余裕がある中堅国立大学ならできるであろうが,地方国立大学に余裕がない.もっとすそ野を広げるべき.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
14	2	2	0	日本のレベルがアジアの中でも地盤沈下をしており,まともに相手にされにくくなっている危機感を感じている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
15	2	2	0	私事ながら,JSTのSICORP事業（〇〇産学協力）のPOをしており,制度の目的もあって取り組んでいる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
16	1	1	0	近年の国際情勢のためか,内向き思考がさらに強まっている.後退している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
17	5	5	0	国際連携も重要だが,むしろ知的財産権の保護や研究人材の国内拠点での確保,など自国を活性化する対策のほうが重要性を増している(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
18	1	1	0	外国留学した医学生と若手がいなくなったので，じり貧になっている．(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
19	2	2	0	分野によりますが,全般的には内向きな傾向は見られると思います(国際的な取組に従事するほどの時間的余裕がないと推測されます).(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
20	5	4	−1	コロナ禍の影響が直接的に出始めている.特に学生,若手研究者らがここ数年ネットワーク形成の直接的機会を逸したのは大きい(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
21	4	3	−1	日本語で書かれた論文が多く,海外の研究者が日本の状態を分かりづらいといった話をよく聞く.(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)
22	3	2	−1	個人差があるが,欧米に比べると全く遅れている.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
23	4	3	−1	ここ数年に限ると,やはりコロナ禍で海外PDの受け入れに影響が出ている.(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)
24	3	2	−1	ネットワーク構築の最初の一歩には直接会うことが重要だと思うが,コロナの影響が長期化したことで,新しいネットワークづくりが後退したように感じる.また,円安の影響もあり,海外出張が難しくなっていると思う.(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	4	3	−1	入国にかかる審査や書類等の窮屈さが研究者の来日と就職を妨げる事例を数多く目にしました.(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)
26	3	2	−1	昨今は研究インテグリティに目が行き過ぎていて,国際連携により生じるリスクを怖がりすぎる傾向にあるように感じる(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
27	4	3	−1	コロナ禍を経てやや後退気味に見受けられる(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
28	4	3	−1	今年度，1件国際共同研究は実施しましたが足りているとは思えず，反省しています.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
29	3	2	−1	取り残されつつあり.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
30	4	3	−1	日本の論文の国際共著率（Web of Science,articleとreviewのみ）について,2021年は2020年より微減したため,今後も楽観視できない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
31	4	3	−1	コロナ禍と国際連携への政府の資金支援の減少のため,やや減退している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
32	2	1	−1	コロナでさらに悪化した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
33	2	1	−1	全体に国際的視点は後退し,コロナがそれを促進した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
34	3	2	−1	グローバルな場でチェアマン的活動をできる人の育成(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
35	5	4	−1	Covid-19の影響で,交流が明らかに減少している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

36	4	3	−1	国の方針に従い,研究活動が始まれば,戦略的に国際連携している.しかし,課題発見・設定・方向性に参画できているかは疑問(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
37	4	3	−1	コロナ禍で劣化(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
38	3	2	−1	国からの研究経費は,主に日本国内で活用するためのテーマにかなり偏向している感がある.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
39	2	1	−1	コロナ禍もあって,国際連携は停滞している.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
40	3	2	−1	コロナもあり,かなり縮小している(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	4	3	−1	コロナ禍を脱しつつある状況だからこそ,その弱体化が顕在化しつつある印象.その反面,意識的に動きだしている人もいる印象なので,これからの動きに期待したい.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
42	4	2	−2	コロナ禍でかなり減ったが,その後復活するかわからない状況になった.(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)
43	5	3	−2	円安により,気軽に海外に行けなくなっている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	5	3	−2	コロナ禍のせいもあり,国際交流企画が激減した(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
45	4	2	−2	極めて不十分(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
46	3	1	−2	ますます国際ネットワークが細くなっている.日本は孤立しているのではないかと思えるほどである.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
47	4	2	−2	COVID19の影響は否めません.WEBのみの交流となったものが多くありました.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
48	6	3	−3	自分が留学していた先との関係継続などの国際共同研究はあるが,新しく人的ネットワークを開拓している感じはない.西欧の研究者に比べると内向き,日本人同士の研究に留まっている感じがする.研究費の書類でもよく見るが,日本発！とアピールすることにこだわるからかもしれないと思う.(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)
49	6	2	−4	日本を選択する優秀な海外研究者が少なくなったため(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,女性)

Q613. 国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	17.4	8.7	19.4	22.8	20.7	9.0	1.9	33,044	4.2	0.12	2.7	4.3	5.9	4.4	4.2	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	1
		国研等の自然科学研究者	22.7	6.7	14.7	21.7	18.4	12.7	3.0	6,823	4.6	0.32	3.1	4.7	6.3	4.5	4.6	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	2
		重点プログラム研究者	19.8	14.7	25.3	21.6	13.2	4.0	1.5	800	3.3	0.13	2.0	3.3	4.9	3.5	3.3	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	3
		人文・社会科学系研究者	9.4	8.4	31.2	14.2	24.0	8.7	4.0	2,145	4.1	0.38	2.4	4.0	6.0	4.2	4.1	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	4
		大学マネジメント層	6.1	7.0	34.0	38.5	13.1	1.2	0.0	244	3.3	0.00	2.5	3.6	4.6	3.3	3.3	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	5
		国研等マネジメント層	8.3	5.0	31.7	35.0	15.0	5.0	0.0	60	3.6	0.00	2.6	3.8	4.9	3.5	3.6	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	6
		企業全体	36.3	12.3	28.9	13.4	6.2	2.9	0.0	4,098	2.7	0.21	1.9	2.8	4.1	2.9	2.7	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	7
		大企業	28.8	3.8	26.9	28.2	10.3	1.9	0.0	831	3.4	0.15	2.5	3.6	4.7	3.6	3.4	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	8
		中小企業・大学発ベンチャー	38.2	14.5	29.4	9.7	5.2	3.1	0.0	3,267	2.5	0.26	1.7	2.6	3.8	2.7	2.5	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	9
		俯瞰的な視点を持つ者	10.8	12.8	31.1	27.0	16.2	2.0	0.0	934	3.2	0.16	2.2	3.4	4.8	3.3	3.2	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	13.3	12.3	17.5	23.7	21.9	8.0	3.2	6,310	4.1	0.23	2.6	4.3	5.9	4.3	4.1	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	11
		第2グループ	23.3	9.8	18.5	19.5	15.3	10.8	2.9	9,116	4.2	0.26	2.5	4.2	6.1	4.5	4.2	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	12
		第3グループ	17.8	3.7	20.4	25.2	22.5	9.8	0.7	8,300	4.4	0.20	3.0	4.5	5.9	4.3	4.4	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	13
		第4グループ	13.9	9.8	20.5	23.4	23.7	7.4	1.3	9,317	4.0	0.24	2.6	4.2	5.8	4.5	4.0	－	－	－	−0.5	－	－	－	−0.5	14
	大学部局分野	理学	10.9	8.5	22.7	22.1	19.3	11.4	5.1	4,867	4.4	0.26	2.7	4.3	6.2	4.5	4.4	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	15
		工学・農学	19.2	10.0	16.3	20.7	19.9	12.0	1.8	14,661	4.3	0.19	2.7	4.5	6.1	4.5	4.3	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	16
		保健	17.7	7.4	21.5	25.4	22.2	5.0	0.9	13,515	4.0	0.19	2.7	4.1	5.6	4.2	4.0	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	17
		臨床	15.7	9.5	16.6	22.6	25.0	10.2	0.4	2,691	4.3	0.28	2.8	4.5	6.0	5.3	4.3	－	－	－	−1.0	－	－	－	−1.0	18
		臨床以外	18.2	6.9	22.7	26.0	21.5	3.7	1.1	10,824	3.9	0.12	2.7	4.1	5.4	4.0	3.9	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	19
	職位	教授	15.0	10.7	23.6	21.7	16.4	10.3	2.4	11,534	4.0	0.21	2.4	4.0	5.8	4.4	4.0	－	－	－	−0.4	－	－	－	−0.4	20
		准教授	16.0	6.0	16.2	28.5	24.1	8.0	1.1	13,620	4.4	0.17	3.2	4.5	5.8	4.5	4.4	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	21
		助教	23.1	10.6	18.7	14.6	21.2	9.0	2.7	7,890	4.2	0.29	2.4	4.4	6.1	4.4	4.2	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	22
	性別	男性	15.9	8.9	19.4	23.6	20.8	9.5	1.9	27,830	4.2	0.14	2.7	4.3	5.9	4.5	4.2	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	23
		女性	25.4	8.1	19.2	18.8	20.1	6.4	1.9	5,214	4.1	0.17	2.6	4.2	5.8	4.2	4.1	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	24
	任期	任期有	21.8	4.7	22.1	24.0	20.5	5.0	2.0	8,820	4.1	0.19	2.8	4.2	5.6	4.4	4.1	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	25
		任期無	15.8	10.2	18.4	22.4	20.8	10.5	1.9	24,223	4.2	0.15	2.6	4.3	6.0	4.4	4.2	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	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。

Q613. (意見の変更理由)国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	6	5	みな非常に神経質に気を付けています. (大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
2	3	5	2	特に問題であるとは感じない.(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)
3	1	2	1	少しずつは改善されつつあるように思われる.(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
4	1	1	0	どの国にも特異なルールがあるので,日本だけが問題とは思わない.(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)
5	1	1	0	規則を作る人たちは国際研究の経験が無いと思います.(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)
6	2	2	0	多くの研究者はわからないので,サポートする体制が必要.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
7	2	2	0	研究資金の利用ルールがもう少し利用しやすいものになると良いと考えています(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)
8	1	1	0	国プロ内で国際連携をしようとすると,かつての大企業とベンチャーのような,殿様商売感のある不平等契約が要求され,海外大学との契約締結が見込めない.グローバル・スタンダードを理解している人材が基本的なルールを整備し直す必要がある.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
9	2	2	0	海外の大学とのダブルディグリーなど,一時期,非常にあおられた感があるが,実際には非常に難しい.日本の大学院教育のレベルや,大学院生への支援のスタイル(院生を雇用する)が,米国標準とは大きく異なる.(必ずしも米国標準に合わせる必要はないが,米国大学とのダブルディグリーが難航するのは,その理由にと考えられる)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	2	0	まだまだ,規制が多すぎる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
11	2	1	−1	書類が多すぎるため,共同研究したくないと海外の方から言われた経験があるため.(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)
12	4	3	−1	為替の変化に応じた研究資金,海外派遣費用の補填(上乗せ)が難しいため,海外で研究を進める上で不便を感じた(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
13	3	2	−1	国際共同研究費の使い方をもっと柔軟にしてほしい.そうでないと,海外に使うときはとっても不便または海外共同研究者に不利益を生じることにより,共同研究する意欲が下がることが考えられる.(大学現場研究者・自然科学,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
14	2	1	−1	前回と基本的には同じ評価.様々な面で不合理なルールが存在している.(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
15	3	2	−1	海外の高等研究機関以外に所属する研究者への支払い(海外送金等)に関わる手続きが複雑で,国際共同研究に支障をきたした.この経験から今回は不十分に近い2を選択.(大学現場研究者・自然科学,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
16	4	3	−1	近年の国際状況の変動を見て,国際社会の変動に柔軟に対応するようなルールではないと感じたため.(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)
17	2	1	−1	未だに共同研究契約が結べないところがある(大学現場研究者・自然科学,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
18	5	4	−1	実際に国際共同研究を行う段にあたり, 日本の研究機関が不利にならない制度設計が足りていないように感じた(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)
19	3	2	−1	制約が多い気がします.(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)
20	3	2	−1	国際連携の際の契約締結などを支援する人材が少なく苦労している.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
21	4	3	−1	円安の影響は大きい(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
22	3	2	−1	そもそも国内の研究活動のほとんどが英語ベースでない現状で,国際共同研究など推進できるだろうか？(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
23	3	2	−1	年度縛りの予算運営に柔軟性を持たせるべき(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
24	3	2	−1	ポストコロナを見据えた対応ができていない(大企業の代表等,その他,男性)
25	2	1	−1	大学等の特許は維持費等を免除すべき.大学等の特許は審査し無料で国際特許に出願できるようなシステムにするべき.ペロブスカイト太陽電池のようになる可能性が高い.(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)
26	4	3	−1	セキュリティ対策が不十分(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
27	4	3	−1	研究費の利用ルールや知財等に欧米とのギャップはなかなか埋まらない(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
28	5	4	−1	国際がどこを指しているのか.国際を一律に考えている時点で理解が不十分.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
29	2	1	−1	米国のNSFでは予備費が認められているために想定外の電気代高騰に対応できるが,日本では予備費がないために国際共同研究で対応できない事態が生じることもある.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
30	2	1	−1	予算執行上の制約などにより, 動的な世界的な環境変化への対応が難しい.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
31	5	3	−2	国際共同研究の遂行にあたって,物価・為替レートの変動に予算が対応できない.(大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
32	4	2	−2	より多くの国際共同研究の資金の枠組みが必要と思います.(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)
33	5	3	−2	最近,もう少し研究資金の柔軟性があれば,と思うことが多くなった(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)
34	4	2	−2	円安により,気軽に海外に行けなくなっている(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

35	3	1	−2	海外の方に謝礼などを科研費などから支払う際,手続きが煩雑で,自費で謝礼などを払った方が楽と思ったことがあります.また,海外の方が研究調査をする際の研究倫理規定が厳格でした.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	6	4	−2	海外の共同研究者への資金配分などは, ヨーロッパ(ERCなど)に比べ見劣りする. (国研等マネジメント層,学長等クラス,女性)
37	4	2	−2	前問のコメントに示したように,グローバル化の問題点を見据え,必要な制度の確立が重要になっている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
38	5	2	−3	先にも書いたが,研究資金の利用ルールについては国際的な慣行と比較して厳しく感じる点もある.(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,男性)
39	5	2	−3	滞在費や謝金などの算出システムが諸外国における物価や為替に依存しておらず,不十分と感じる(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
40	6	1	−5	国際共同研究の科研費の申請書は日本語しか認められていないため,申請書を国際チームで書けずに困るという話を聞いています.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

Q614. 研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	8.7	2.7	12.8	21.1	27.1	21.0	6.7	33,044	5.6	0.11	3.9	5.6	7.0	5.5	5.6	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	1
		国研等の自然科学研究者	7.6	0.6	10.9	19.5	20.2	24.8	16.3	6,823	6.3	0.29	4.3	6.2	7.9	5.8	6.3	－	－	－	0.5	－	－	－	0.5	2
		重点プログラム研究者	11.4	5.1	16.5	22.0	23.8	14.7	6.6	800	5.0	0.14	3.4	5.1	6.6	5.0	5.0	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	3
		人文・社会科学系研究者	6.2	5.4	16.2	16.2	20.7	28.8	6.7	2,145	5.5	0.39	3.5	5.7	7.4	5.7	5.5	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	4
		大学マネジメント層	0.4	1.6	25.8	32.0	25.8	13.1	1.2	244	4.5	0.00	3.2	4.5	6.0	4.5	4.5	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	5
		国研等マネジメント層	0.0	1.7	15.0	25.0	41.7	16.7	0.0	60	5.1	0.00	3.9	5.3	6.3	4.9	5.1	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	6
		企業全体	29.4	13.5	23.4	17.4	11.2	4.9	0.1	4,098	3.2	0.22	2.0	3.2	4.9	3.3	3.2	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	7
		大企業	26.3	3.8	20.5	26.3	17.3	5.1	0.6	831	4.0	0.18	2.9	4.1	5.4	4.0	4.0	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	8
		中小企業・大学発ベンチャー	30.3	15.9	24.1	15.2	9.7	4.9	0.0	3,267	3.0	0.28	1.8	3.0	4.7	3.1	3.0	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	9
		俯瞰的な視点を持つ者	10.1	7.4	27.7	35.8	14.9	3.4	0.7	934	3.6	0.16	2.6	3.8	4.8	3.3	3.6	－	－	－	0.3	－	－	－	0.3	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	8.2	3.9	11.7	16.1	24.4	27.4	8.3	6,310	5.8	0.22	4.1	6.0	7.4	5.8	5.8	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	11
		第2グループ	10.5	2.5	14.3	17.6	25.9	23.5	5.7	9,116	5.6	0.20	3.9	5.7	7.1	5.5	5.6	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	12
		第3グループ	9.1	2.2	12.4	25.1	32.1	16.0	2.9	8,300	5.2	0.18	3.9	5.3	6.5	5.3	5.2	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	13
		第4グループ	6.7	2.5	12.4	24.5	25.5	18.6	9.9	9,317	5.6	0.23	3.9	5.5	7.1	5.6	5.6	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	14
	大学部局分野	理学	9.6	2.1	9.1	13.5	24.2	30.2	11.3	4,867	6.3	0.24	4.7	6.4	7.7	6.2	6.3	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	15
		工学・農学	11.0	3.2	12.8	21.1	24.0	21.5	6.4	14,661	5.5	0.16	3.8	5.5	7.1	5.6	5.5	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	16
		保健	5.8	2.3	14.2	23.9	31.4	17.1	5.3	13,515	5.3	0.17	3.8	5.4	6.6	5.3	5.3	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	17
		臨床	5.6	4.2	13.1	32.1	24.0	18.0	3.0	2,691	5.0	0.30	3.7	4.9	6.5	5.3	5.0	－	－	－	−0.3	－	－	－	−0.3	18
		臨床以外	5.8	1.8	14.5	21.9	33.3	16.8	5.9	10,824	5.4	0.11	3.9	5.4	6.6	5.3	5.4	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	19
	職位	教授	10.7	3.3	9.2	22.8	22.8	25.5	5.6	11,534	5.7	0.18	4.1	5.7	7.2	5.6	5.7	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	20
		准教授	7.0	1.6	16.9	21.0	27.7	19.1	6.8	13,620	5.4	0.17	3.7	5.4	6.9	5.4	5.4	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	21
		助教	8.5	3.7	11.1	19.0	32.2	17.6	7.9	7,890	5.6	0.21	4.0	5.6	6.9	5.7	5.6	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	22
	性別	男性	8.7	2.3	12.9	20.9	27.1	21.6	6.4	27,830	5.6	0.12	3.9	5.6	7.1	5.6	5.6	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	23
		女性	8.5	4.7	12.2	22.4	26.7	17.7	7.8	5,214	5.4	0.17	3.8	5.4	6.9	5.4	5.4	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	24
	任期	任期有	4.6	2.9	15.9	22.6	30.9	14.3	8.8	8,820	5.3	0.20	3.7	5.3	6.6	5.5	5.3	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	25
		任期無	10.1	2.6	11.7	20.6	25.7	23.4	5.9	24,223	5.6	0.12	4.0	5.7	7.2	5.6	5.6	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	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。

Q614. (意見の変更理由)研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	1	4	3	かなりルールが厳しくなってきた（手続きの負担が大きくなってきた）ので意識されるようになった.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
2	3	5	2	研究インテグリティについての規定が今年度より施行された.(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)
3	2	4	2	所属機関においては,啓発のための文書配布やFD研修なども多くなされている.(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,男性)
4	1	3	2	近年, 強化されている.(大学現場研究者・自然科学,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
5	2	4	2	研究インテグリティにかんする調査が行われている(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,男性)
6	1	3	2	研究費の申請に先立って研究インテグリティについても記載することになったため,徐々に研究者の意識に上るようになったと思う.その反面,単に提出書類が増えただけにしか感じられないこともある.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
7	3	4	1	これに関する部署,人材を配置するようになった.(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,女性)
8	1	2	1	これらを啓発する情報が会議等で増えたような気がする.(大学現場研究者・自然科学,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
9	2	3	1	研究活動における安全保障輸出管理手続きが厳格化されたことから,意識は向上している.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,男性)
10	2	3	1	eラーニング等の研修があるので,知識は少しあると思う.但し,その知識を使うことはほぼない.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
11	2	3	1	意識は高まりつつある.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
12	2	3	1	学内への周知に努めている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	2	3	1	研究インテグリティに関して,研究者自身が意識を持つべく,学内セミナーの開催等啓発活動を行っている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	2	3	1	研究インテグリティや安全保障輸出管理に関わる規則が制定され,研修も行われている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	4	5	1	研究インテグリティに関する研究者向けFD（○○○○研究所（令和○年○月○日）,理学研究科（令和○年○月○日）,○○○○○○研究所（令和○年○月○日）など）及び事務職員向けSD(令和○年○月○日 動画公開.通年で動画視聴可能.)を実施しており,研究活動の国際化に伴って□じる利益相反・責務相反のリスク要因に対する研究者の意識醸成に向け,積極的な活動を行っている.また,令和○年○月○日付けで,リスクに対する具体的な対応を研究者に向けて通知し,啓発ポスターにより啓発活動を実施している.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
16	2	3	1	安全保障輸出管理についての説明会を開催するなど周知に力を入れているため.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	3	4	1	研修が行われている.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	4	1	COI については徹底指導している.(国研等マネジメント層,学長等クラス,)
19	2	3	1	意識は少しづつ進んでいるように思う. (国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
20	2	3	1	以前よりは意識されつつあるように思われる.(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
21	3	4	1	組織内での意識改革や関係する知識共有は進んでいる.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
22	2	3	1	大規模大学を中心として教育・制度が充実してきており,研究者における認識のレベルは上がってきている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
23	5	6	1	リスク理解した上で冒険を厭わない精神がないと, 全体としてじり貧になるだろう. (俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
24	3	4	1	倫理指針の改定等により, 研究倫理や利益相反の理解は進んだと感じる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
25	3	4	1	所属大学に限った話だが,急激にFDやe-learningが増えた印象.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
26	1	2	1	外国に職を求める若手研究者が増えてきていることから,利益相反に対する意識が強くなってきたと思う.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
27	1	1	0	非常に不十分と思います.(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	5	5	0	近年どんどん過剰な制約が課されるようになっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
29	4	4	0	重要な事ではあるが,これ以上書類と雑務を増やさないで欲しい(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
30	1	1	0	学位論文の指導が適切ではない事例があると聞いている(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
31	3	3	0	デカップリングにより リスクは増加.更なる教育必要.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
32	4	4	0	実際に国際共同研究を実施している研究者は,十分に認識しているものと判断する.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
33	2	2	0	「研究インテグリティ」という言葉は研究者の間でも浸透してきているが,まだ完全には何のためのものなのか趣旨等を理解しておらず戸惑っている研究者が多いのではないか.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)

34	4	3	−1	輸出管理等，難しい法律がたくさん出てきた(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)
35	3	2	−1	改正外国為替及び外国貿易法そして経済安全保障推進法など対応するべき課題が増えたことに対する十分な意識を持っていると言えない.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
36	4	3	−1	要求される事項の高度化など十分対応できていない(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
37	3	2	−1	研究倫理全般については理解が進みつつあると考える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
38	5	4	−1	他研究者の引用や権利関係に関して国際的慣行（日本標準でもある）をよく知らない分野の研究者がいるため,意識を高める必要があることが分かった.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
39	4	3	−1	元々がリスクに対してSensitiveすぎるところが,近年の国際情勢のためか,国際は何もするなと言われている印象すらある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
40	3	2	−1	ウクライナ危機などによる世界情勢の変化への対応が求められるが，その変化に追いつけていない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
41	4	3	−1	利益相反についての理解はあり,開示もされているが,行動に疑問がつく事案があった.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
42	4	2	−2	所属部局である留学生が実験データを開示しないまま帰国しそうになっている例を経験しており，他人事ではないと思いました.そういう事態にルールが対応できていません.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	1	−2	先日,（独）○○○○○○○○機構（○○○大学○○○○○○○○○○○○○○室・インキュベータマネジャーの○○様）に機密戦略的事項を承諾・同意なしに第三者に伝搬（漏洩）されました.同機構は「支援の一環」として,「漏洩ではない」と主張されますが,民間企業ではありえない事態と思いますので,不十分と思います.(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)
44	5	2	−3	不祥事があった(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)
45	5	1	−4	多くの研究者はわからないので,サポートする体制が必要.(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)

Q615. 研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組※は十分に行われていると思いますか。

			2022年度調査													各年の指数					指数の変化					
			分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
				1	2	3	4	5	6																	
集計グループ		大学の自然科学研究者	8.7	2.4	12.0	21.4	26.1	22.4	7.0	33,044	5.6	0.11	4.0	5.6	7.2	5.6	5.6	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	1
		国研等の自然科学研究者	6.0	2.4	9.3	16.2	23.6	28.2	14.3	6,823	6.3	0.29	4.5	6.4	7.8	5.9	6.3	－	－	－	0.4	－	－	－	0.4	2
		重点プログラム研究者	11.7	7.7	12.8	26.0	19.8	15.0	7.0	800	5.0	0.14	3.4	4.8	6.7	5.0	5.0	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	3
		人文・社会科学系研究者	8.4	5.4	13.4	13.1	24.2	28.9	6.7	2,145	5.7	0.39	3.9	6.0	7.4	5.5	5.7	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	4
		大学マネジメント層	0.4	2.0	20.1	25.8	32.4	16.8	2.5	244	5.0	0.00	3.5	5.1	6.4	4.9	5.0	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	5
		国研等マネジメント層	0.0	1.7	6.7	28.3	38.3	23.3	1.7	60	5.6	0.00	4.3	5.6	6.7	5.1	5.6	－	－	－	0.5	－	－	－	0.5	6
		企業全体	31.7	11.1	24.2	16.9	11.6	4.5	0.0	4,098	3.2	0.22	2.1	3.3	4.9	3.4	3.2	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	7
		大企業	32.1	4.5	19.2	26.3	14.7	3.2	0.0	831	3.8	0.17	2.8	4.0	5.1	3.8	3.8	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	8
		中小企業・大学発ベンチャー	31.6	12.8	25.5	14.5	10.7	4.9	0.0	3,267	3.1	0.27	1.9	3.1	4.8	3.3	3.1	－	－	－	−0.2	－	－	－	−0.2	9
		俯瞰的な視点を持つ者	11.5	9.5	27.0	29.7	17.6	4.1	0.7	934	3.6	0.17	2.4	3.8	5.0	3.3	3.6	－	－	－	0.3	－	－	－	0.3	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	9.5	2.9	6.7	16.2	27.5	27.9	9.2	6,310	6.2	0.21	4.7	6.2	7.5	6.0	6.2	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	11
		第2グループ	9.7	1.6	12.3	18.0	25.9	25.4	7.1	9,116	5.8	0.20	4.1	5.9	7.3	5.9	5.8	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	12
		第3グループ	9.4	1.6	14.2	28.0	25.1	18.8	3.0	8,300	5.2	0.22	3.7	5.1	6.6	5.2	5.2	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	13
		第4グループ	6.7	3.5	13.3	22.4	26.3	18.8	9.0	9,317	5.5	0.24	3.8	5.5	7.1	5.5	5.5	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	14
	大学部局分野	理学	10.9	1.3	8.6	14.9	23.7	26.9	13.7	4,867	6.4	0.24	4.7	6.4	7.8	6.2	6.4	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	15
		工学・農学	10.1	2.9	9.7	20.8	26.4	23.8	6.2	14,661	5.7	0.15	4.1	5.7	7.2	5.7	5.7	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	16
		保健	6.5	2.1	15.7	24.5	26.7	19.2	5.5	13,515	5.3	0.19	3.7	5.3	6.8	5.3	5.3	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	17
		臨床	8.6	2.0	23.1	21.5	26.0	15.8	3.0	2,691	4.9	0.36	3.2	4.9	6.4	5.3	4.9	－	－	－	−0.4	－	－	－	−0.4	18
		臨床以外	5.9	2.2	13.8	25.2	26.8	20.0	6.1	10,824	5.4	0.11	3.8	5.4	6.9	5.3	5.4	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	19
	職位	教授	10.1	3.3	8.0	23.6	25.2	22.3	7.3	11,534	5.7	0.18	4.1	5.7	7.2	5.5	5.7	－	－	－	0.2	－	－	－	0.2	20
		准教授	7.4	1.2	15.4	18.9	29.1	22.2	5.7	13,620	5.6	0.17	3.9	5.6	7.0	5.6	5.6	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	21
		助教	9.1	2.9	11.8	22.6	22.3	22.6	8.8	7,890	5.7	0.23	3.9	5.6	7.3	5.7	5.7	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	22
	性別	男性	8.1	2.0	11.9	21.7	26.6	22.9	6.9	27,830	5.7	0.13	4.0	5.7	7.2	5.6	5.7	－	－	－	0.1	－	－	－	0.1	23
		女性	12.1	4.4	12.6	20.1	23.5	19.7	7.6	5,214	5.5	0.18	3.7	5.5	7.1	5.5	5.5	－	－	－	0.0	－	－	－	0.0	24
	任期	任期有	7.0	2.6	13.9	24.6	24.3	18.9	8.7	8,820	5.5	0.19	3.8	5.4	7.0	5.6	5.5	－	－	－	−0.1	－	－	－	−0.1	25
		任期無	9.4	2.3	11.3	20.3	26.8	23.6	6.4	24,223	5.7	0.13	4.1	5.7	7.2	5.6	5.7	－	－	－	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」→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。

Q615.(意見の変更理由)研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組※は十分に行われていると思いますか。

	前回	2022	差	
1	2	4	2	社会的なダメージにつながるリスク回避に向けた対応が進んでいる.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
2	1	3	2	自分が所属する機関ではかなり進んでいる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
3	4	5	1	FD教育で取り上げられるようになった(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)
4	1	2	1	この件に関する講習会は増えた.(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)
5	5	6	1	むしろ過剰なほどで,書類作成や手続きが多くなり,負担が増えた.(国研等現場研究者・自然科学,准教授、主任研究員クラス,女性)
6	2	3	1	eラーニング等の研修がある.(国研等現場研究者・自然科学,助教、研究員クラス,女性)
7	3	4	1	意識は高まってきているように感じる.(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
8	1	2	1	利益相反などに関するe-learningなどを受講させているため,必要最低限の取り組みは行われていると思う.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	3	4	1	取り組んでいる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
10	2	3	1	研究インテグリティや安全保障輸出管理に関わる規則が制定され,研修も行われている.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
11	3	4	1	研究インテグリティ対策室を設置し,意識啓発を進めた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
12	3	4	1	取り組みが進んできた(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
13	3	4	1	強化中(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
14	4	5	1	取組が強化されつつある(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
15	2	3	1	周知している(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
16	4	5	1	研究インテグリティに関するリスクマネジメント体制として,令和4年3月29日付けで研究インテグリティの確保に関する規程を制定し,令和4年4月1日付けで研究インテグリティ・マネジメント委員会を設置した.また,令和4年4月22日付けで研究インテグリティ・マネジメント専門委員会を設置し,活動を開始した.更に,研究者が,研究活動の国際化に伴って□じるリスクが懸念される場合に,報告や相談を行える全学的な相談窓口を専門委員会に設置し,迅速にリスクに対処できる体制を構築し,組織的にリスクに対応している.相談窓口の運用開始以降,複数の相談が寄せられ,各ケースに対して対応している.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
17	2	3	1	安全保障輸出管理についての説明会を開催するなど周知に力を入れているため.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
18	3	4	1	取り組みを徐々に始めている.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
19	3	4	1	講習会の開催などきちんと教育をしている.(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
20	2	3	1	こうした事への教育システムは,年々充実してきていると思う.(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)
21	2	3	1	経済安全保障など,リスク要因の変化にも対応が始まっている.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
22	2	3	1	これまでよりもコンプライアンス関係のレギュレーションは増加している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
23	5	6	1	十分である, 従ってこれ以上の規制は不要である. (俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
24	2	3	1	ただし組織にとってのコストが増大している(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
25	3	4	1	所属大学に限った話だが,急激にFDやe-learningが増えた印象.(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	3	0	規定は施行されたが,教職員に十分周知されているとはいいがたい.(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)
27	2	2	0	大学側から外国へ何かを提供する際は書類を提出するようにメールが来ていたが,実際,どのような時にその書類を提出すべきなのかの詳細は指示されていないので,組織的な取り組みが十分とは言えない.(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)
28	1	1	0	学部の中で,外国人学生為の契約書を作り直すことが出来ました.私は,外国人として見ると,日本の大学や研究所が自分を守らなさすぎる.裁判になる問題が多い海外では,現在の大学に使われてる契約書などには危ないと思います.国際活動が増えるこそ問題も増えるとおもいます.(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)
29	5	5	0	近年どんどん過剰な制約が課されるようになっている(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	4	4	0	重要な事ではあるが,これ以上書類と雑務を増やさないで欲しい(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
31	1	1	0	学位論文の指導が適切ではない事例があると聞いている(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)
32	1	1	0	アドバイザーが不充分(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)
33	2	2	0	これから(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
34	4	4	0	十分すぎて,国際は何もするなと言われている印象すらある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
35	4	3	−1	形だけに思える. 十分に理解している人は少ない. これは事務方の努力でなんとかなっている. (大学現場研究者・自然科学,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
36	3	2	−1	研究者が報告や相談を行うための体制の整備や周知に関して,さらなる充実が必要.(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	5	4	−1	意識はあるのだが, 組織的な対応にどうしても時間がかかるという印象.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

38	3	2	−1	改正外国為替及び外国貿易法そして経済安全保障推進法など対応するべき課題が増えたことに対する組織的な取組みが不十分.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
39	3	2	−1	教育拡充.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
40	4	3	−1	トップ大学を除くと,一般の大学や研究機関では,経験者が少なく十分とは言えない.(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	著作権や労働法が異なる国との国際共同研究に伴う問題に対処する機関が必要である.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
42	5	4	−1	さらに厳格化する必要がある(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
43	3	2	−1	ウクライナ危機などによる世界情勢の変化への対応が求められるが, その変化に追いつけていない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
44	4	3	−1	同上.学会の自律に欠けるのではないか.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
45	3	1	−2	聞いたことがない.(大学現場研究者・自然科学,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
46	4	2	−2	所属部局である留学生が実験データを開示しないまま帰国しそうになっている例を経験しており, 他人事ではないと思いました.そういう事態にルールが対応できていません.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)
47	3	1	−2	先日,(独)○○○○○○○○機構(○○○大学○○○○○○○○○○○○○室・インキュベータマネジャーの○○様)に機密戦略的事項を承諾・同意なしに第三者に伝搬(漏洩)されました.同機構は「支援の一環」として,「漏洩ではない」と主張されますが,民間企業ではありえない事態と思いますので,不十分と思います.(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)

Q616. 科学技術・イノベーションと社会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	啓発活動はおおむね活発に行われるようになってきたと言える.他方,イノベーションは単純な技術変革と同義に扱われる傾向があるが,破壊的経済効果をもたらさないと「イノベーション」とは言えない.そのため,本来成功確率が低い真のイノベーションに挑戦するなら,母数を増やすしかない.やみくもに突き進むことだけは大学としてコントロールしなければならない.(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
2	国際化に伴って生じる,利益相反・責務相反のリスクを認識し対応することは重要であるが,過剰に見られるところもある.分野や内容を見ながら柔軟な対応がなされるべき.また,手続きの煩雑化などに伴い研究時間を圧迫することがないようにするべきである(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	中国の国内法では,日本等への留学中に取得した全ての情報を共産党の指示により開示する事が義務付けられていると理解している.この様な状況にも関わらず,留学生数増加を第一優先し,中国から多数の留学生を受け入れている現状に違和感を感じる.安全保障の問題も含めて,最先端の科学技術情報の取り扱いについて,政府の責任ある対応とルール作りを期待したい.(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
4	異分野連携の際,工学ー自然科学や社会科学との連携はしばしば見るが,人文学や芸術等との連携は軽視されていると感じる.短期で経済的な成果を求める(プロジェクトの評価軸として用いる)ことで,芸術や文化的な視点が欠落した研究成果ばかりが目につくのかもしれない.結果的に社会全体の制度設計や,インフラ整備などに遊びやゆとりがなく,新しい視点が生み出されにくい環境になっている気がする.(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
5	所属する研究分野では,研究会や学会を通じて研究者間の連携を推進する機運が高まっており,若手研究者間での交流も年々増えている.(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
6	研究インテグリティについて等,大学が社会の流れに追いつこうと努力しているようにみえる.社会的課題に対しては研究費が獲得しやすいことからか,取り組みが多い.(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	所属機関は,教授以外は職位にかかわらず任期付きである.同僚や私は,次の職を得ること,そのために助成金を得る,有名な雑誌に掲載されること,だけを考えている.「社会との関係」「総合知」などは研究費を獲得する際のキーワードとして用いているだけだと思う.自身や家族の生活のことを考えると,日本にとっての科学・イノベーションといった大きな視野をもちにくく,このような状況を非常に悔しく思う.(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
8	(学内のマネジメントの問題かもしれませんが)輸出安全保障の強化は国際共同研究や国際協調,留学生のうけをやりにくくしています.リスク管理が必要なのはわかりますが,毎度細かい手続きを教員や留学生にまで求めて現場を疲弊させるのは避けていただければと思います.例えば学生の研究項目や会議の内容はそれぞれ教務や出張手続きで学内では閲覧可能ですので,教員と学生は自由に国際活動させて,事務方で事後監視する形にしていただき,必要に応じて問い合わせされるのが良いかと思います.現状では予防措置をとりすぎるがために,国際研究活動を進めにくくなっています.(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
9	研究者になってからだけではなく,学部学生又は優秀な学生であれば大学入学前から意識を植え付けてもいいのではないかと思う時があります.(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
10	国際的には,日本の文化は欧米の文化と大きく異なることをまず認識する必要があると思う.文化,研究者の考え方の違い,などを十分理解した上での国際共同研究の遂行が重要かと思います.(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
11	研究に関して発信が足りていないのは研究者サイドの問題であると感じる.そのことが無理解につながり,今日の大学の運営につながっている部分もあるように思う.(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)
12	若い頃の業績で教授になってしまい,その後は新しい事に目を向けない人が多いので,問題解決は難しいと思います.(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
13	所属している学会は, 企業の参加の促進や企業と大学の若手の協業などを支援する仕組みはあるが, 国民に対しての働きかけはほとんどない(研究分野特有の事情).国際連携は各研究者個人に任されている.(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
14	海外研究者から重大な剽窃をされたことが何度もある. そのようなことを報告・相談する体制がきちんとしていないのは大問題だと思う. (大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
15	海外との共同研究の際,旅費の補助はあるが,人件費,物品輸送費,試薬や施設使用料などの実際の研究に必要な経費補助が不十分のため,研究が困難になる場合がある.また,知財に関する規則や輸出管理に関する規則の改定によって,気軽に国際共同研究ができなくなっている.例えば,研究試料を分与する場合にその手続きに三ヶ月くらいかかる.(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)

16	総合的なコメント欄がないようでしたのでここにコメントさせていただきます.まず根本的に研究を推進し,大学の講義,最低限の研究室運営だけで精一杯であります.それに地域創生, 起業,知財活動などのさらに書類の多い業務を盛り込むことは,少なくとも我々のような教授含め2-3名程度の小規模研究室には人パワー的に到底無理な話しであると感じております.これらの活動を政府が望むのであれば,しっかりとしたマネージメントを行ってくれる人材を含め,人的な増員を必要とする.いまのような人的削減の基本方針は,研究室自体の数の縮小を含めた抜本的な改革が先で有り,それ無しに,産学連携などふくめた研究幅の拡大は不可能であると思います.また少子化に伴って, 研究者志望の人材も減っており,かつ一部の大学や機関を除いて大学院生を支援する仕組みも依然として変わっておらず,おそらく,日本の研究は大きく衰退の路をたどることが予想される.現に,今回コロナでの日本の研究参入についても世界的な視点から見て必ずしも大きな役割を示せているとは言い難いのでは無いかと思います.若手研究者をみても,一部を除いては大きく覇気が感じられません.このようにして全体の人口がどんどん少なくなっている現在,ピンポイント的な研究や産業の支援が最良策であると考えるのであればこれでいいのかも知れませんが,そうであれば,早急に大学等の改革を進めるべきであるとおもいます.(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)
17	研究者自身を含め,学会レベルにおいても,実施している研究がいかに国民の生活に役立っているかの説明が,多くの場合その場しのぎの小手先のものにとどまっている.研究の有用性・重要性を真摯に丁寧に説明する姿勢に欠けていると思われる.研究者が研究の成果を国民に還元しようとする意志が希薄であり,産官や一般市民のニーズを取り込もうとする意識が低い.我が国の国民の科学研究に対する無関心や不信感,またいわゆる「理科離れ」の根源は,ここにあると思われる.研究者の評価に,アウトリーチ活動の巧拙を加えるのは,この現状を改善するためのよい取り組みになると考える.(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
18	新型コロナの影響もあり,研究分野の活動や社会への情報発信は低下したと思う.新型コロナの終息後は,徐々に活発化していく必要がある.(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
19	大学を下請けのように考える企業が多く,大学が企業に搾取されている状況を改善するべきである.(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
20	学会はある程度目的意識をもって社会に対して働きかけていると考える.国際化に伴う変化への対応は,周知が不十分で,今後問題になってくると思う.(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
21	他分野の連携については,情報系の分野（AIなど）とは進んできている.一方で,その分野での専門家が少ない.現存する分野がそれぞれAIに強い若手を育成する必要があると考えている.国際連携については,進みつつあるが,研究実施にあたり,事務的手続が増えている.英語のできる事務体制の確立,専門性を持った研究事務の育成が急務である.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
22	異分野融合とか産学連携とかのコーディネートに関係する組織を大学内などに設定して,そこでは学内の研究を熟知して,異分野融合や産学連携に関する両者への問いかけや,そこにおける特許関係,また国際関係(場合によっては機密性の保持)にかかわる仕事を行なうことが意義深いと思う.その部署は数人のものではなく,分野や学部ごとに専門性をもった数十人規模のかなりしっかりした部署とすべきと考える.またそこでの若者の登用もきわめて重要であろう(年配者は頭が固いのでよいアイディアは出ない).現状ではその様な内容に関しても個々の研究者案件となっている.それぞれの研究者は,その研究が社会に役立つかどうかを全く気にせずに自己の感性だけで自由に研究することでこそ,斬新な成果が得られる.研究者は純粋に研究のみに打ち込むべきで,研究者自体のレベルを社会実装を考えてしまう下世話なレベルにまで下げてはいけない.(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
23	大学にこれ以上社会貢献を求めるのをやめていただけますか.もう十分でしょう.現場はとても疲弊しています.(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)
24	日本全体が理系偏重に傾きつつある.圧倒的に数が少ないということだろうが,逆に文系の力を軽視し,評価しない方向へ向かっているような気がする.偏重にならずに補い合う方向に行ってほしい.(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)
25	異分野の協働する取り組みが,結果的に資金調達のためのレトリックになっているように見受けられることがある.もちろん異分野間の共同研究によりイノベーションを起こすことは可能だと思うが,多くの場合異分野協働を「しなければならない」状況でお互いにストレスを感じてしまう例も見聞きする.独立した研究室がそれぞれ単独で研究開発を継続できるような仕組みを発展させられるほうが,結局はうまくいくのではないかと思う.(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
26	中国や欧米の大学機関は研究者をサポートする豊富な人材と組織があるように思う.極端に言えば,日本の研究者はすべて自分でやらないと物事が進まない.独法大学におられた知り合いの教授が主催学会に外国人研究者をよぶためには,本人がすべて交渉したが,向こうは秘書が対応したと聞いている.社会還元は大事なことであることは理解できるが,この20年ほどの間に,いろいろな業務を大学に求めた結果が今の日本の研究業績の沈没につながっていることは間違いないだろう.欧米と同じようにすることができない環境にあることを理解しなければますます事態は悪化する.(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
27	国際共同研究が目的なのではなく,国を跨いだ見解が必要になる課題にたどり着けているかを評価すべき.十分なポテンシャルがある国内のみの素晴らしい研究もある.(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
28	大学の基礎研究に社会的課題の解決を求めすぎるのは問題があると思う.(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)
29	国際共同研究に関しては,新型コロナの影響で影響を受けたが,リモート技術やオンライン会議の発達で,実質的にはやり易くなったと考えます.一方で,特定の国に対しては,政治的な影響もあり,より疎遠,更には実質的に共同研究ができないなどとなっており,広くすべての国と共同研究ができるかという観点では,必ずしも国際化が進んでいるとは言えないと考えます.(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
30	異分野連携のためにはコーディネータが必要であり,その人材育成が必要.また,異分野連携によるイノベーション創出が評価される仕組みが必要.(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
31	研究費配分機関などはもっとTwitterなどのSNSを活用して,研究費により得られた成果を発信していくべきだと思います.例に挙げると申し訳ないですが,AMEDの公式Twitterアカウントのfollowerが600人しかいないのが,情報拡散能力が低い一つの象徴的な例だと思います.(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

32	研究の社会へのアピールは必要だと思うが,ここ10年ほど,あまり画期的とは言えない成果や,誇大宣伝のようなプレスリリースする研究者が増え,研究者に対する不信感が芽生えている.やたらとSDGsを押し付けたりすることは健全な研究環境をゆがめ,厚顔無恥な研究者(たいしたことない成果をSDGsと関連づけてすごい成果だとアピールする)ほど得をする環境が生まれている.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
33	社会を意識し過ぎたため,多数の社会向けの書類仕事を研究者が行う必要が生じており,研究時間が削られるという本末転倒の現象が生じている.重複する内容だがフォーマットや詳細が異なるために,いくつも社会向けの書類を作る必要がある研究費もあります.また,国内へ向けた公開で英語版を作らなければならないなど意味がわかりません.例えば,社会向けの研究内容の公表HPなどは,研究機関以外からのアクセスを解析し,いわゆる社会からのアクセスがどの程度を解析するなどし,そもそもの必要性を評価して欲しい.無駄に研究者の時間を使っているだけという結果が得られるのではないだろうか・・・(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
34	学会などでは市民向けの公開講座や子供向けのイベントなどを開催しており,これは必要な活動であり,当事者としても楽しくやっているが,同時にやる気のある人だけに仕事が偏り,研究時間を圧迫しているようにも見える.特に,女性研究者の育成が推奨されている状況で,既にポストを得ているまだ数少ない女性研究者が広報活動に過剰な時間を割くことを要請されるケースもあり,改善が望まれる.確かにロールモデルは多く見せられる方がよいが,男性研究者でも女子学生に刺激を与えることは可能であるし,むしろ男性研究者の働き方を無理のないものにすることが,女性の参入を後押しするように思える.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
35	円安が進み,また海外の物価が上がっているのに対し,海外出張の旅費(例えば1泊するのに支払われる金額の上限)は10年以上変わっていないので,海外出張時の自費の持ち出しが増えています.規定額を超えた理由を証明すればよいという考え方もあるかもしれませんが,手続きが煩雑で現実的ではありません.文科省から,大学や各研究機関に実態に即し規定を見直すよう通達を出していただけるとありがたいです.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
36	以前よりも社会とのかかわりを意識した研究活動が増えているように思います.新型コロナの影響により,国際共同研究が難しい状況が続いています.(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)
37	(昨年第1回の記述内容と同じですが,あえて書きます)問5-01に関して.我々研究者は,イノベーションを創出するために研究に取り組んでいるわけではありません.イノベーションを創出しているかに見せかける活動に競争資金がつきやすい現状には,かなり強い違和感があります.SIPでイノベーションを創出できると思ったら大間違いです.既に助走がついている研究開発を寄せ集めて,社会実装を実現するのはただの”アレンジメント”です.政府が「我が国の科学技術を振興し,(将来の)イノベーションを創出したい」と真に願うのならば,何の役に立つかよく分からない基礎研究にも惜しみなく予算を配分するべきです.研究費のみならず,基礎研究を担う人材確保のための予算配分が喫緊の課題と考えます.現場ではここ数年,アカポスが減るばかりで研究者1人あたりの雑用の負担が激増し,研究どころではありません.「科学知は人類共有の財産である」「学術研究への投資は人類の未来への投資である」「科学研究競争力・科学知は国益である」,という理解を国民に広め,基礎研究とそれを担う研究人材の重要性が我が国の国民にあまねく理解されるような教育が,今こそ必要なのではないでしょうか.(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
38	ここ10年をみても,異分野融合(産学連携)・文理融合といろいろあったが,本質的に融合できているものはほとんどない.各専門家が集まって議論するのはあるが,両分野を網羅的に認識し双方の研究をバイパスするようなマネジメント(研究者)はほとんどいない.今後少しでも輩出されることを期待する.(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,男性)
39	「総合知」の研究開発に関しては,工学では近年頻繁に使われる,技術開発の進度を示す「技術成熟度レベル」をサイエンスでは使わない場面が多かったり知らない研究者が多かったりするため,「開発」に関して分野間の認識・ゴールに差異があるように感じる.国際連携と研究インテグリティについて,昨今研究インテグリティがキーワードとなっているが,リスクを恐れるあまり組織が警戒して,研究者へ諸々の複雑な報告を求めたり,国際連携を逆に鈍化させているように思う.具体例として,研究所を訪問するすべての人間に対し国籍を問うよう通達が出ることがあったが,ヨーロッパでは長期滞在者に対しては申告するものの,短期滞在者を含めたすべての訪問者に国籍を問うなどは個人情報の無理な引き出しにあたり,あってはならないことで,無意識な差別の助長にもつながりかねない(のちに通達は撤回された).研究インテグリティという名のもとに外国人に対し無自覚な差別の目が向けられないことを切に願う.(国研等の自然科学研究者,助教、研究員クラス,女性)
40	海外の公的研究費(科研費のようなもの)の審査を依頼されたことがあるが, 若手から国際連携など幅広い範囲の枠組みで審査を依頼された. 日本での現状の詳細は分からないが, 海外からの審査をもっと取り入れても良いかもしれない. 研究計画を英語で書くことになるが, それができるかどうかという点で一定の水準を確保できる可能性もある. (重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
41	基礎研究に対しては,国民の理解がある一方で,政府や財務省の理解があまり得られていない印象.毎年のように科学技術力の低下が具体的な数字とともに報告されているにもかかわらず,政府には,特に改善させようと必死になっている様子がない.社会福祉や目の前の経済発展に囚われていて,研究と教育がもたらす未来への投資を軽視しているように感じる.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,)
42	基礎研究(知的好奇心,文化)を社会的課題と結びつけるのは非常に難しいと考えます.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
43	研究コミュニティ(学会)の果たす役割があまりわからなくなってきています. 学会の関係の管理業務や形式的な研究会などが多く,社会と研究者を繋ぐ役割を果たしていると感じたことはあまりありません. (重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
44	研究活動の国際化に伴って生じる,利益相反を危惧するあまり,国際共同研究が有益な研究であっても,課題推進者に含められなかったりする予算が見受けられる.知財は大変重要ではあるものの,”国際共同研究”と銘打った外部資金・研究費にのみ傾倒してしまうと,より本国の鎖国化になってしまうと思われる.(重点プログラム研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
45	技術やイノベーションを前提とした研究は,基礎研究とは別に取り扱うべきである.社会的課題との関係は重要だが,それは一つの価値判断基準に過ぎず,基礎研究の多様性と裾野の広い知の形成という観点から言えば,それのみを目的として研究テーマを設定すべきではないはずである.(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

46 2021年度の報告書を読みましたが,なぜ自然科学系と人社系を区別するのか理解に苦しみます.私自身,大学生の頃から文理融合教育を受けてきたため,そもそも自分がどの枠に含められるのかもわかりません.総合知をすすめるためには,このような大区分としての文理の枠組みを撤廃すべきだと思います.(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,)

47 問6-08,09について，留学生が絡んでいると，一部のひとが「それはアカハラにあたるのではないか」と必要以上に用心深くなりすぎてしまい，適切な対応がとれていないと感じます.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,男性)

48 小規模学会では社会への成果還元や人権への取組みが進んでいるが,大規模学会は何もしていない(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

49 問6-7について―公的資金の適正な使用のために規制がいろいろあることは必要ではあるのだが,海外の研究機関での国際共同研究関係資金の運用状況に比べると,不便な点が多いように思う.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

50 正直,自分が日本で所属する研究コミュニティは,課題の解決よりも自己の研究がより評価される方に重きを置いていると思う.また,他分野の研究や団体とのコラボレーション,例えば文理融合型の研究といったものを志向しているとも全く思えない.最近では,海外の研究者や,日本の中でも考え方の方向性が似ている(他分野の研究であっても積極的に受け入れようとする)研究者と一緒に研究を行う方向に向かっている.(人文・社会科学系研究者,教授、部局長等クラス,女性)

51 前述した通り,今後は人文社会科学と自然科学の連携を強化すべきであると考える.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

52 本学部では,学部生を1年間海外の大学に留学させるため,学部運営レベルでは常に海外の大学教員と接している.しかし,それがどの程度研究インテグリティに影響を与えているかははっきりしない.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

53 国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因に対して無防備すぎると感じている.(人文・社会科学系研究者,准教授、主任研究員クラス,女性)

54 ・問6-1,6-2に関して.研究コミュニティ(学会等)と社会の間に,社会実装・連携を行う高度人材の十分な層があることが重要なのでは？と思います. ・本パートに関連した内容は,全て,今の,これからの日本に最も必要な部分であり,特に最先端技術の実証実験を□うことのできる場(スーパーシティ,スマートシティ等)が日本が再浮上し,イノベーション立国から,課題解決先進国として,再び輝く存在になる最大のチャンスがそこにあると感じます.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

55 今後は社会的課題解決に貢献できる研究にも力を入れていく必要があるが,異分野融合研究を始めるためにはその土台作りが必要であり,異分野の研究者が集まる「場」を形成することが組織として取り組む第一歩であると考える.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

56 諸外国に比較して,我が国の大学の貧しさが一層顕在化しているように思える.それらの結果は大学ランキング等に如実に反映している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

57 特にベンチャー支援が,環境面・財政面ともに薄い.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

58 海外との連携は,特に産業については利益相反が問題となっている.(情報流失を含めた)(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

59 オープンイノベーションの推進は非常に重要なことであるが，一方で国際共同研究の推進・実施に伴う研究インテグリティ確保のための組織整備や制度改革に加えて，本学における研究成果による技術が海外へ流出し軍事目的に応用される可能性を防ぐために，安全保障輸出管理体制を強化している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

60 オープン/クローズドイノベーションや国際連携推進というアクセルと研究インテグリティや安全輸出管理などのブレーキのコントロールがなかなか難しい点がある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

61 文理融合,総合知が言われており,研究者が視野や間口を広げ新しいことに挑戦するのは大事であるが,ただ増やせば良いというのでなく,各分野の研究を深める上で文理融合が有効であると判断されれば実践するという,研究者の見識が大事と思われる.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

62 研究インテグリティに関して,本学を含む北陸地区の輸出管理ネットワークないし安全保障貿易管理ネットワークの整備(省庁主導)が遅れており,その他の地区との進捗の違いに苦慮している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

63 イノベーション人材を育成するプログラムが未成熟である.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

64 研究活動の国際化に伴って生じる,利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組へは大学の自主的な活動に委ねられているが経済面，人材面で限界がある．国からの支援を希望する．例えば人材バンクを組織して頂き，小規模大学が利用できるようにする，各大学での取り組みを紹介するセミナー等の開催，大学間の連絡会議の組織化などを関連省庁で実施して頂きたい．(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

65 工学系には経済安全保障に関連する困難な問題が多くある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

66 国際連携を活発にするには,まず,各教員の国際的活動(国際会議の開催,国際雑誌のeditor等)の活発さを調査・評価する必要がある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

67 海外からの留学生の増加に伴い種々の危機管理を強化している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

68 そもそも大学や研究者に,学外の知識や事情に触れる意欲が低下している.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

69 イノベーション,連携を深化発展させようとする場合に,正しい倫理観に基づく推進を忘れないことが必須で,これを怠った場合に大問題が生じることを肝に銘じる必要がある.(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

パート6_Q616

70 日本は世界に後れを取っている(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)

71 大学は本来,学問の場であり,科学技術・イノベーションの社会実装等,直接社会に貢献することを主たる目的にはしていないところがあると思います.大学の資金も学生への教育,学問の発展のために費やすべきものであるため,社会連携への活動は,産・官に頼らざるを得ないようにも思います.官はともかくとして,産業界が大学に資金や人的資源を投入しやすい環境(人的,経済的な)の整備が望まれます.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

72 外部のイノベーション創出企業との連携が必要(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

73 研究コミュニティ(学会等)が,政治的立場により分断する傾向が強まっており,お尋ねの事項についての改善が阻害されている.また,経済安全保障は学術機関にとっても極めて重要であり,その重要性と意義をとらえ,かつ学術機関の実情に合った法律・規則等がいるが,行政の対応が不十分である.社会等との関係をはじめここでご質問の事項については,日本学術会議の機能不全による否定的効果の影響も大きい.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

74 イノベーションを創出するためには,まずは基礎研究の充実が必要だと考える.(大企業の代表等,学長等クラス,)

75 国が○○○○○○【海外企業】を誘致し,大学はそこで活躍できる人材を教育する.これを研究活動の国際化というのかどうかはわからないが,何となく釈然とはしない.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

76 国際連携や研究インテグリティに関しては,継続的な改善が進められていると思いますが,その状況を知る機会が少ない.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

77 管理する側(特に官)の本質的意識が旧態依然としたままなのでほとんど実行力が出ていない.そこが本質的問題と思う.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)

78 米中摩擦,ロシア情勢などの地勢リスクが高まる中でどうバランスを取って進めるか,国としての明確な方針が欲しいです.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)

79 オープンイノベーション,国際連携の観点から外国との共研等も進めてきたが,今後は地政学的リスク(中露等)を考慮しなくてはならないと思われる.「産官」はわきまえている研究員がほとんどだが,「学」の研究員にはわきの甘い方も多く見受けられる.「官」によるコントロールが今後求められると思われる.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)

80 問5-11に関し,標準化は目的ではなく,我が国産業界を活性化させる・混乱をなくすための手段と理解している.よって,標準化が生かされているか?という設問にすべきだと思う.(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,女性)

81 まだまだ知的財産系のプレゼンスがうといと感じます.(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)

82 大学や公的研究機関との関連が無い他,私共の開発は,実際の駅での運用を思考するものであり,国家戦略等に係るものではないと認識しております.(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)

83 思い切ったことをできる人材の育成や環境が無い状態では,突出した科学技術やイノベーションを推進することが難しいと思います.まず,社会全体で横並びや平凡な人材や保守的なことが良いというような環境を改善することが先決だと思っています.(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)

84 本項目については昨年度からあまり進展がないようにみえる.やはり研究者自身の内向き,短期での成果創出の傾向がネガティブな方向に作用しているように感じられる.研究者にとってすべきことなどを,特に若手研究者,さらには博士課程など研究者として独り立ちする以前から教育していくことが必要であろう.(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)

85 オープンイノベーションのための組織や研究者の動きは活発化しているように思う.ただ,国際共同研究を考えた場合には,先方の国で予算がついても日本で予算がつかず,断念することがある.大きな課題.また国際化を進めるための若手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)

86 大学や学会と社会との関係は非常に乏しいと感じる事が多い.特に学会は産学連携の窓口があるわけでもなく,学会に企業を取り込もうとするだけで,年会費のお財布としか考えていないように思える.(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

87 スタートアップ政策などに期待しています.(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)

88 以前は社会的課題としてインターネット環境でのセキュリティ対策や運用についてあげましたが,ロシアのウクライナ侵攻により,食料やエネルギーや防災といった生活に直接的に関わる課題が明確になったと思います.高齢化や人口減少という中でロボットやパワースーツに関する技術やエネルギーを蓄える技術の進歩が望まれます.天然ガスや石油,石炭にかわる燃料の確保や小麦や米を安定供給するための国が経営する農場の設立など課題に対して取り組み,成果を出していかないといけない時期になったと思われます.(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)

89 技術の実用化に当たり,制度や規制について,無償にて相談できる機構が欲しい(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)

90 イノベーションを推進するための整備はまだまだ不十分.(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)

91 先日,(独)○○○○○○○○○機構(○○○大学○○○○○○○○○○○○○室・インキュベータマネジャーの○○様)に機密戦略的事項を承諾・同意なしに第三者に伝搬(漏洩)されました.同機構は「支援の一環」として,「漏洩ではない」と主張されますが,民間企業ではあれない事態と思います.産学官としての取組みで,協力をしていただいて進める協力者に裏切られ大変,残念に感じております.(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)

92	アカデミアにおいて，イノベーションを社会に実装する際のルールづくりのサイエンス，レギュラトリーサイエンス（RS）への理解が少ない．また，RSには推測が重要だが，規制側がリスクを取らないため，イノベーションを推進する体制になりにくい．（俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性）
93	国民・市民の理解は様々であり,時として合理的でもないが,総合知・イノベーションの成果について分かりやすく広報していっていただきたい(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
94	大学等における研究での国際連携は盛んに行われているがその多くは受け身であり,わが国の研究組織が主導しての国際連携は少ないように感じる.これは,留学生や海外での長期の研究生活の経験者が減っていることや国際連携に関する制度の違いなど色々な要因が考えられる.研究者に若いうちに海外での少なくとも2年以上の研究生活を義務付けるような極端な施策も必要かも知れない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
95	日本でベンチャーがほとんど育たないのは,目利きがいないのと,資金的にサポートする仕組みが貧弱だから.そして,大学の社会連携をもっと促進しないと,大学での知識・知恵が孤立化してしまうという懸念を持っている.その点,卓越大学院などのプログラムを持っている大学はうまく対応している.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
96	GAFA的イノベーションを今の日本社会においてベンチャ新設から目指すには無理がある.官は国研改革抜本強化で,大学（個人戦）→国研（ベンチャ代替）→企業（団体戦）のパイプラインの構築に向かうのが日本からイノベーション輩出の有力な道筋と考える.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
97	※私事ながら，・学会　今年6月から○○○○○○○○学会の会長を務めています.名称には「工学」と入れていますが,歴代会長は医学,作業療法,看護の研究者が務めています.各省からは,学術集会への参加,学会誌に毎号寄稿いただくなど連携しています．・産学官連携　JSTのSICORPという事業（スウェーデンとの「高齢社会」国際産学協力）でPOを務めています.この制度は,①両国で産学連携（最低4機関が参加）,②途中でステージゲート（テーマを選別）,③終了後は実装,④制度の枠組と運営は日本側で主導しています.設問のいくつかについては,対応しています.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
98	最先端技術の実証実験を行うことのできる場（スーパーシティ,スマートシティ等）の整備が相変わらず進まない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
99	制度改革は為されていたとしても,それを浸透させる活動が少ない.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
100	失敗を恐れて挑戦していない.リスクがあっても失敗しても実践へと舵を切ることが重要である.その失敗を土台として,次のステップに聞かないために,常にスタートラインのところに日本の研究やプロジェクトは位置している.大胆にさらに挑戦する必要がある.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
101	社会との関係については,共創系の研究費で一部行われていると感じるが,広く日本の大学全体が行なっているかと言われればまだまだであると思う.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,女性)
102	いろいろな取り組みがあるのにもかかわらず,成果が目立って出ていないので,取り組み自体の実効性が疑われる.抜本対策が必要であろう.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,)
103	気候変動のような社会的課題への取り組みが強まっているものの,日本としてはそこに独自性が欠けているため,後追い的な研究になっている.場合によっては的外れになる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
104	コロナの影響もあって国際連携はまったく進んでいない.また社会や人文系との連携についても,コロナによって交流のチャネルが失われているように思う.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
105	インベンションは技術のハードル,イノベーションは社会や顧客のハードルです.インベンションは研究者だけで対応できますが,イノベーションは研究者だけでは難しく,多様な方々の参画が必須です.イノベーションを目指した研究開発には,研究者だけではない多様な方々の参画が必要だと思っています.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
106	共創をコンセプトとした公的資金の積極的な導入が若手研究者を中心に変容を与え,イノベーションにかかわる意識は高まってきていると思う.一方で,年齢の高い教授クラス,地方大学での意識・認識には変化が少ないように感じ,全体としての変化の速度と質には格差が生じてきている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
107	国際化：コロナ下,留学生の出入りが減少し,日本は世界の頭脳循環から外れている.イノベーションという言葉自体,企業的な用語.独創的,創発という言葉と比較すべきか？学際的研究は,互いを必要とする動機が重要であり,自然発生的でいいと考える.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
108	社会課題からの問題解決や,地域イノベーションエコシステムの創成など,自分が関わる国の産学連携系のプロジェクトにおいて,テスト的に行われている.このようなものの考え方は,小学生からでも身につけられる視座や視野だと思っている.教員側がその教育を行える水準かどうかはわからないが,頭の硬い高齢者が寄ってたかって議論するよりは,子供たちの柔軟な思考を通じ,教員自身も一緒に成長していくようなカリキュラムを導入すべきではないかと従前から思っている.頭の使い方は,生きていく中で身につけていくが,理論と実践の双方を伴わないと,なかなか身につかない.共創の場で行っている取り組みにならって,小学生と教員にとっての共創の場を,身の回りの課題（例えばクラスで起きていること）を中心に,みなで解決方法を探していくような取り組みをやってみれば良いように思う.担任とクラスの友達だけで解決しない問題を,校長や町の人や商店街の店主など,課題解決に必要なことを,数年単位で取り組むのも良いのではないか.自然が無くなっている,認知症になった自分のおじいちゃんおばあちゃんへの関わり方,こども食堂の応援等々.起業家教育についても,ものを売る,ものを買う,という基本的なところに立ち返れば,小学校以降高校までの教育で,十分な水準まで到達できると考える.さらに,それが全員からみて常識だ,という状況にまでなれば,企業依存で不幸になるような現代社会に拘泥することなく,新しい時代を今後の若い世代があたりまえのように起業をすること通じて,解決していけるように思う.全ては人づくりの話である以上,教育そのものの問題だと考えており,教育（教え,育む）ということに関する国が果たすべき役割を,今一度見つめ直すべきではないか.現状がダメだと思うならば,現状を全て変えるくらいのところからスタートしないと,過去の延長線上から逃れられないと思っている.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
109	本項に関わる政策的インセンティブは整備が進んでいる印象を持つ.他方で,プレーヤー側は,総論や動機づけでは同意したとしても,具体的な行動につながるまでには達していない印象である.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)

110	安全保障上の制約と，学問の自由をどのように均衡させるかについては極めて難しい状況になりつつある.理想主義的対応だけでは現実的なリスクを回避できず，我が国の国益を失う可能性もある一方で，自由な環境構築は学問の発展のためには不可欠である.明確な回答がない中で学界が社会とどのようにコンセンサスを形成するべきなのか，議論が必要だと思われる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
111	オープンイノベーションを具現化した良い例がでてくると,研究者にとっても参考になり良いと思われる.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
112	以上の質問とその意図を想像すると，今後の規制強化と失敗を恐れる風土の蔓延があいまって，日本の研究レベルと国際化はじり貧になることを感じさせる．(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
113	イノベーションは硬直した研究環境からは発生し難いと思われる.自由な研究環境の提供が苗床として必要だが,必ずしもその苗床から芽がでるとも限らない.しかし,苗床を作らないと芽がでることはない.国内の研究環境は未だペーパーワークが多く存在する.30年以上前に米国では新規研究にはクレジットカードが一枚送られてきて,それで研究にかかる費用は全て賄い,面倒なエビデンスの提出は一切不要と聞いていた.検査は,クレジットカードの利用明細で確認されるだけで,疑義のあるものだけに調査が入るという自由度の高いもので,研究者は研究に集中していた.翻って国内の研究資金によっては,使用計画を事前に立てたものから変更することが難しいものもある.自由度がなければ新しい発見があっても,次の年度に先延ばしになるか,計画未達のリスクを負って進めるかの逡巡となる.真にイノベーションを求めるのであれば,新しい芽を直ぐに育てられる環境が必要と思う.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
114	研究者個人は，社会的な課題解決や社会的貢献を考慮して研究を行うケースが多くなっている．ただし，研究コミュニティ(学会等)は，その学術分野の発展と研究者へのサービス提供が主たる生業なので，社会貢献は二の次となっている．学会運営も，会員減少と共に厳しいものとなっている．学会の様々な活動はボランティアベースなので，多忙化の中で社会貢献の業務まで行う余裕はあまりなくなっている．異分野との協働は加速しているが，まだ十分とは言えない．イノベーション促進の環境整備はまだまだ不十分である．実証実験の場は増えつつあるが，実証実験で留まってしまい，社会実装までつながらないケースが多い．協議会などが増え，オープンイノベーション拠点の整備や標準化などが若干進みだしている印象があるが，まだまだ十分とは言えない．国際連携プログラムも徐々に増えつつあるが，これについてもまだまだ十分とは言えない．安全保障輸出管理の重要性が増している．利益相反・責務相反のリスク要因に対する意識は高まりつつあると思われるが，大学や研究者によってかなり差があると思われる．(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
115	人工知能の実装化では人文・社会科学系と自然科学系の知の総合化が必須である.その点,日本の取組みは十分でない.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,男性)
116	研究者は,海外の企業との契約を通して対等の関係をもち,研究者としてのプライドを保持することも重要であります.「利益相反のリスク」の意識を強くもちすぎて,研究者が萎縮してしまう事がないことも重要です.透明性を確保し,海外からの研究資金を公開しつつ,日本の研究者としての尊厳を保つことを文部科学省,厚生労働省などの国の機関が支援していく必要があると思います.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
117	それぞれについて,十分ではない印象を回答しましたが,社会的な俯瞰が必要であるという投げかけをこのパートで設定していただいたことで,回答者が気づくかどうか,啓発的な質問だと思いました.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
118	この件については,単語や言葉として耳に入っても,どのようなことであるかを説明する必要があると思います.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
119	何をもってして,イノベーションと言えるのか,これは時間が経たないと理解できない部分も多く,短期的目標,長期的目標,さらにはそこへのマイルストーンなども含め,柔軟な評価が必要であると感じております.(俯瞰的な視点を持つ者,教授、部局長等クラス,女性)
120	いわゆるアウトリーチ活動などの件数は増えていると思われるが,それをいかに社会共創や地域連携につなげていくかでどこも苦労している印象.現状では,「共創」にしろ「総合知」にしろ言葉だけが独り歩きしているように思える.属人的になりすぎずに組織に根付かせ,持続的にするには相応の人材育成(研究者の趣向もだが,つなぐ人材を大学側だけでなく社会の側でも育てる)が急務である.併せて,キャリアの多様化,大学の内部組織のあり方(人事のあり方)など解決すべき課題も多いと思われる.一方で,国が大学に研究・教育以外に「社会貢献・社会連携」を求めるのであれば,基盤的経費を文教予算以外から措置するなどして支援を拡充しなければ,理想にはいつまでたっても近づけないと思う.社会の側も,それに応じて意識や仕組みが変わっていかなければうまく回らないと思われるので,社会全体(あるいは政治家が真剣に)考えるべきことだと思われる.(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,男性)
121	成果が現れるにはもう少し時間がかかると思われる．(俯瞰的な視点を持つ者,准教授、主任研究員クラス,女性)
122	制度に関して言葉が先行している.改善のためには,その発展段階に即して,多段階的に種々の支援を行い,各段階での評価を十分に行いつつ育成することが必要.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
123	研究成果を社会課題の解決に利用する意識の醸成(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
124	異分野との連携はわが国の研究活動においてとくに上手くいっていない課題の1つと思われる.大学でもそうであるが,より小さい研究所などでは,異質なものはむしろ排除される傾向にある.意識して改革を進めないと新しいものが生まれないように思われる.国際連携はさらに言葉の問題があり,これも学部教育から変えていかないとどんどん取り残される.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,男性)
125	イノベーションという用語があまりに矮小化されて使われている．新たな視点による社会変革であるべきなのに，ちょっとしたアイディアに基づく起業というような視点ばかりが強調されている．浅薄なことを大学や研究機関に求めるべきではない．(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)